

Evaluation du dispositif de recherche – action EPIDORGE

Brève présentation du dispositif de recherche – action EPIDORGE

Le projet COMENIUS 2.1. EPIDORGE N° 118447 réunit des partenaires, praticiens, formateurs et chercheurs autour d'une même problématique, **le pouvoir d'initiative des élèves dans la vie quotidienne du lycée**. Ce pouvoir existe-t-il ? où ? Peut-on accroître la marge d'initiative des jeunes ? Comment ? Quels bénéfices peut-on tirer de cette implication des jeunes dans la vie quotidienne ? Pour les jeunes eux-mêmes ? Pour le lycée ?

Le projet COMENIUS 2.1. est un projet de formation continue pour les praticiens partenaires, qui débouche sur de nouvelles actions de formation continue européenne. L'équipe européenne d' « EPIDORGE » a adopté un dispositif de recherche – action qui place la réflexion et l'évaluation au cœur du processus de formation.

Le dispositif associe un groupe de praticiens, chargé de créer une équipe de personnels et d'élèves et de définir en équipe pour chaque établissement d'une situation ou un problème sur lequel les élèves peuvent exercer leur pouvoir d'initiative en implantant un changement dans la vie quotidienne (aménagement des locaux, du temps, des règles ...)

- une équipe de trois formateurs, chargés d'apporter un appui méthodologique aux praticiens et le regard extérieur d'un « critical friend ».
- une équipe de quatre chercheurs, chargés de réaliser une étude de cas dans chaque établissement pour caractériser et comparer l'organisation spatio-temporelle des établissements et la marge d'initiative reconnue aux élèves dans la vie quotidienne, en confrontant leur analyse avec le vécu des équipes de recherche – action.

Une équipe de 12 lycées agricoles Rhône – Alpains participent au dispositif d'analyse des pratiques lycéennes dans la vie quotidienne dans le cadre d'un projet régional lycéen financé par la Région « CVQ – changer la vie quotidienne ».

Le projet EPIDORGE a démarré en octobre 2004 ; il se terminera en septembre 2007 et donnera matière à plusieurs actions, stages de formation, conférences, publications, exposition-photo, élaboration d'une charte pour développer la capacité d'agir des jeunes dans la vie quotidienne du lycée (v ; site www.epic.educagri.fr)

Evaluation du dispositif EPIDORGE

L'évaluation du dispositif EPIDORGE a été pensée sous la forme d'une co-évaluation associant étroitement plusieurs dispositifs d'auto-évaluation des partenaires avec une évaluation externe assurée par le professeur A. KENT, du London Institute of Education.

Les résultats des auto-évaluations et des évaluations externes sont analysés et discutés, deux fois par an, par le groupe de pilotage du projet qui réunit les représentants des différents groupes de tâche. Le rapport intermédiaire fait également l'objet d'une évaluation externe par la Commission européenne à mi-parcours.

L'évaluation est partie intégrante du dispositif EPIDORGE sous trois angles d'approche différents.

1 – Evaluation du dispositif global de projet

Auto-évaluation et évaluation externe se conjuguent pour évaluer

- **la coordination du projet** en se centrant plus précisément sur deux dimensions
 - 1 – le respect des engagements contractuels
 - 2 – la participation démographique dans la conduite du projet au niveau multilatéral et au niveau local.

- **la dimension européenne du projet** en se centrant plus précisément sur la connaissance des différentes cultures organisationnelles et sur la mutualisation des expériences éducatives réalisées dans le cadre de la recherche – action.

2 – Evaluation des effets du dispositif EPIDORGE

Auto-évaluation et évaluation externe se conjuguent pour mesurer l'impact de la recherche-action sur les participants et sur les établissements.

Plusieurs outils ont été construits, notamment pour faciliter la rédaction du rapport d'activité annuel, de manière à pouvoir analyser l'impact du projet

- 1 – sur les participants **adultes** en mesurant ce qu'ils ont appris sur la capacité d'initiative de leurs élèves et les effets de cette nouvelle capacité d'agir des élèves sur leur propre rôle éducatif ;

- 2 – sur les participants **lycéens** en mesurant ce qu'ils ont appris en s'impliquant dans des changements organisationnels et les effets de ces changements sur leur place dans l'établissement.

- 3 – sur le management des **établissements** (leur capacité à objectiver les besoins et à optimiser leurs ressources éducatives) et sur le **fonctionnement démocratique** des établissements (capacité à solliciter l'expression de toutes les parties – prenantes et à discuter des différentes solutions possibles avant d'arbitrer).

3 – Evaluation et réflexion dans le dispositif de recherche-action EPIDORGE

Le dispositif de recherche-action se situe sans ambiguïté dans une perspective formative pour développer la capacité des équipes éducatives à analyser et à faire évoluer les conditions de vie et de travail des jeunes dans les lycées professionnels.

La démarche de recherche-action et d'intervention sur les conditions de vie et de travail des lycéens s'inscrit dans une tradition anglo-saxonne. La recherche-action s'apparente au modèle de « practical deliberative action research »¹ qui met l'accent sur l'interprétation et sur

¹ Elliot, 1981, in James Mc Kernan – Curriculum Action Research, p. 15

- La démarche de recherche action emprunte à la recherche des méthodes et techniques comparables pour construire des outils d'enquête, collecter des données et des preuves, mesurer les effets de l'action réalisée.
- A la différence des recherches académiques, il est possible d'adapter le protocole expérimental conçu au départ et d'ajuster la stratégie de changement en fonction du contexte dans lequel sont placés les praticiens ;

l'évaluation à partir des données collectées par les parties prenantes, pour comprendre leurs pratiques et les situations dans lesquelles se développent ses pratiques *

Les praticiens, personnels et élèves, sont mis en situation de recherche et sont formés à cet effet par une équipe d'appui constituée de formateurs et de chercheurs. Il appartient aux praticiens d'explorer une situation ou un problème, de décrire et d'expliquer « ce qui se passe », de le resituer dans le contexte de l'institution, avec l'aide de l'équipe d'appui avant d'agir en implantant un changement, d'abord ponctuel, ensuite sectoriel. Ceci est directement inspiré de la spirale réflexive proposé par Lewin, autour de quatre dimensions :

- 1) construire un plan d'action
- 2) – mettre en place le plan d'action
- 3) – observer ce qui se passe
- 4) – réfléchir, analyser, évaluer l'action réalisée à partir de là, construire un nouveau plan d'action, le mettre en œuvre etc...

Dans ce processus, les éléments centraux sont la capacité au départ d'identifier une situation ou un problème sur lesquels on peut agir concrètement pour l'améliorer, la capacité ensuite à définir une stratégie de changement, adaptée au contexte local et aux contraintes, enfin la capacité à contrôler le processus de changement et à en tirer des enseignements pour approfondir ou élargir le processus, avec l'aide d'un regard extérieur, celui du formateur-chercheur.

La démarche de recherche-action développée dans EPIDORGE est inspirée non seulement du mouvement du « Curriculum Action Research » mais aussi des expériences de co-évaluation environnementale mise en œuvre en Amérique du Nord dans de grandes opérations de construction ou d'aménagement ; ces méthodes d'évaluation ont été diffusées en France par Michel Conan, puis par G.N. Fischer dans les années 80-90. Deux membres de la coordination d'EPIDORGE, G. Pinot, architecte – programmiste et M.O. Nouvelot, ont adapté ces méthodes à partir de 1986, à la situation des établissements scolaires qui sont en mesure de participer à la programmation architecturale dans de grosses opérations de rénovation ou de construction.

Dans la démarche de recherche-action EPIDORGE, les objectifs ne sont pas aussi ambitieux. Ils doivent être faisables à court terme. Ce qui importe ici c'est d'aider des équipes d'établissement à objectiver leurs besoins et à rationaliser leurs ressources et leurs équipements pour améliorer la qualité de vie et de travail des jeunes, notamment en dehors des salles de cours.

La démarche d'EPIDORGE est structurée autour de trois cycles qui ?????? étroitement Evaluation et Réflexion :

- 1) – un cycle – diagnostic
- 2) – un cycle – changement
- 3) – un cycle – développement

Premier cycle de la recherche – action

La démarche début par un travail d'évaluation du fonctionnement de l'établissement et des activités quotidiennes pour que les praticiens prennent conscience de l'environnement dans lequel ils vivent et travaillent quotidiennement.

-
- La discussion et la réflexion en groupe, entre praticiens, et avec les formateurs jouent un rôle crucial pour interpréter les données, expliquer ce qui se passe et ce qui en résulte.

Par environnement, nous entendons les caractéristiques physiques et sociales de l'établissement, le vécu des utilisateurs, les contraintes politiques, éducatives, économiques et sociales, le potentiel de ressources mobilisables.

Les praticiens, adultes et élèves, collectent des données par observation, par questionnaire, par interviews, par reportage photo, qu'ils saisissent et traitent sur des plans informatisés de tout ou partie de l'établissement.

Toutes ces données sont ensuite interprétées dans une quadruple perspective :

- 1) – caractériser les différentes manières d'utiliser et d'organiser l'espace, autrement dit caractériser la culture organisationnelle de l'établissement
- 2) – évaluer la fonctionnalité des espaces en confrontant la manière dont ils ont été conçus au départ, la manière dont ils sont utilisés (vécu) aujourd'hui, et la perception qu'en ont les différentes catégories d'utilisateurs.
- 3) – mesurer les écarts entre les besoins et les usages actuels.
- 4) – mesurer les écarts entre les finalités éducatives affichées et l'image de soi ou de la situation de travail que renvoie l'organisation et l'utilisation de l'espace.

Ce travail d'interprétation permet à la fin du premier cycle de sélectionner les composantes pertinentes pour améliorer les conditions de vie et de travail.

Deuxième cycle de la recherche – action

Sur la base du diagnostic de départ, le groupe de projet entreprend de planifier avec la participation du plus grand nombre d'utilisateurs l'aménagement d'un ou de plusieurs lieux. Il doit être capable de sélectionner les points clés du changement visé, d'anticiper les effets d'un tel changement sur l'organisation de l'établissement, sur les routines, sur les pratiques des uns et des autres.

Il doit ensuite se donner les moyens de contrôler le processus de changement, les difficultés, les résistances, les points de passage obligé.

Il doit enfin au terme de ce cycle de changement être en mesure de reconnaître les effets voulus ou non, provoqués par tel ou tel élément du nouveau dispositif organisationnel.

L'implantation et l'analyse simultanée du processus est très difficile à mettre en œuvre pour l'équipe de projet, sans l'appui méthodologique d'un formateur et sans son regard extérieur.

L'ensemble du cycle donne matière à un rapport qui présente et explique ce qui s'est passé et ce qui en est résulté pour les jeunes et pour l'établissement.

Troisième cycle

Sur la base des résultats du changement opéré pendant le cycle 2, l'équipe peut lister les conditions nécessaires pour réunir un changement organisationnel dans le contexte précis de l'établissement et avec la participation du plus grand nombre.

Tel est le contenu de la charte que l'établissement se donne au début du cycle 3, pour affirmer sa volonté d'améliorer les conditions de vie et de travail des utilisateurs de l'établissement et pour impliquer toutes les parties prenantes dans les décisions relatives à l'organisation de la vie quotidienne.

La charte détaille un plan d'action pour une période donnée autour de ces deux objectifs. Ce plan peut permettre d'approfondir la question des usages et de la gestion d'un équipement complexe, tel qu'un foyer lycéen, un plateau sportif, un internat ou élargir les changements à un ensemble d'activité, tel que l'ensemble des espaces de travail personnel des élèves ou de détente...

L'idée c'est de permettre au terme du cycle 3 à un établissement (et non plus seulement à un groupe de projet) d'objectiver davantage les pratiques quotidiennes et les besoins de changement, et de mobiliser les ressources disponibles avec le plus grand nombre d'utilisateurs.