

Annexe 10 – Résultats des enquêtes d'évaluation auprès des stagiaires et de l'autoanalyse auprès des partenaires et formateurs d'EPIDORGE

Evaluation des stagiaires

15 stagiaires ont rempli le questionnaire, 7 stagiaires DGER et 8 Comenius, moitié francophone et moitié anglophone.

1) Appréciation du stage

Dans l'ensemble les stagiaires sont satisfaits de ce stage (indice 15,4/20). Ils sont plus particulièrement satisfaits de l'adéquation du contenu avec le thème annoncé, du guide méthodologique et des méthodes de formations. Les avis sont contradictoires en ce qui concerne la gestion du temps et l'organisation matérielle du stage.

Certains stagiaires DGER regrettent des « pertes de temps », des « longueurs » tandis que le rythme était trop rapide et fatigant pour certains Comenius anglophones.

En revanche, alors que les stagiaires DGER sont satisfaits de l'organisation matérielle, les stagiaires Comenius regrettent que les locaux n'aient pas été bien adaptés pour travailler en grand groupe et qu'ils n'aient pas eu un accès permanent à internet.

S'agissant du travail de groupe, quelques stagiaires DGER ont regretté que le temps ait manqué pour débattre davantage des expériences vécues dans les travaux de groupe.

Deux stagiaires DGER au moins se sont sentis mal à l'aise dans l'approche « étude de cas » du lycée de St Remy car ils l'assimilent à une analyse critique de leur « collègues ».

Une analyse globale de chaque réponse permet aussi de mesurer le degré d'intégration dans le stage.

La moitié des stagiaires (8 exactement) a fait sienne à la fois les objectifs éducatifs d'EPIDORGE, la méthode participative et les principales références théoriques. D'autres (3) ont fait leurs les méthodes participatives, ils ont apprécié l'expérience du travail de groupe avec les élèves, mais ils sont confus ou réservés sur les principes et sur la démarche d'EPIDORGE.

Enfin, quatre stagiaires, deux stagiaires Comenius et deux stagiaires DGER ne sont pas entrés dans la dynamique du groupe. Deux sur quatre des stagiaires Comenius anglophones ne se sont pas sentis bien intégrés malgré une traduction systématique. Ces deux stagiaires dont l'assiduité était problématique se sont intéressés au contenu mais étaient en désaccord avec le rythme de travail.

Deux stagiaires (une Comenius, une DGER) sont restées centrées sur leurs préoccupations enseignantes dans une posture que l'on peut qualifier de « consumériste » ou « d'instrumentale » glanant des techniques pour leur usage d'enseignant en projetant de faire usage des méthodes expérimentées pour améliorer leur enseignement, leur salle de cours ou pour mettre en œuvre des projets avec les élèves. Ces stagiaires n'ont pas leur la dimension formative des activités extrascolaires et l'objectif d'émancipation par la responsabilisation des jeunes. Aux questions concrètes, ces stagiaires répondent par des généralités, par des questions à l'équipe de formation, ou par des suggestions didactiques (ex : jeu de rôle). Enfin deux de ces quatre stagiaires peu intégrés déclarent n'avoir acquis aucuns savoirs nouveaux ou presque.

2) Principaux apprentissages.

Les trois questions sur les « idées-clés retenues », les « erreurs à éviter » et sur « le travail avec les élèves » permettent d'apprécier les notions et méthodes qui ont été retenues.

Ce ne sont pas les mêmes pour l'essentiel pour les stagiaires Comenius et DGER.

Pour les stagiaires Comenius, il s'agit en :

N°1 : La possibilité et l'intérêt de coopérer avec les lycéens pour procéder à des changements d'organisation, de règles... ou pour rechercher des solutions.

N°2 : L'intérêt éducatif de la vie scolaire quotidienne.

N°3 : La méthode d'observation sans jugement.

N°4 : Les modèles opérationnels d'analyse de l'organisation « conçu-vécu-perçu » ou « rôles-règles-ressources »

Ils ne font aucune référence à la notion d'empowerment alors que les stagiaires DGER ont retenu d'abord et avant tout :

N°1 : Les différentes dimensions de l'empowerment (psychopédagogique, social, institutionnel).

N°2 : Les méthodes de régulation ou d'évaluation du processus de changement.

N°3 : La possibilité de créer des équipes mixtes pour organiser la coopération adultes-jeunes.

3) Les expériences de dialogue adultes-jeunes

L'appréciation portée par les stagiaires Comenius et DGER se distingue encore sur ces expériences.

Les stagiaires Comenius se placent davantage du point de vue éducatif de la relation adulte-jeune, et du bénéfice pour les jeunes au-delà de l'expérience vécue « C'est utile... cela permet de confronter les points de vue... d'apprendre les uns des autres... de faire apparaître les conflits d'intérêt ».

A deux exceptions près, les stagiaires DGER restent centrés sur leurs points de vue d'adulte éducateur, un point de vue dissymétrique. Certes les stagiaires voient bien l'intérêt de donner aux élèves la possibilité de bien s'exprimer mais ils assortissent leur point de vue de toutes sortes de réserves :

- il y a des risques de « prestations » pour les personnels et les élèves, des risques « de blocages »... il faut « mettre en garde les élèves sur la faisabilité », ne pas « faire miroiter » l'impossible... certaines « interdictions réglementaires » sont indépassables (ex : tabac), c'est difficile pour les élèves.

Ces réponses font mesurer le chemin à parcourir pour passer du « je », (enseignant, CPE, directeur) au « nous » de l'équipe mixte du projet pensé « pour l'élève, à l'idée d'un contrat, d'une démarche de compagnonnage qui engage solidairement adultes et jeunes pour analyser, discuter et résoudre des problèmes de la vie quotidienne.

4) La dimension européenne du stage

Les stagiaires Comenius ont apprécié de pouvoir découvrir le fonctionnement d'un lycée français de l'intérieur. Certains stagiaires DGER ont choisi précisément ce stage pour rencontrer des collègues européens. La dimension comparative n'a pas été approfondie comme certains l'auraient souhaité. Le stage Comenius-DGER d'octobre 2007 était centré sur ce thème mais il a été annulé faute d'un nombre suffisant de stagiaires.

Les difficultés linguistiques ont été réelles dans les travaux de groupe avec les élèves. La majorité des stagiaires français se sont efforcés de communiquer en anglais. Une traduction systématique a été assurée et la documentation pédagogique était dans les deux langues.

5) Les prolongements du stage

5.1 Les savoirs et savoir-faire apportés par l'équipe EPIDORGE ont suscité le désir de consulter autrement ou de coopérer avec les élèves, principalement pour aménager les règlements intérieurs ou certains locaux. 4 stagiaires semblent envisager d'aller plus loin en formalisant des plans d'action annuel (2), en implantant la Charte de l'empowerment (1), ou en inscrivant cette perspective de changement dans une véritable politique éducative d'établissement.

Les stagiaires redoutent principalement trois obstacles : la résistance de certains personnels, le manque de temps, les

5.2 Le point de vue des partenaires d'EPIDORGE

9 partenaires d'EPIDORGE ont analysé le contenu et les méthodes du stage pour faire des propositions d'amélioration. Ils ont apprécié de réaliser ce stage dans un lycée, même si les locaux ne sont pas tout à fait adaptés, pour les très grands groupes. C'était plus convivial.

Deux tiers des partenaires jugent que la durée du stage était trop brève. Ils proposent de l'allonger de un à trois jours (5 à 7 jours), ce qui permettrait de donner plus de place aux échanges après les exposés ou les travaux de groupe.

L'expérience des partenaires n'a pas été pleinement utilisée à cause de la place faite à l'étude du cas du LPA de Saint Rémy de Provence. Certains proposent de faire davantage place à des jeux de rôle sur la base des expériences vécues par les partenaires. On pourrait introduire de nouveaux outils de présentation mutuelle ou de débat.

Plusieurs partenaires évoquent les trois grands dilemmes auxquels l'équipe de formation est confrontée :

- 1- Faire des apports théoriques ou renvoyer au guide méthodologique ?
- 2- Impliquer les élèves à partir d'un cas vécu ou privilégier l'expérience des équipes EPIDORGE.
- 3- Assurer la formation méthodologique à partir d'une étude de cas ou développer des exercices de jeux de rôle ?

Ils proposent aussi de recentrer le thème du stage autour de :

- 1- L'empowerment.
- 2- L'évaluation et la documentation du processus de changement.
- 3- Le développement d'une équipe.
- 4- Les outils et méthodes de débat.
- 5- De réflexivité.
- 6- De mobilisation.
- 7- Le travail d'autonomie des élèves.
- 8- Le temps libre des élèves.
- 9- L'analyse comparée de la place des élèves dans les différentes organisations scolaires.

Plusieurs partenaires sont prêts à s'investir dans d'autres actions du même type.

Certains partenaires de leur côté envisagent de participer à des actions de partenariat Comenius.

Ces promesses semblent encore bien fragiles, mais ce stage semble avoir permis un début de prise de conscience chez une bonne moitié des participants. Il pourrait donc, comme les deux stages Comenius précédents, inaugurer une nouvelle dynamique d'échanges et d'innovation.