

## **Accompagner l'élève dans son parcours au lycée professionnel par la pédagogie relationnelle**

Académie de Poitiers

Nom et adresse complète de l'école ou l'établissement : LP P.Doriole

221,avenue de Périgny 17012 La Rochelle1

Téléphone 05.46.27.00.51

Fax 05.46.27.13.66

Mél de l'école ou de l'établissement ce.0170031S@ac-poitiers.fr

Coordonnées d'une personne contact :Mmes B. Ronchin et M.C. Clément

Classe(s) concernée(s)2ndes BEP bio-service

Discipline(s) concernée(s) : toutes

Date de l'écrit : juin 2006

Lien(s) web de l'écrit <http://www.ac-poitiers.fr/meip>

Axe académique : le sens de l'école...

Une équipe met en place un travail éducatif pour que d'autres relations soient possibles entre élèves et professeurs, en acceptant autrui dans sa globalité, dans le respect des différences et sans a priori... pour vivre des relations saines dans la classe et dans sa future vie d'adulte.

### **Mots-clés :**

<b>Structures</b>	<b>Modalités - dispositifs</b>	<b>Thèmes</b>	<b>Champs disciplinaires</b>
Lycée professionnel	Diversification pédagogique Heures de vie de classe Individualisation	Citoyenneté, civisme Comportements de rupture Difficulté scolaire Vie scolaire	Interdisciplinarité Vie sociale et professionnelle

Éventuellement : mots-clés qui n'apparaissent pas dans la liste ci-dessus mais qui semblent pertinents pour caractériser l'action :

Charte, communication relationnelle, absentéisme, motivation

## SOMMAIRE

I.	DESCRIPTION DE L'ACTION :.....	1
I . 1	Rappel de l'objectif visé :.....	1
I . 2	Nouveau contexte enseignant.....	1
I . 3	Des outils pour.....communiquer et construire.....	1
I . 4	Une équipe en marche .....	2
I . 5	Des outils pour..... construire et grandir.....	3
II.	EVALUATION :.....	4
II . 1	Des difficultés....dues aux facteurs humains : .....	4
II . 2	Des difficultés d'organisation et de fonctionnement : .....	4
II . 3	Ce qui est positif.....	5
III.	PERSPECTIVES :.....	5
III . 1	Créer un livret de suivi, valoriser l'image de soi, la mise en projet de l'élève, à travers des récits de vie, des photos, des réussites précédentes... .....	5
III . 2	Diversifier les approches innovantes.....	5
III . 3	Former une équipe soudée.....	6

## **BILAN DE L'ACTION 2005/2006**

### **ACCOMPAGNER L'ELEVE DANS SON PARCOURS...**

#### **I. DESCRIPTION DE L'ACTION :**

##### **I . 1 Rappel de l'objectif visé :**

Cette année fait suite au projet engagé un an auparavant visant à la responsabilisation de chaque acteur dans la relation de transmission et d'éducation en développant :

- d'une part les capacités à un positionnement clair (donner des repères, oser se positionner, devenir un repère...)
- d'autre part les capacités à une plus grande écoute et prise en compte des messages reçus.

##### **I . 2 Nouveau contexte enseignant...**

L'équipe réunie en juin avant la rentrée ne comptait plus les mêmes enseignants en raison d'un départ à la retraite et d'une mutation.

- Le professeur principal avait changé en cours d'année.
- Deux nouveaux enseignants ont découvert et pris part au projet en juin.

C'est aussi à ce moment-là, accompagnés de Madame Lapomme formatrice en pédagogie relationnelle, que nous avons élaboré d'autres outils pour répondre à l'objectif de responsabilisation des élèves.

##### **I . 3 Des outils pour.....communiquer et construire...**

A l'origine, *La charte de vie relationnelle et professionnelle* des élèves et des enseignants, définissant les attentes, les apports, les zones d'intolérance de chacun, avait pour fonction de permettre à chaque enseignant de mettre des mots sur sa pratique, à l'équipe de poser ses fondamentaux communs, aux élèves de s'approprier des règles de fonctionnement, de faciliter les relations avec une mise en commun de repères communs clairement explicités.

C'est un outil de conscientisation qui peut être exploité ensuite comme repère et support de discussion.

La mise en œuvre a souffert de maladresses et incidents divers. L'outil n'a pu être exploité mais le travail de conscientisation et de fondement de l'équipe a été mené à bien.

Elle n'a pas pu trouver sa place au quotidien, délaissée d'abord puis finalisée tardivement ; les enseignants n'ont pas su y faire référence pour recadrer les relations et positionner l'élève.

Le caractère expérimental de cet outil renvoie à ses limites et à nos propres difficultés, sans recul, dans la maîtrise de la pédagogie relationnelle.

Ce dernier point peut s'illustrer par la sortie pédagogique organisée dès septembre 2005 pour reprendre contact avec le groupe et intégrer les nouveaux arrivants tant élèves que professeurs. Elle fut l'occasion, à l'initiative d'un redoublant, d'un déversement de leur désenchantement du système scolaire. L'équipe pédagogique, déstabilisée et blessée par les propos des élèves, n'a pas su réagir et engager une stratégie adéquate. Nous n'avons pas tous su rebondir et tirer profit de l'événement.

*Le tutorat*, instauré dès la rentrée, pouvait, lui, nous le permettre.

Mis en place dans un souci de partage des tâches, nous le voulions aussi comme un espace d'échange personnalisé régulier, où chacun trouverait un cadre et des repères.

Chaque membre de l'équipe avait en charge un ou plusieurs élèves choisis au prorata du nombre d'heures passées avec la classe.

Ces rendez-vous, fixés par les professeurs en concertation avec l'élève, rythmaient chaque fin de trimestre. Ils se mettaient en place, de plus, chaque fois que l'une des deux parties le jugeait nécessaire.

Leur contenu était axé sur la scolarité et le projet de l'élève. Outre son positionnement, l'élève nous donnait à voir, à entendre des situations plus personnelles, vécues parfois avec douleur. Par exemple cette élève, mise en confiance, après un long moment d'échanges avec son tuteur, finit par exprimer ses difficultés personnelles comme un poids à évacuer pour se délester et se dédouaner de ses absences soudaines. Ou cette autre élève qui demande à son tuteur de garder le secret.

Cette parole déposée, nous avions à évaluer ce que nous devions en faire.

Nous soulignons ici l'importance mutuelle accordée à ces rendez-vous, mais aussi nos difficultés parfois à recevoir certaines paroles d'élèves.

En dépit de la formation suivie en communication relationnelle, les difficultés qui s'imposaient à nous sont celles :

- du décodage et de la signification du message de l'élève,
- de son degré d'urgence et de la nécessité ou pas de mettre en place un relais,
- de la distance avec l'émotion véhiculée par la parole donnée,
- de la justesse de la réponse, positionnement du professionnel adulte référent que nous étions.

Et c'est aussi à travers ce suivi personnalisé que nous témoignons à l'élève toute l'attention que nous lui portons par l'évaluation qui se fait autour de lui.

#### I . 4    Une équipe en marche

Notre formation régulière à la communication non violente, verbale et non verbale, à l'entretien a pris toute sa dimension : écoute active, reformulation, mise en responsabilisation...

Les rencontres régulières avec le formateur qui assurait le suivi du projet ont été nécessaires à la confrontation et l'analyse des moments vécus avec la classe et en tutorat, indispensable aux réinvestissements et réajustement de nos pratiques, à la régulation de l'action en cours. Soupape de sécurité, quand à tour de rôle nous perdions confiance.

## I . 5 Des outils pour..... construire et grandir...

Des moments identifiés dans la semaine ont permis à l'élève d'élaborer son *projet d'orientation*. Deux professeurs ont pris en charge plus particulièrement cette tâche sur des heures PPCP et l'heure de vie de classe.

Très tôt dans l'année, et à la demande des élèves, un réajustement du contenu de certaines heures PPCP s'est dessiné. Le besoin de mise en projet de l'élève clairement identifié a incité chacun d'eux à s'engager chacun dans une dynamique de recherche et de responsabilisation.

Une trace écrite, individuelle, descriptive de l'avancement du projet et des démarches entreprises, a servi de support aux entretiens et de lien entre les deux intervenants. Toutes démarches étaient possibles dans ce cadre, dans la limite des moyens offerts par le lycée (recherche d'une adresse, d'un numéro de téléphone, recherche documentaire, préparer un appel téléphonique, téléphoner, écrire une lettre de motivation ou un CV...).

Enfin le *bonus* a été le troisième outil mis en place dès la rentrée. Nous le considérions comme une étape intermédiaire pouvant mener à la prise en charge autonome de leur travail. L'élève bénéficiait en début de trimestre d'un bonus de 20 points comptant comme note dans les moyennes de chacune des disciplines enseignées. Annoncé au début de l'année scolaire, le bonus était entamé en cas de refus d'activité pédagogique, d'oubli à la maison du travail demandé, de non-rattrapage des cours après une absence, d'oubli de matériel ou de tenue professionnelle.

Vécu négativement au départ, car imposé par l'équipe enseignante, il se voulait comme un encouragement à respecter les contraintes de fonctionnement indispensables à un travail efficace, mais aussi comme une valorisation des élèves qui le respectaient.

Leur vécu du départ faisait écho à leurs difficultés, voire leur refus d'accepter les contraintes.

Ce nouveau cadre, non négociable, car du domaine pédagogique, leur est apparu comme injuste car non négocié.

Pourtant le phénomène des tenues professionnelles oubliées en travaux pratiques s'est raréfié cette année. Ils apportaient leur classeur, le travail était globalement fait par chacun.

Ce système, pour ceux qui d'entre nous l'avions adopté, nécessitait de prendre du temps pour un pointage rigoureux à chaque début de cours. Temps indispensable, car le dispositif annoncé comme contrainte de fonctionnement et outil de valorisation, nous avions donc un devoir de contrôle et celui de signifier clairement à l'élève « l'infraction » relevée. Ce moment pouvait être l'amorce d'un conflit ou d'une négociation, quand par exemple le classeur était oublié ou le travail non fait. Mais nous pouvons dire que le bonus a permis globalement une prise de conscience des élèves, si nous jugeons des oubliés en régression et de l'intérêt qu'ils portaient à la note bonus de fin de trimestre.

Cependant, l'équipe s'est interrogée sur la reconduction du bonus au second trimestre. Malgré le cadre que nous nous étions fixé, nous le pratiquions tous différemment en relation avec les exigences spécifiques à nos situations d'apprentissages et peut-être même celles liées à nos personnalités.

Certains pensaient que d'autres contraintes devaient apparaître, comme l'attitude ; d'autres augmentaient l'abandon du bonus car il « gonflait » les moyennes, traduction chiffrée de l'évaluation des savoirs et savoir-faire, et faussait le niveau de l'élève au regard de l'examen ; d'autres avaient la gestion lourde du dispositif.

Nous avions envisagé d'ajouter une ligne spécifique « Bonus » sur le bulletin de notes de l'élève. L'idée n'a finalement pas été mise en œuvre et chacun a fait les réajustements dans sa matière ou a argumenté l'abandon auprès des élèves.

**Les élèves, quant à eux après le rejet de la contrainte, se sont sentis valorisés par une évaluation sur le « savoir-être. Tous ont rendu une évaluation positive de cette action.**

## II. EVALUATION :

### II . 1 Des difficultés....dues aux facteurs humains :

*Un découragement* des membres de l'équipe s'est installé au fur et à mesure que les difficultés apparaissaient. Nous ne voyions plus que le « négatif ».

Il apparaît que l'équipe pédagogique souffre un peu de manque de cohésion, (quelques professeurs n'ont pas assisté aux journées consacrées à la formation engagée depuis l'année passée par exemple). Un enseignant en particulier semble adhérer difficilement à la philosophie de la pédagogie relationnelle. Le projet bouscule certaines pratiques et postures (dans l'exercice de l'autorité), il remet aussi en question du moins en partie un système de notation, basé traditionnellement sur le contrôle des connaissances et lié à la perspective de l'examen. Certains membres de l'équipe pédagogique, bien que s'étant engagés en première année n'ont pas accepté les dispositifs mis en place (bonus, tutorat, gestion des documents élèves). *L'équipe était trop nombreuse* pour recevoir l'adhésion de tous : ce projet aurait nécessité un positionnement clair de la part de chacun.

#### ***La gestion des absences***

Les absences ont été si lourdes que cela est devenu ingérable.

Le suivi des stages, du travail sur l'orientation, du tutorat a été décousu du fait des absences des élèves.

Nous avons mesuré l'importance du relais de la vie scolaire, c'est pourquoi nous avons impulsé une réflexion au niveau de l'établissement pour trouver des réponses communes à l'absentéisme.

### II . 2 Des difficultés d'organisation et de fonctionnement :

#### ***Une mise en place tardive :***

Il a été difficile de mettre en place des dispositifs (tutorat, aide à l'orientation) en cours de deuxième année lorsque cette organisation n'est pas prise en compte au moment de l'élaboration de l'emploi du temps de la classe et celui des professeurs.

Le bénéfice des temps forts a été de courte durée

#### ***La charte relationnelle:***

La charte de vie relationnelle qui était le point fort de notre projet n'a été finalisée qu'en cours d'année et est restée quelque chose de théorique, « d'utopique » qui ne s'est pas appliqué dans le temps.

Elle a été, de l'avis de tous, un outil non exploité qui a engendré des « mal entendus » (les élèves ont cru qu'ils pouvaient tout faire ou tout discuter). De plus, il semble difficile pour des élèves ayant peu de repères de mettre en place des règles. Nous devons les leur imposer. Ils semblent peu réceptifs à ce genre de travail sur eux-mêmes.

## **II . 3 Ce qui est positif...**

**Le tutorat** est un dispositif très positif du point de vue des enseignants qui l'ont pratiqué. Il permet un suivi et une relation individualisée de l'élève.

Les rencontres sont d'autre part très attendues par les élèves pour faire le point et justifier ou rectifier leur attitude, elles sont structurantes en leur permettant d'avoir un adulte référent.

**Le projet orientation** a permis à quelques élèves de préciser leur projet, de suivre les démarches, de les motiver. Il serait pertinent de commencer ce travail en première année.

Ces dispositifs ont permis aux élèves de devenir acteurs de leur orientation (rendez-vous avec la conseillère d'orientation, visite d'établissement motivée par leur projet), et acteurs de leur vie.

**Les temps forts** avec les formateurs ont permis de rythmer l'année, de redynamiser l'équipe, de la conforter dans ses avancées, d'enrichir les idées et de redonner du souffle. Ils ont surtout permis d'instaurer entre élèves et professeurs des relations de confiance.

**La rencontre avec les parents**, lors d'une journée « temps fort », bien que très peu nombreux en cette circonstance, a été très riche d'une part pour les parents qui ont découvert « de quoi étaient capables leurs enfants » et d'autre part pour les élèves qui avaient envie de montrer ce qu'ils étaient capables de produire. ( Autour d'un buffet réalisé par les élèves, le formateur a présenté les réalisations écrites de la journée).

Ces deux années de réflexion et de formation nous permettent un regard différent sur les élèves (en tant qu'individu), une réflexion sur nos pratiques pédagogiques ainsi que la mise en place d'un réel travail d'équipe au sein du lycée.

Le grand point que l'on retiendra de ces deux années de réflexion et de formation sera un regard différent sur les élèves (en tant qu'individu), sur les pratiques pédagogiques.

## **III. PERSPECTIVES :**

Voici ce que nous envisageons, l'objectif étant de mettre en place ou de renforcer à la rentrée

**III . 1 Créer un livret de suivi, valoriser l'image de soi, la mise en projet de l'élève, à travers des récits de vie, des photos, des réussites précédentes...**

**III . 2 Diversifier les approches innovantes**

Mise en place d'un tutorat dès la seconde avec création d'un livret de suivi de l'élève afin qu'il visualise son parcours, ses réussites, ses manques, ses buts à atteindre, son orientation possible....

Implication des familles dès la rentrée par une rencontre au cours de laquelle seront remis solennellement le trousseau de vêtements et le matériel professionnel, payé par la région, afin de valoriser le LP, et dédramatiser l'orientation en B.E.P.

Rédaction d'un calendrier précis :

- des rendez-vous de tutorat à systématiser avec les élèves.
- des moments de rencontre de l'équipe.

Des heures de vie de classe.

- Jeu de piste découverte de l'établissement avec travail d'équipe.
- Demande pour obtenir une salle de classe « BIO » avec des armoires pour stocker les dossiers personnels élèves , personnaliser la salle.
- Conseil de classe en présence de chaque élève.
- Rencontres régulières avec les parents, avec remise du bulletin scolaire.
- Heure de vie de classe commune à tous les personnels de l'établissement.

### **III . 3 Former une équipe soudée**

***Travailler en équipe pédagogique réduite, volontaire et référente qui se positionne clairement par rapport au projet et qui assure le suivi des dispositifs mis en place***

- Formation des enseignants au tutorat et à la conduite des entretiens de tutorat.
- Formation des enseignants à l'analyse des pratiques et sa transcription écrite.
- Gestion des absences non justifiées des élèves par les enseignants qui proposent de faire réaliser et surveiller les élèves, le mercredi après-midi au cours de travaux d'intérêt général.

Suite à ce projet, le travail d'équipe perdure et se trouve renforcé, la réflexion s'est engagée pour la future promotion avec un positionnement clair de chaque enseignant et le soutien réel de l'équipe dirigeante dans la mise en place de nos demandes.

## EFFETS DE L'INNOVATION : AUTO-EVALUATION (dans l'écrit de l'équipe)

Public concerné Etapes d'évaluation \	Elèves	Enseignants	Projet d'établissement
<b>HIER, LES CONSTATS</b> (analyses, attentes, conception de stratégies, de processus... )	Difficultés, voire refus des élèves d'accepter les contraintes Absentéisme endémique Image de soi dévalorisée	Une dizaine d'enseignants volontaires pour se former à la pédagogie relationnelle	Une équipe de direction qui soutient le projet
<b>AUJOURD'HUI, LES EVOLUTIONS</b> (résultats en termes de connaissances, capacités, compétences, attitudes ; l'aspect qualitatif....)	Moins d'oublis Prise de conscience Dynamisme de recherche enclenchée par les différents dispositifs Mais des effets de courte durée	Réajustements des pratiques et parfois des contenus Remise en question du système de notation Des moments de doute Prise de recul	
<b>DEMAIN, LES IMPACTS</b> (réajustements prévus, effets dans la durée, perspectives...)	Renforcer encore l'image de soi et celle de la section, l'implication de l'élève dans son projet	Travailler en équipe pédagogique réduite, volontaire et efficace Positionnement clair Programmation plus rigoureuse des différents dispositifs	Rencontres avec les parents régulières Gestion des absences non justifiées des élèves par les enseignants eux-mêmes dans un cadre spécifique
Conditions de réussite	Mise en place d'outils, traces écrites dans un cahier de suivi Une équipe soudée avec formation et rencontres régulières avec le formateur. Adhésion à la pédagogie relationnelle et rigueur Relais assuré par la vie scolaire Prise en compte dans l'élaboration de l'emploi du temps		
Outils d'évaluation utilisés	Grille d'auto évaluation		