

<p style="text-align: center;"><b>Compte rendu de la première visite de projet EPIDORGE (n°11847-CP-1-2004-1)</b></p>
---

La première visite de projet EPIDORGE a réuni 22 participants du mercredi soir, 2 février au dimanche 6, dans le cadre du Lycée agroalimentaire (ZSM) de Maribor en Slovénie.

### Rappel des objectifs de cette visite

1. Comprendre les **orientations générales** du projet EPIDORGE.
2. Valider les termes du **contrat et les procédures** de pilotage (budget, comptes rendus, agenda...).
3. Faire le point sur **la mise en place** dans les lycées partenaires, des équipes de projet (composition des équipes, fonctionnement, difficultés) et sur le **travail d'enquête** sur les conditions de vie et de travail.
4. **Découvrir** le fonctionnement du Lycée ZSM de Maribor et ses environs, le vignoble, l'histoire du pays, les traditions culinaires.
5. **Vivre de bons moments de convivialité** avec les deux équipes EPIDORGE de Maribor (Karmen, Tanja, Zlatko, pour le lycée, Avrelija et Neso pour l'Université). ont organisé à Maribor et à Ptuj, ce qui a donné à chacun un petit aperçu du pays et le désir de le connaître mieux.

### Rappel du programme à Maribor :

#### 2<sup>nd</sup> February 2005 (Wednesday)

Arrival of participants; accomodation in Garni hotel (single rooms) – 2 transportations are foreseen from Graz airport and Maribor airport

21.00 *Dinner in Garni hotel*

#### 3<sup>rd</sup> February 2005 (Thursday)

**Venue: Srednja Živilska Šola Maribor :**

08.30 Reception at the School and Round Visit

11.00 Objectives of project EPIDORGE. Self evaluation N°1 Working hypotheses to implement project EPIDORGE. Chairwoman: M.O.NOUVELOT

13.00 *International lunch*

14.00 Implementation of EPIDORGE within the school partners  
Chairman: G. VANDERWEGEN  
Self evaluation N°2. Team running. Exchange of experience.

18.00 Coordination meeting EPIDORGE . Meeting Project Groups ATTRAPPE and PRODDIGE

20.00 *Dinner in ROTOVŠKA KLET*

#### 4<sup>th</sup> February 2005 (Friday)

09.00 Administration matters and contractual details  
Chairman: B.DENIS

11.00 Realisation of Portfolio  
E.LODINI, E.LUPPI

13.00 *Lunch*

- 15.00 Self evaluation N°3 –Comparative analysis of the survey’s results concerning school space and students life  
Activity leader: P.SAHUC
- 16.00 Tools and methods to analyse space organisation and belonging, A.KENT
- 17.00 Evaluation, planning for the next 4 months. M.O.NOUVELOT
- 20.00 *Dinner at »Štajerc«*

**5<sup>th</sup> February (Saturday)**

- 08.00 Departure from the Hotel
- 08.45 Walk around Ptuj
- 11.00 *Wine cellar Poetovio- Lunch*
- 13.00 Departure to Maribor
- 15.00 –18.00 Free time
- 18.00 -20.00 EPIDORGE 4 Task groups meeting: action research, comparative studies, charter, EPIC website
- 20.30 *Dinner*

**6<sup>th</sup> February (Sunday)**

- 10.00-12.00 Task groups meeting (continuation)
- 15.00 Departure of participants – two organised transportations foreseen to Graz and Maribor airport.

**Liste des participants :**

Nom - Prénom	Etablissements	Pays
BAREL Xavier	Lyon	Fr
CENCIC Avrelija	Maribor	SI
CRISTEA Elis	Cluj Napoca	RO
DE BONT Ad	Deurne	NL
DENIS Brice	Concarneau	Fr
FIZAINE Michelle	Dijon	Fr
GALPERTI Maria	Corzano	IT
HINTERLANG Patricia (traductrice)	Wintzenheim	Fr
JURCEVIC Karmen	Maribor	SL
KENT Ashley	London	GB
LODINI Eugenia	Bologna	IT
LUPPI Elena	Bologna	IT
MILTZINE Gisèle	Wintzenheim	Fr
NOUVELOT Marie-Odile	Dijon	Fr
ROUSSEAU Jean-Charles	Cibeins	Fr
SAHUC Philippe	Toulouse	Fr
SANDERS Henk	Rotterdam	NL
SEHOVIC Zlatko	Maribor	SL
VAN HERREWEGHE Freddy	Vilvoorde	BE
VANDERWEGEN Georges	Bruxelles	BE
VUCKOVIC Neso	Maribor	SL
WOMBERGAR Tanja	Maribor	SL

# O RIENTATIONS GENERALES DU PROJET

Résumé des séquences du 3 et du 4 février au matin

## 1 - RAPPEL DES OBJECTIFS DU PROJET POUR L'ANNEE 1

(Marie-Odile Nouvelot)

- N° 1 **Mettre en place une équipe de projet solide** dans chaque lycée avec une dizaine de personnes (2/4 personnels-4/8 élèves)
- N° 2 **Disposer en Juin 2005 des marges de manœuvre suffisantes et du soutien de l'institution** pour inventer un dispositif susceptible de résoudre les problèmes rencontrés.
- N°3 **Construire les éléments d'un diagnostic pour 2 - 3 activités éducatives précises**  
- Quels sont les problèmes réels (espaces, temps, règles, rôle des personnels... ) que l'équipe est prête à affronter à la rentrée 2005 en mobilisant la capacité d'initiative des lycéens  
- Sur quoi les élèves souhaitent ils en priorité exercer leur pouvoir d'initiative avec l'appui des adultes ?
- N° 4 **Définir la démarche de changement pour l'année 2**  
- Quelles solutions envisagées ? Pour quels bénéfices ?  
- Quel coût ces solutions représentent-elles en temps ?  
- Est-ce réalisable en 6 mois ? 18 mois ? 30 mois ?  
- Quel est l'accompagnement nécessaire pour structurer cette démarche ?  
- Quelles solutions alternatives peut on envisager

LA PRESENTATION POWER POINT COMPLETE D'EPIDORGE PEUT ETRE TELECHARGEE SUR LE SITE EPIC, RUBRIQUE « RESSOURCES METHODOLOGIQUES », FICHE EPIDORGE A 02 b

## 2 - RAPPEL DES REGLES METHODOLOGIQUES POUR L'ANNEE 1

(Marie-Odile Nouvelot)

### REGLE N° 1

#### Analyser l'organisation concrète de l'établissement

- 1 Mesurer les écarts entre les représentations des responsables et le fonctionnement réel et ce que pensent et vivent les élèves et les personnels (enquête par questionnaire, interviews).  
= Comparer pour une activité donnée ce qui est CONCU (prescrit par l'institution), ce qui est PERCU (l'idée que s'en fait chacun dans l'établissement) et ce qui est VECU (ce qui se passe en réalité).
- 2 Avoir une bonne connaissance des problèmes réels :  
par une OBSERVATION ATTENTIVE  
et par la PAROLE DE CEUX QUI VIVENT LA SITUATION

- 3 Bien identifier les ressources existantes et les contraintes (matérielles, humaines, relationnelles) avant de se repositionner par rapport aux objectifs d'empowerment.

#### **REGLE N° 2**

**Se positionner comme un découvreur, un explorateur dans son lieu de travail quotidien. Cette posture se construit progressivement, méthodiquement par**

- 1 – Un travail d'enquête pour explorer ensemble, déconstruire, les pratiques quotidiennes et pour questionner systématiquement leurs finalités et leur cohérence.
- 2 – La production de connaissance par l'équipe qui devient ainsi son propre analyste avec l'aide des formateurs universitaires.
- 3 – L'intégration des différentes logiques, peurs, résistances, contradictions, incertitudes...

#### **Pourquoi ce dispositif de recherche-action EPIDORGE ?**

- POUR
- Prendre de la distance par rapport à la conception que l'on a de son métier (d'élève, d'enseignant, d'éducateur...), par rapport à sa manière de faire au quotidien
  - Construire une vision globale et qualitative de la réalité quotidienne du lycée de la place des élèves ; les élèves sont-ils réellement au centre de l'organisation du lycée ?
  - Repérer au sein du groupe EPIDORGE des constantes dans la conception de l'organisation et du rôle des élèves, dans les représentations et dans le vécu des élèves et des personnels

#### **REGLE N° 3**

**Se situer dans une perspective de changement de pratique pour promouvoir l'esprit d'initiative et la capacité des élèves à agir sur l'organisation quotidienne de l'établissement (=empouvoier les élèves).**

Il ne s'agit pas seulement de résoudre des problèmes organisationnels de temps, d'espace... au cas par cas, dans l'urgence.

### **3 – CONVENTION CADRE ET CONTRAT DE PROJET**

(Brice DENIS)

- La **convention cadre** fixe les règles du projet EPIDORGE pour tous les partenaires du projet et pour toute la durée du projet. La majorité des règles sont fixées par la Commission pour tous les projets Comenius (voir manuel administratif et financier). Quelques unes (gestion du calendrier, remboursement de frais de déplacement) sont propres à EPIDORGE.

■ Le **contrat de projet** est défini chaque année entre l'ENESAD et chacun des partenaires. Il précise ce que chaque partenaire **DOIT FAIRE** et ce qu'il est **EN DROIT D'ATTENDRE** (soutien et argent).

■ La convention- cadre et le contrat de projet ont été rédigés (voir documents de travail) par l'ENESAD après que le groupe de pilotage du 15/10/04 réuni à Dijon ait discuté des principales dispositions spécifiques à EPIDORGE. Ces documents de travail sont soumis à l'approbation de chaque partenaire. Ils seront proposés à la signature des directeurs des lycées partenaires lors de la réunion de Deurne, les 11-12 mars prochain.

■ Certaines dispositions seront soumises pour avis de conformité à la commission européenne le 11 février prochain à l'occasion de la réunion des coordinateurs Comenius 2.1.

## MISE EN PLACE DES EQUIPES EPIDORGE DANS LES LYCEES PARTENAIRES (Animation – 3/02 après-midi, G. Vanderwegen.)

### 1 – RESULTATS DE L'AUTO- EVALUATION N°2

- 7 équipes de lycées partenaires ont réussi à se mettre en place. Elles comptent entre 6 et 15 personnes selon les établissements. L'équilibre entre personnels et élèves varie, de 1 personnel pour 5 élèves à 10 personnels pour 5 élèves.

Total : 14	Personnels : 6	Elèves : 8
6	1	5
12	6	6
6	3	3
6	2	4
15	10	5
9	4	5

- **Les méthodes d'information et de constitution** des équipes ont été diverses. Certaines ont organisé une grande assemblée générale des personnels et des élèves pour informer et faire appel à des volontaires. D'autres ont préféré la cooptation. D'autres encore ont choisi d'élargir l'équipe Comenius 1.3 préalablement constituée.
- **Le fonctionnement des équipes n'est pas homogène.** Certaines équipes se réunissent à intervalle régulier, chaque semaine ou deux fois par mois pendant une demi-heure/ une heure. Une autre ne s'est réunie formellement qu'une seule fois en 4 mois.
- **Leur manière d'aborder EPIDORGE** varie aussi d'un établissement à l'autre. Deux des équipes, au moins, se situent dans une logique de « résolution de problèmes » avec la tentation de les résoudre au plus vite avant d'avoir fait un état des lieux complet sur l'organisation éducative de l'établissement et une analyse détaillée de 2 – 3 activités.

### REMARQUES

1. Très peu de participants avaient lu la fiche pratique EPIDORGE « Equipe » qui donnait des orientations pour composer et réunir l'équipe EPIDORGE dans chaque Lycée

2. La majorité des établissements associés ne s'est pas encore réappropriée la logique d'une recherche – action qui procède méthodiquement par étape, en creusant un thème précis et en questionnant en profondeur les pratiques existantes.

## 2 - PROBLEMES RENCONTRES PAR LES EQUIPES LOCALES

- Organisationnels : aménager un temps de rencontre périodique. Garantir ce temps dans la durée.
- Manque de motivation des personnels et de la direction vis à vis du projet. Manque d'intérêt pour la vie scolaire, désaccord avec les principes éducatifs du projet (coopération, autonomie, responsabilité...), manque de soutien de la direction.
- Dynamique du groupe de projet. Problème de taille (trop petit ou trop grand). Problème de gestion du temps – Difficulté pour coopérer (rivalité, différences de statut, de rôle, de points de vue...).
- Manque de motivation des élèves, manque d'intérêt pour l'organisation de leurs temps libre, manque de reconnaissance de leur investissement dans le domaine extra- curriculaire (pas de notes !).
- Incompréhension de la thématique autour de ce que recouvre la notion d'organisation, de démarche de projet, d'évaluation.
- Deux des 10 lycées partenaires n'ont pas réussi à mobiliser une équipe « adultes » suffisante pour se lancer comme prévu dans le projet

### Remarques :

- ① De façon globale, EPIDORGE est différemment compris et vécu selon la culture scolaire du pays (ou de la région et selon la place accordée au rôle éducatif de la vie scolaire et aux activités extra-curriculaire dans l'établissement.
- ① On constate aussi la difficulté pour les participants de mettre en rapport l'analyse de l'organisation des locaux avec la question de l'empowerment.
- ③ Les fiches pratiques ne remplissent pas encore le rôle d'accompagnement méthodologique – les partenaires ne fréquentent pas régulièrement le site EPIC

## 3 - SOLUTIONS PROPOSEES PAR LES PARTICIPANTS PRESENTS A MARIBOR

- Améliorer l'organisation et l'animation des réunions de projet dans les Lycées partenaires :
  - Préparer chaque réunion sérieusement.
  - Faire une réunion en temps limité. Bien gérer le temps de la réunion avec un ordre du jour en le délimitant précisément. Exemple : 1 heure tous les 15 jours pendant la pause déjeuner.
  - Faire respecter par tous (y compris la direction) ce temps de réunion.
  - Donner plus de place aux élèves dans le groupe, et moins aux adultes. Confier aux élèves les rôles d'animation, d'organisation, de secrétariat... dans les réunions de l'équipe.
  - Ne pas oublier de faire signer systématiquement une liste d'émargement
- Accompagner les élèves et ne pas faire à leur place. Ne pas associer systématiquement des personnels de direction aux réunions de projet pour préserver leur rôle de « décideur ».

- ❑ Travailler sur les règles de fonctionnement du Lycée pour les adapter aux besoins, en ajouter ou en supprimer, selon les besoins.
- ❑ Questionner la place des activités extra-curriculaires dans la formation des jeunes. Comment les faire reconnaître à l'égal des disciplines scolaires ? Comment les encourager ?
- ❑ Promouvoir la créativité, l'innovation, la production des élèves (exemple d'un journal élèves, blogs ?).

## **C**REER UN PORTFOLIO POUR CHAQUE EQUIPE EPIDORGE (Animation, 4/02 matin, E.Lodini, E.Luppi)

### En résumé :

- Le portfolio devrait être un excellent support pour préparer les réunions de travail, évaluer le travail réalisé, capitaliser les résultats, valoriser le travail et la vie du groupe.
- Le portfolio a une dimension contractuelle très importante. C'est lui qui témoigne du travail réalisé en regard des déclarations de temps et de dépenses

### Mode d'emploi en bref

1. Il doit être bien structuré au départ.
2. Un seul portfolio est nécessaire pour présenter la réalisation du projet EPIDORGE dans l'établissement.
3. Le portfolio permet de présenter
  - L'équipe et le compte- rendu des réunions,
  - Les résultats des enquêtes de l'année 1 et l'état des lieux qui en résulte.
  - Les outils utilisés pour faire l'état des lieux (grille d'observation, questionnaires, guide d'entretien...) et leur analyse critique.
  - L'auto-analyse de l'équipe, ses choix méthodologiques, ses difficultés, ses questions.
  - Les comptes-rendus des activités multilatérales.

### Intérêt du portfolio pour chaque équipe

Au vu du portfolio, chacun (en interne, en externe) peut comprendre et mesurer le chemin parcouru par l'équipe et ce qui reste à faire pour atteindre les objectifs fixés.

Par exemple

1. faire une large place aux élèves dans l'équipe, dans la conduite des enquêtes
2. prendre la mesure des possibilités réelles pour les élèves de proposer des améliorations pour l'organisation quotidienne de l'école etc...

LA PRESENTATION POWER POINT COMPLETE D'EUGENIA ET D' ELENA PEUT ETRE TELECHARGEE SUR LE SITE EPIC, RUBRIQUE « RESSOURCES METHODOLOGIQUES », FICHE EPIDORGE D01

# L'ENQUETE SUR LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

(Animation , 04/02, P.Sahuc)

## 1. CONSTAT - Résultat de l'auto-analyse N° 1

L'enquête auprès des élèves et des personnels a été réalisée par 6 établissements partenaires sur 10, Cluj, Vilvoorde, Wintzenheim, Deurne, Rotterdam et Maribor.

Les résultats de l'enquête ont été analysés dans tous les lycées de la manière suivante :

- 4 fois sur 6 l'analyse est le fait de toute l'équipe
- Une des équipes y a consacré tout un après-midi. D'autres l'ont fait en plusieurs fois (2 ou plus).
- Dans un des établissements, il y a d'abord eu une réunion des personnels, pour en discuter, avant la réunion avec les élèves.
- Un des partenaires a diffusé les résultats sur des panneaux et avec des posters dans le hall/salle commune de l'établissement. Il a organisé un sondage (d'accord/pas d'accord) autour des résultats.

Des différences ont été constatées entre les réponses des élèves et des personnels

- Pour la majorité des partenaires, cela vient du fait que tous les répondants ne connaissant pas tout l'établissement ; ils ne fréquentent pas les mêmes lieux.
- Autre explication, les techniques d'enquête – le questionnaire proposé aux élèves et aux personnels n'est pas rigoureusement identique. Certains échantillons sont biaisés ; ils ne représentent par exemple que les élèves d'une seule filière.
- Autre explication, le vocabulaire. Certaines notions sont difficiles à comprendre ; certaines nuances aussi, par exemple la différence entre règlementé et défendu.
- Les différences s'expliquent aussi par les changements et les aménagements en cours dans les locaux de certains lycées, et par le flou de certains règlements d'établissement.

Ces différences en tout cas ne semblent pas très importantes aux yeux des partenaires.

Quel bilan tirer de cette enquête ?

- L'enquête a permis une prise de conscience de la réalité, de l'importance de certains locaux, de la méconnaissance de certaines réalités, chez la moitié, semble-t-il, des partenaires
- Elle a mis en lumière la question des règles d'usage, d'accès ...
- Elle a mis en lumière aussi certains comportements (peurs, désertion, confiscation) et l'usage des espaces de détente (couloirs, escaliers, espaces verts...) pour le travail.
- Il semble que les partenaires se sont approprié différemment cette enquête.



## 2. EXPOSE DE ASHLEY KENT

Idées – clés pour développer l'étude exploratoire (pilot – study) de 2005 autour de deux ou trois lieux (places)

### □ Deux concepts – clés

1. concept de perception (appropriation /appartenance – a sense of place – Feeling like « **insider** » ou « **outsider** » - Réf. Relph,E (1976) Place and placelessness. London: Pion Ltd
2. concept de « **topophilie** » / « **topophobie** » - REF : Tuan,Y-F (1974) Topophilia. New York:Prentice -Hall

### □ Conseils méthodologiques

- Besoin d'outils communs pour comparaison
- Besoin de définir la question clé commune de la recherche et la/ les questions individuelles, à l'échelle de l'établissement
- Besoin de choisir un lieu, (une zone d'activités ?) commun à tous les partenaires
- Travailler sur les différentes échelles espace / temps. Varier l'échelle d'analyser pour mieux cerner la perception et l'appropriation des lieux.
- Travailler sur des cartes. Les annoter pour décrire et analyser les lieux, les flux, les styles d'occupation
- Réaliser des interviews pour clarifier les conditions d'appropriation des lieux. Ce que j'aime/ ce que je n'aime pas. Ce que je ressens « insider » /outsider » chargements possibles ? préférés ? probable

### □ Objectif global pour 2005 :

- ❖ réaliser une carte conceptuelle des usages (conceptual map of use)
- ❖ catégoriser les niveaux d'appropriation, la marge d'initiative et de pouvoir des élèves sur les lieux

## 3. SUITE DE L'ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE DE FEVRIER A MAI 2005

### Méthode d'enquête détaillée

(propositions G.PINOT et M.O.NOUVELOT)

#### Temps 1 – Observations

En février/mars, les équipes partenaires sont invitées à observer pendant une semaine 2 ou 3 lieux précis, l'un institutionnel (exemples : chambres, salle d'étude, salle informatique, bibliothèque...), l'autre informel (exemples : couloirs, escaliers, espaces verts...).

NB. On trouvera le détail de la méthode proposée sur le site EPIC (Fiche EPIDORGE, DO1).

## Temps 2 - Entretiens

En mars/avril, les équipes partenaires sont invitées à réaliser une dizaine d'interviews pour chaque lieu observé auprès d'usagers différents (personnel responsable, personnels usagers, élèves ...).

Ces interviews seront brèves (5-10 minutes), après un temps d'observation.

Elles ont pour but d'expliciter les observations pour définir exactement les différents types d'activité, les moyens utilisés, la marge d'initiative de l'utilisateur et pour recenser quelques idées d'aménagement.

La technique sera testée et filmée en février par les 5 lycées partenaires d'ATTRAPPE, pour que l'on puisse mettre à profit la réunion de Deurne pour mettre au point cette technique.

## Temps 3 - Report sur les plans

En février/mars, tous les lycées partenaires sont invités à envoyer à Gérard Pinot le plan détaillé des lieux qu'ils ont choisi d'observer.

Gérard Pinot réalisera un support informatique, très proche d'un modèle cartographique, pour bien préciser l'agencement de ces lieux (mobilier, accès ...)

Sur ces supports, l'équipe partenaire reportera sous forme de bulle, comme dans des bandes dessinées, toutes les informations recueillies dans les observations et les entretiens, de manière synthétique, et sans aucune censure. Toutes les informations recueillies sont listées, même si elles sont contradictoires.

Voir sur le site EPIC, l'exemple de Power-point proposé par Gérard Pinot (fiche ...)

Tous ces plans seront réunis à Bruxelles fin mai pour partager les résultats du travail réalisé pendant cette première année.

Les observations de 2 ou 3 lieux précis et les entretiens auprès des usagers devraient permettre d'approfondir la perception de l'organisation (règles, moyens disponibles...) et de son effet sur les possibilités d'empowerment des élèves

# C

## OMPTE - RENDU DES REUNIONS DES GROUPES DE TACHES les 5 et 6 février

### 1 - Groupe « Recherche - action » -

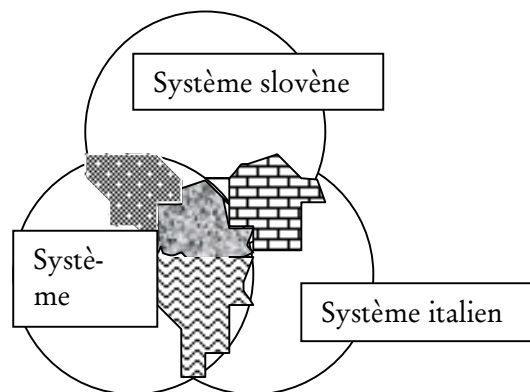
- Contact pour solliciter un nouvel évaluateur en remplacement de Myriam Leroux
- Organisation de la réunion des directeurs à Deurne les 11 et 12/3/05
- Mise en place de l'enquête détaillée.
  - o Besoin de tester les techniques d'observation et d'entretien
  - o Questionner les règles et la marge d'initiative reconnue aux élèves,
- Développer les travaux d'élèves pour les impliquer dans le processus et pour analyser en détail l'appropriation de l'espace

- Comment accompagner les établissements pour qu'ils puissent tirer partie de toutes les données réunies.

## 2 - Groupe « Analyse comparée »

La liste des questions du document "première étape" ( voir site EPIC) peuvent être tenues comme ce qui serait intéressant à connaître en but ultime mais, pour provoquer une réponse rapide en phase de démarrage, nous devons choisir de l'ordre de 10 questions, incluant élèves, bagages scolaires et situations sociales.

→ Le but : déterminer domaines communs  , partagés    et spécifiques  comme indiqué dans le schéma proposé par Ashley :



Pour choisir ces questions, Avrelija et Neso vont essayer de produire un texte comparable à celui transmis par Philippe avant la réunion, pour la fin février.

Jusqu'au 20 mars, Elena va essayer de faire la même chose pour le système italien.

Nous allons alors comparer les trois textes entre eux, les comparer aux objectifs du projet, essayer de trouver les théories du monde social qui pourraient nous aider à comprendre ce « microcosme » **et construire le questionnaire de 10 questions.**

Nous le transmettons alors au groupe de recherche-action et nous prendrons le risque de le mettrons en ligne sur EPIC au début mai en demandant à chacun de réagir.

## 3- Groupe EPIC

- Démonstration du site EPIC pour les nouveaux participants.
- Débat sur l'utilisation du forum pour échanger des données (photos, documents ..)
- Comment inciter les partenaires et les élèves à utiliser régulièrement le site pour se tenir informés de l'avancement du projet (cf. Luigi Guerra)
- Proposition d'une réunion de travail du groupe de tâches EPIC pour étudier les possibilités de transformer le site pour la rentrée 2005.

#### 4- Groupe Charte

La rencontre de Maribor a permis de lancer la réflexion des partenaires autour de la Charte des conditions de vie et de travail des lycéens qu'il s'agit d'élaborer et de produire à l'issue du projet Epidorge.

La Charte de l'« empowerment » des élèves rédigée lors de la rencontre de Mountbellew (Irlande- avril 2002) qui nous sert de base de travail a fait l'objet d'une relecture commune afin de définir les pistes et objectifs à poursuivre.

Les équipes des Comenius PRODDIGE et ATTRAPPE ont souligné les points qui les rassemblait, et ceux qui les différençiait : tous les articles de la Charte ne sont pas exploitables de façon identique par les partenaires, d'un projet et de l'autre.

La réflexion n'est pas non plus au même point. Alors que les lycées réunis dans PRODDIGE -projet qui entre dans sa seconde année - ont déjà discuté autour de la charte, les établissements partenaires d'ATTRAPPE redécouvrent en quelque sorte la déclaration de 2002. Ce décalage permet à la fois de prendre connaissance de la démarche suivie par les premiers, mais pose indéniablement des questions méthodologiques qu'il faudra éclaircir lors de la prochaine discussion.

A partir de ces constats, les objectifs, ont été fixés comme suit pour la visite de Bruxelles:  
Chaque équipe s'engage dans son établissement à :

- présenter, lire et discuter de la charte d'empowerment : il s'agit d'en faire prendre connaissance ensemble et de préparer le travail à venir
- répertorier les articles de la charte qui ont un lien direct avec les objectifs de leur Comenius : afin de déterminer ce qui va faire l'objet d'analyse et d'étude de la démarche qualité
- réfléchir à la façon de faire pour développer la démarche qualité

A Bruxelles, des orientations claires devront être alors dégagées, ainsi que le choix des moyens et outils (objectifs, calendrier, évaluation, ressources...)

#### **AMBIANCE CONVIVIALE** **Neige, gastronomie et traditions**

Les participants ont rendu un hommage unanime aux deux équipes EPIDORGE de Maribor (Karmen, Tanja, Zlatko, pour le lycée, Avrelija et Neso pour l'Université) qui ont remarquablement organisé notre séjour. Grâce aux collègues slovènes, chacun a pu avoir un petit aperçu du pays et le désir est grand de le connaître mieux. MERCI.

### EVALUATION FINALE DE LA VISITE DE MARIBOR (février 05)

#### **A - EVALUATION GLOBALE DE LA VISITE**

1. - *Opinion sur la visite (5 = très satisfait)*

Social life	5	Quality of organisation	5
Information	4,5	Rythm of work	4
Exchange	4	Compatibility with the	4
Knowledge acquired	3,5	them	3
		Efficiency of methods	

2. – *Ce que les participants aimeraient faire davantage :*

**N° 1 – Travail de groupe et beaucoup plus de temps pour échanger autour des résultats de l'enquête sur les conditions de vie et de travail des élèves**

N° 2 – Avoir un temps de travail après chaque apport théorique ou méthodologique pour se les approprier

N° 3 – Consacrer plus de temps au thème central du projet, l'implication des élèves dans le projet et moins de temps sur la mise en place des équipes.

N° 4 – Avoir plus de temps pour les groupes de travail (charte, travail personnel...)

N° 5 – Avoir plus d'information sur le système scolaire slovène.

## **B – LES ACQUIS DE CETTE VISITE**

1.- Ce que j'ai appris **sur les enjeux du projet**

- « Donner aux «élèves la possibilité de prendre des responsabilités pour organiser leur vie et leur travail personnel »
- « EPIDORGE soutient les projets Comenius 1 en donnant des outils, des méthodes et des instruments d'évaluation. »
- « Améliorer la vie du lycée durablement en donnant plus de responsabilités aux élèves »
- « Les difficultés variables d'un lycée à l'autre pour donner un vrai pouvoir d'initiative aux élèves »
- La perspective de « comprendre les ressemblances et les différences entre système scolaire sur la dimension extra-scolaire » et de « mesurer le possible en matière d'empowerment ».

2. – Ce que j'ai appris de l'**enquête sur les « conditions de vie et de travail des élèves »**

- la tendance à faire POUR les élèves, et non faire faire PAR les élèves
- des problèmes semblables dans les établissements quels que soient les pays
- la place des activités extra-scolaires
- la connaissance que les élèves ont du lycée et la méconnaissance de certains personnels.
- peu de choses, faute de temps suffisant pendant la visite – déception, pas de compte-rendu précis du groupe de travail néerlandophone.
- les élèves devraient-ils connaître tout l'établissement ?

3.- Ce que j'ai appris **sur le programme de travail et sur le cadre contractuel** du projet

- tout est clair
- préférence pour un accord graduel sur le travail à faire, plutôt qu'un accord global

### **Questions en suspens**

- Que se passe-t-il si le contrat n'est pas rempli ?
- Comment distinguer entre la gestion contractuelle d'EPIDORGE et des COMENIUS 1 ?
- Qu'est-ce qu'une charte ? un état des lieux ?
- Relations entre l'ENESAD et le partenaire chargé d'organiser une visite ? règles du jeu ? marge de liberté ?

*Remarque*

Problème de compréhension linguistique, tant de l'anglais que du français (voir décalage questions-réponses dans certaines fiches)

## **C -LES RAISONS D'ETRE D'EPIDORGE**

### **1 - Les bonnes raisons d'introduire des changements**

N° 1 - Rendre les élèves plus autonomes, plus responsables

N° 2 - Mettre l'élève en situation d'agir sur la vie scolaire, son projet de formation, le fonctionnement de l'établissement, mobiliser les compétences, le savoir-faire des élèves

Découvrir les atouts cachés de l'école

Améliorer le mieux-être des élèves

Surmonter la résistance des adultes

### **2 - Les bénéfices attendus ?**

- *pour les partenaires* : acquérir de nouveaux savoirs, connaître la vie du lycée, faire une nouvelle expérience, connaître les autres systèmes européens, faire des changements concrets
- *pour les élèves* : davantage de participation, moins d'ennui, un changement dans leur rapport à l'établissement, dans les relations personnelles, plus de confiance en soi, un temps libre mieux organisé.
- *pour les enseignants* : changements de regard sur l'élève, changement de pratiques, une meilleure coopération avec les élèves.
- *pour les lycées* : un meilleur climat, plus d'efficacité, une vie scolaire mieux organisée, des nouveaux partenaires.

### **3 - Les difficultés attendues**

- N° 1, *le temps*
- N° 2, le manque d'intérêt, la peur des collègues, le manque d'implication du directeur, des élèves
- N° 3, le manque de conviction des partenaires d'EPIDORGE, la difficulté à trouver un terrain commun entre les partenaires,
- N° 4, les méthodes pour « mesurer les différences ».
- N° 5, la gestion des différences d'implication, ou de situation des partenaires.

### **4 - Priorités pour les six prochains mois**

- Réaliser l'enquête détaillée
- Impliquer vraiment les élèves dans l'enquête

*Remarque* : pas mention dans les réponses de l'objectif contractuel de l'année 1 : mesurer la réalité du pouvoir d'initiative des élèves

### **5 - Besoins d'aide pour les six prochains mois**

- Instructions claires
- Supervision
- Outils d'enquête
- Portfolio
- Auto-évaluation
- Aide pour implanter le projet

- Marie-Odile NOUVELOT, coordinatrice