

# **La relation éducative**

Intervention de Régis DUMONT – Novembre 2013

# Une terminologie au service de l'éducatif...

- LA RELATION EDUCATIVE

## Et autres concepts apparentés :

- ACTE EDUCATIF
- ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF
- PRISE EN CHARGE EDUCATIVE
- PRISE EN COMPTE EDUCATIVE
- L'AUTORITE EDUCATIVE
- LA PAROLE EDUCATIVE
- ETC.

# EDUCATIF → EDUCATION

Michel VIAL, « le travail des limites dans la relation éducative », Editions l'Harmattan,

L'éducation n'est pas une idée, un objet théorique, c'est d'abord une relation, une expérience, un vécu, une activité » (...) « Toute transmission de savoir se soutient d'une relation entre êtres humains » (p 9)

Eduquer = « conduire vers », « faire grandir », « permettre à l'autre de se remanier dans l'accompagnement» (p 9)

« L'éducateur fait en sorte que l'éduqué agisse » (p 11)

« La relation éducative est une relation dissymétrique, nécessaire et provisoire visant à l'émergence d'un sujet » (MERIEU, 1997, in VIAL p 15)

« La relation éducative nécessite un pari vers le bien être » (p 16)

« La relation éducative est un processus d'accélération du changement (p 20)

« La relation éducative donne du corps au savoir (...) par la mise en situation » (p21/22)

# La relation éducative

Joseph ROUZEL: « L'acte éducatif », ERES 2010 – et « Educateur : un métier impossible »  
- LE SOCIOGRAPHE, 1, 2000

• **L'éducateur est un passeur** (aider le sujet à passer de l'enfant à l'homme )

• **Les objectifs de l'éducateur (page 113/114) :**

- « *Rendre à chacun la parole qu'il a à assumer* »
- « *La transmission des limites* » (pour aider les personnes à se construire et à vivre en société)
- « *Accompagner un sujet à faire des choix* »
- *Utiliser les espaces de médiation éducative*
- *Utiliser le transfert dans la relation éducative (implique de se connaître et de maîtriser ses affects)*

De l'éducation spécialisée de "Maurice CAPUL et Michel LEMAY

*"[...] La profession d'éducateur se caractérise essentiellement par la possibilité de partager des périodes de vie avec un enfant, un adolescent, un adulte [...] pour leur permettre de mieux se situer vis-à-vis d'eux-mêmes et de leur environnement*

LEMAY, in MIGNEAU ET AGENEAU, 1999, « la prise en charge de la maltraitance »  
karthala collection, p 30

« Accepter de se regarder dans sa démarche, c'est admettre que tout notre héritage émotif est continuellement percuté par l'autre et que dans ces échanges d'émois s'enracinent, à la fois, nos capacités d'accompagnement et nos faux pas »

Jean Yves HAYEZ « la destructivité chez l'enfant et l'adolescent », Dunod, p 40  
« Reconnaître ou faciliter la maturation psychologique »

Joseph ROUZEL « Educateur : un métier impossible », Le sociographe, 1 , 2000, p 108  
« L'éducateur est un passeur (...) Passeur de deux rives, de l'enfant à l'homme »  
L'éducateur est un transmetteur de limites qui, pour chaque être humain, lui permettent de se construire et de vivre parmi les autres

FREUD, conférence « introduction à la psychanalyse, in Joseph ROUZEL, opus cité, p 108  
(...) Freud décrira le processus éducatif (...) comme « un sacrifice à la pulsion »

Joseph ROUZEL « Educateur : un métier impossible », Le sociographe, 1 , 2000, p 113/114  
« Les trois angles d'attaque d'un éducateur sont (...) : restauration de l'énonciation (« rendre la parole à chacun la parole qu'il a à assumer »), transmission des limites, accompagner le jeune à faire des choix »

**Michel LEMAY « j'ai mal à ma mère » Edition Fleurus : Description de la relation éducative avec le « jeune abandonnique » et des conditions à respecter, par le praticien, pour que cette relation soit éducative :**

- 1<sup>ère</sup> condition (p70) : « ne pas faire peser sur le jeune abandonnique le poids de sa propre affectivité »
- 2<sup>ème</sup> condition (p 71) : « être dans un proche rayon d'écoute et de vision » (la bonne distance !)
- 3<sup>ème</sup> condition (p 71) : « Transmettre une espérance » «(...) avoir la conviction que malgré ses handicaps indéniables, l' enfant demeure capable d'exprimer des messages et de poser des actes qui ont une valeur par eux même »
- 4<sup>ème</sup> condition (p73/74): « la régularité de l'apport relationnel » (...) « la stabilité de présence », (...) « la permanence », (...)« la constance dans ce qui sera donné au jeune carencé »

**AUTRES ASPECTS (extraits de l'ouvrage) :**

« Repérer et éviter les situations anxiogènes qui accentuent les troubles du comportement » (p192)

« Individualiser les exigences, instaurer un système progressif » (p194)

« Participer à un enracinement dans un passé, un présent et un avenir pour l'aider à dépasser une désorientation temporelle et la construction de son identité » (p198)

Participer à son enracinement spatial, dans un espace donné (investissement de sa chambre, par exemple) p203

- Inviter le jeune au changement en travaillant ses aptitudes ( attitude anticipatrice de l'éducateur)
- Mettre en jeu ses capacités réflexives (p191)

### **Élément facilitateur( p 77/80) : l'organisation du milieu de vie**

- Programme journalier adapté (quotidien : outil éducatif),
- Permanence et régularité
- Découvrir les activités dans lesquelles le jeune est à l'aise (p188)

### **Organisation et gestion de de la vie collective :**

- Lui donner une place dans le groupe (groupe source de frustrations insupportables mais formatrices...) p78/79
- Instaurer des instances de parole, des activités d'expression (pour aider le jeune à « passer de l'agir à l'élaboration »)

## **NB : LA RELATION EDUCATIVE A INSTAURER AVEC LE GROUPE ET/OU LE COLLECTIF**

Un préalable : un groupe et un collectif n'est pas «porteur » spontanément et donc pas «socialisant » de fait, comme vu parfois dans certains travaux d'étudiants...

- Nécessité d'éduquer et de « travailler » le groupe, de le structurer, de l'animer, de l'associer à la construction de la vie collective (règlement, code de vie, participations aux instances et donc de prévoir cette participation du collectif dans l'élaboration du projet de service, voir recommandation ANESM qui rappelle cet aspect)

- Une remarque : on ne prend pas suffisamment, il me semble, en compte ce travail, qui il y a seulement quelques années constituait l'essentiel de l'intervention éducative, au détriment d'ailleurs de la relation éducative individuelle. Il semble qu'aujourd'hui la relation éducative à destination de l'individu soit privilégiée et la relation éducative à destination du groupe ou collectif trop peu développée avec d'ailleurs des effets négatifs non négligeables sur la portée des interventions individuelles qui ne peuvent par exemple, avoir l'effet escompté dans un collectif déstructuré et déstructurant...

- Il y a donc un équilibre à retrouver entre relation éducative individuelle et collective

- Peut être faut-il relier les situations inhérentes à la vie en collectivité aux situations proposées par l'éducateur aux personnes dans une progression d'apprentissage pour exercer leur compétence et acquérir par exemple les codes sociaux. Approche qui sera développée un peu plus loin dans l'exposé

- R DUMONT

**Le relation éducative est d'abord une  
relation professionnelle qui s'inscrit  
dans un cadre**

# LA RELATION EDUCATIVE : UNE RELATION D'ABORD PROFESSIONNELLE

ASSOCIATION  
ETABLISSEMENT  
SERVICE  
EQUIPE

CONTEXTE SOCIETAL GENERAL  
AVANCEES SCIENTIFIQUES  
LEGISLATION EUROPE  
FRANCE : LEGISLATION  
SPECIFIQUE ET TRANSVERSALE  
SCHEMAS  
EVALUATION INTERNE ET  
EXTERNE  
GUIDES BONNES PRATIQUES

Mission

PROJET

Prestations de service



Relation éducative

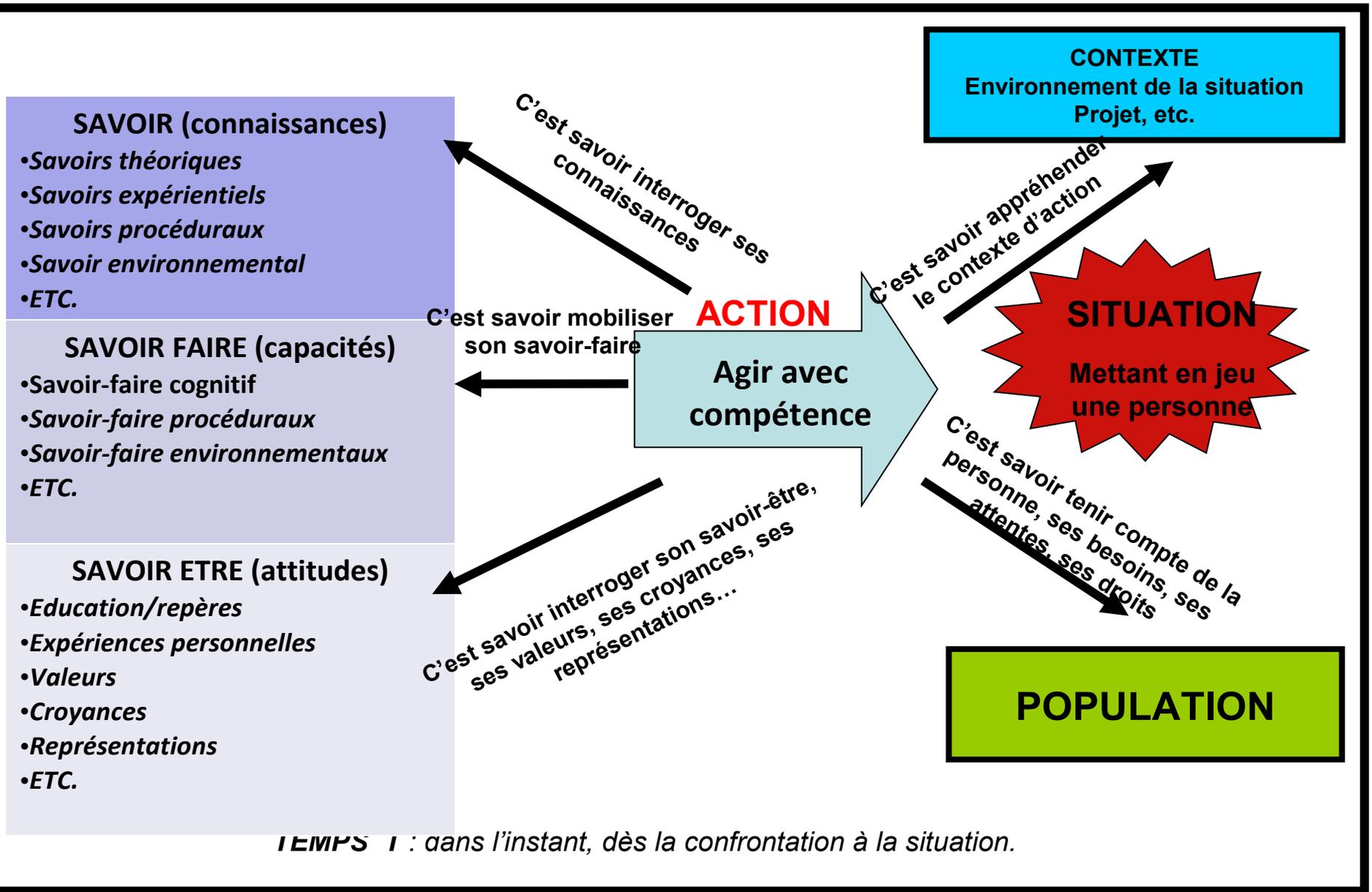
SERVICE  
ETABLISSEMENT

LA PERSONNE :

- SES BESOINS
- SES ATTENTES
- SES DROITS

- La relation éducative nécessite que le professionnel se connaisse et développe les compétences nécessaires pour pouvoir la mettre en œuvre, l'exercer.
- La relation éducative n'est pas une relation naturelle, spontanée, intuitive. Elle s'acquiert, elle s'apprend (professionnel).
- La relation éducative nécessite de passer du « soi personnel » au « soi professionnel »

# AGIR AVEC COMPETENCE – TEMPS T



# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- **Savoir-faire cognitif**
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



sujet



SITUATION

Ne pas identifier la situation problème  
Avoir une lecture incomplète de la situation

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

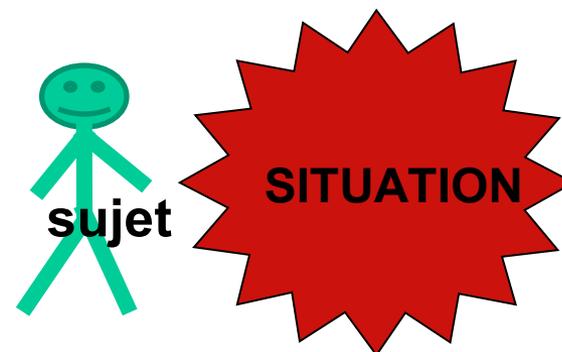
- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- ***Représentations***
- *ETC.*



Uniquement mener son action sur ses représentations (un jeune qui vole, volera toujours...)

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



L'action menée s'appuie uniquement sur la croyance du sujet (exemple rester chez soi, quoiqu'il arrive, si on croise un chat noir dans la rue... Horoscope... HABITUS)

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- ***Valeurs***
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



L'action du sujet est guidée prioritairement par les valeurs auxquelles il adhère (Exemple : décision d'interruption de grossesse pour une adolescente en MECS)

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

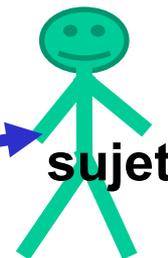
- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



sujet



SITUATION

L'action du sujet est influencée par les expériences vécues antérieurement (exemple : la gestion d'une situation de violence peut être difficile pour une personne ayant été « victime » dans sa vie personnelle

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



L'action du sujet est guidée prioritairement par la reproduction de schèmes intégrés durant l'enfance (exemple exigence d'un éducateur vis-à-vis d'un groupe = reproduction de repères acquis durant l'enfance ou en contre point)

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



Le sujet a une connaissance théorique de la situation et de l'action à entreprendre, mais ne sait comment s'y prendre (Exemple professeur tournesol)  
Avoir lu et intégré des apports sur la notion de violence ne veut pas dire qu'on va maîtriser une situation de violence... Entre l'action et la théorie, il y a un pas...

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérientiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



sujet



SITUATION

Le sujet peut s'appuyer sur l'expérience décrite par un de ses collègues ou a vécu une situation similaire lors d'un stage antérieur (exemple surcouf)

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



sujet



SITUATION

Le sujet a eu connaissance des procédures en vigueur dans l'institution, du règlement et a pu constater la manière dont celui-ci est mis en application par ses collègues ... Il n'a pas eu connaissance des procédures et du règlement et se base sur des savoir-faire procéduraux appris lors d'un stage précédent dans un autre établissement avec un autre règlement...  
Exemple de dérives constatées dans l'application du règlement

Equipe

chef de service

Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Les freins et écueils à la compétence en exemples...

## SAVOIR (connaissances)

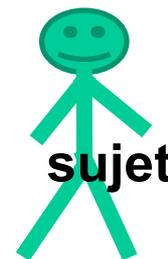
- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *Savoir environnemental*
- *ETC.*

## SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

## SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*



sujet



SITUATION

Le sujet tient-il compte dans son action de la connaissance qu'il a de l'environnement : les partenariats en place, les enjeux autour des réseaux, du positionnement stratégique de l'établissement vers son environnement, du guide ANESM relatif à « l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement » ? A-t-il une pratique de réseau (réciprocité) ?  
Exemples de type « chien dans un jeu de quilles »

Equipe

chef de service

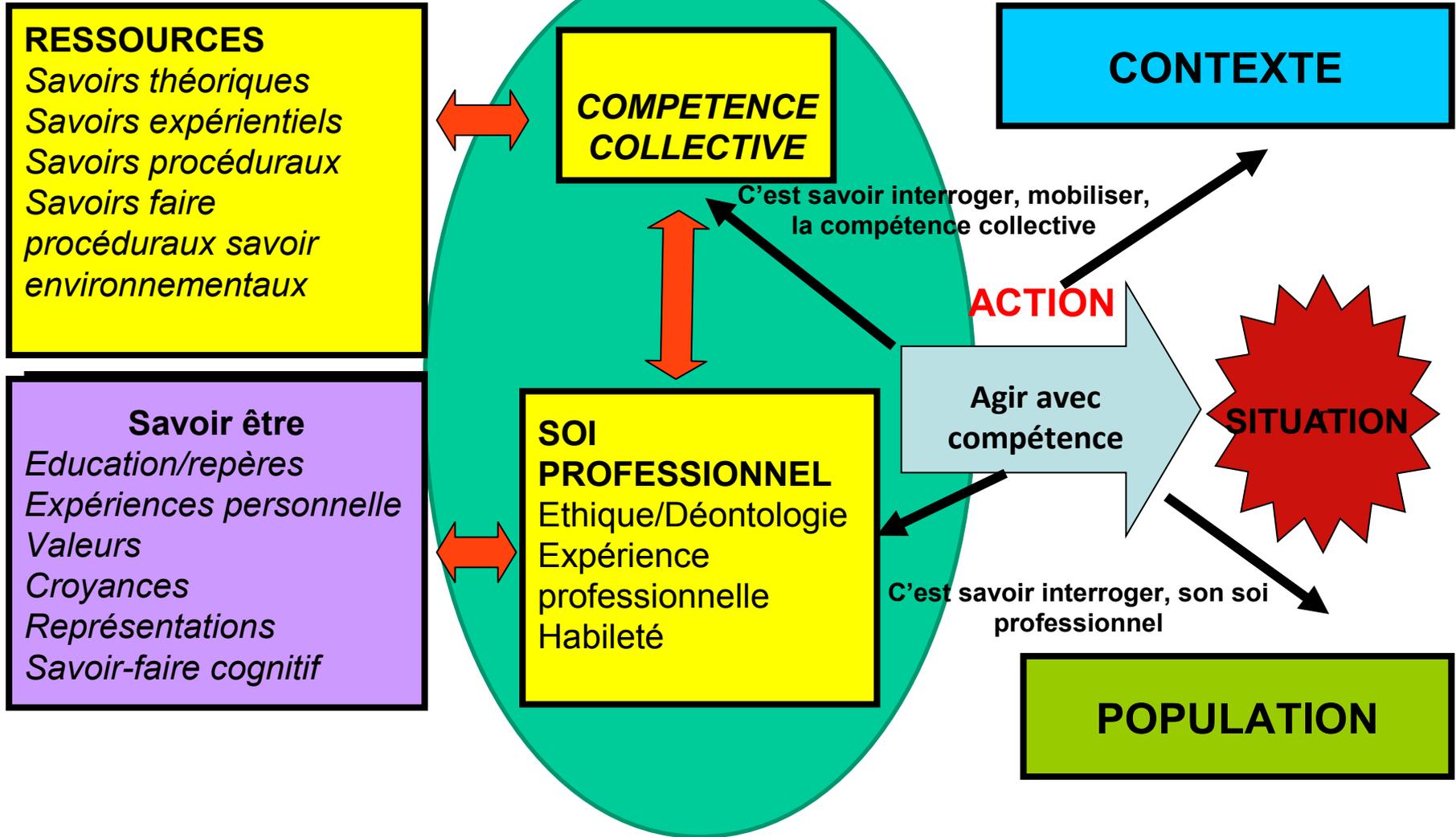
Formation

C'est savoir interroger,  
mobiliser ses ressources  
externes

**TEMPS T +1 :**

*lorsque la réponse peut être différée*

# Emergence et maintien de la compétence individuelle et collective



*Rôle de l'équipe et du chef de service*

# Aider le jeune à faire face aux situations de la vie quotidienne, éduquer par la compétence

## RAPPEL

- « La relation éducative est un processus d'accélération du changement (ROUZEL )
- « La relation éducative donne du corps au savoir (...) par la mise en situation » (ROUZEL )
- « Accompagner un sujet à faire des choix » (ROUZEL)
- « Utiliser les espaces de médiation éducative »(ROUZEL)
- « Individualiser les exigences, instaurer un système progressif » (LEMAY)
- Inviter le jeune au changement en travaillant ses aptitudes ( LEMAY)
- Mettre en jeu ses capacités réflexives (LEMAY)

L'éducateur, en appui sur le « quotidien » peut aider le jeune ou la personne en difficulté à développer les compétences nécessaires pour faire face aux actes de la vie quotidienne en l'accompagnant au plus près des situations et en l'aidant à activer les mécanismes de mobilisation des connaissances, des savoir faire et en interrogeant le savoir être pour développer son « autonomie » et sa « socialisation ».

### SAVOIR (connaissances)

- *Savoirs théoriques*
- *Savoirs expérimentiels*
- *Savoirs procéduraux*
- *Savoir environnemental*
- *ETC.*

### SAVOIR FAIRE (capacités)

- *Savoir-faire cognitif*
- *Savoir-faire procéduraux*
- *Savoir-faire environnementaux*
- *ETC.*

### SAVOIR ETRE (attitudes)

- *Education/repères*
- *Expériences personnelles*
- *Valeurs*
- *Croyances*
- *Représentations*
- *ETC.*

Educateur « passeur »  
Accompagner et aider à  
l'acquisition des  
compétences

  
Personne  
ou jeune

Agir avec  
compétence

  
SITUATION

### ACTION

Interroger la personne ou le  
jeune sur ce qu'il fait,  
pourquoi il le fait et en  
mobilisant et combinant  
auci ?



# L'AUTORITE

RELATION AVEC LES  
PERSONNES PRISES EN  
COMPTE



POSITIONNEMENT DANS  
L'INSTITUTION, L'EQUIPE

# Autour du terme « autorité »...

Quels mots sont-ils souvent associés à l'idée de l'autorité dans notre secteur social et médico-social ?

# L'AUTORITE

**Autorité = Ascendant personnel en vertu duquel, on se fait respecter, on exerce une influence sur autrui, un ascendant, « sans que les autres puissent réagir sur le détenteur de l'autorité » (KOJEVE 1942)**

**« On agit avec autorité, dès lors qu'on imprime un changement chez autrui, sans en subir soi même de contrecoup »(JAEGER)**

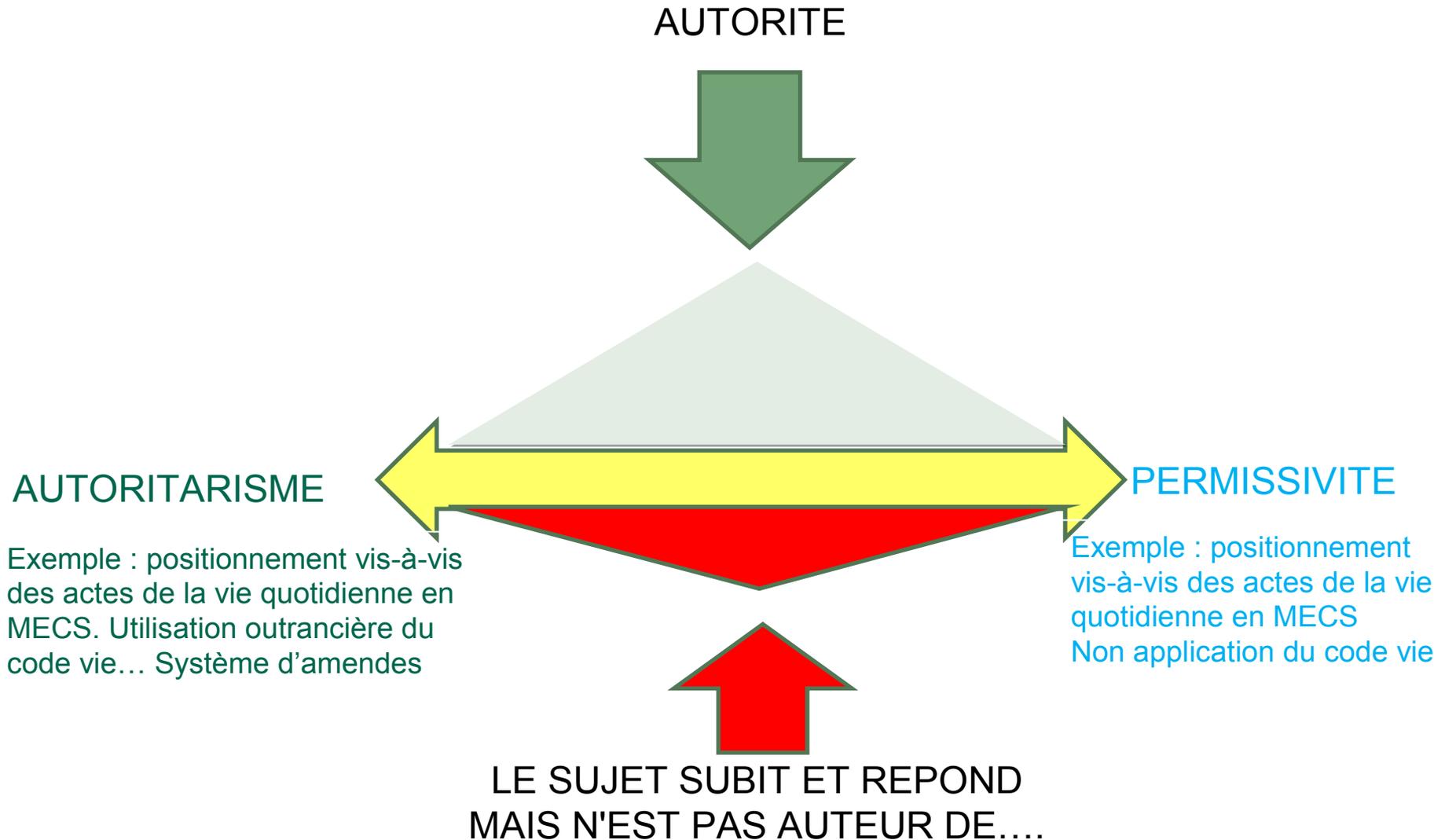
**« L'autorité appartient à celui qui fait changer et non à celui qui subit le changement » (JAEGER)**

**Autorité = capacité à être auteur, mais aussi à reconnaître l'autre, sur qui elle s'exerce, comme sujet et auteur...**

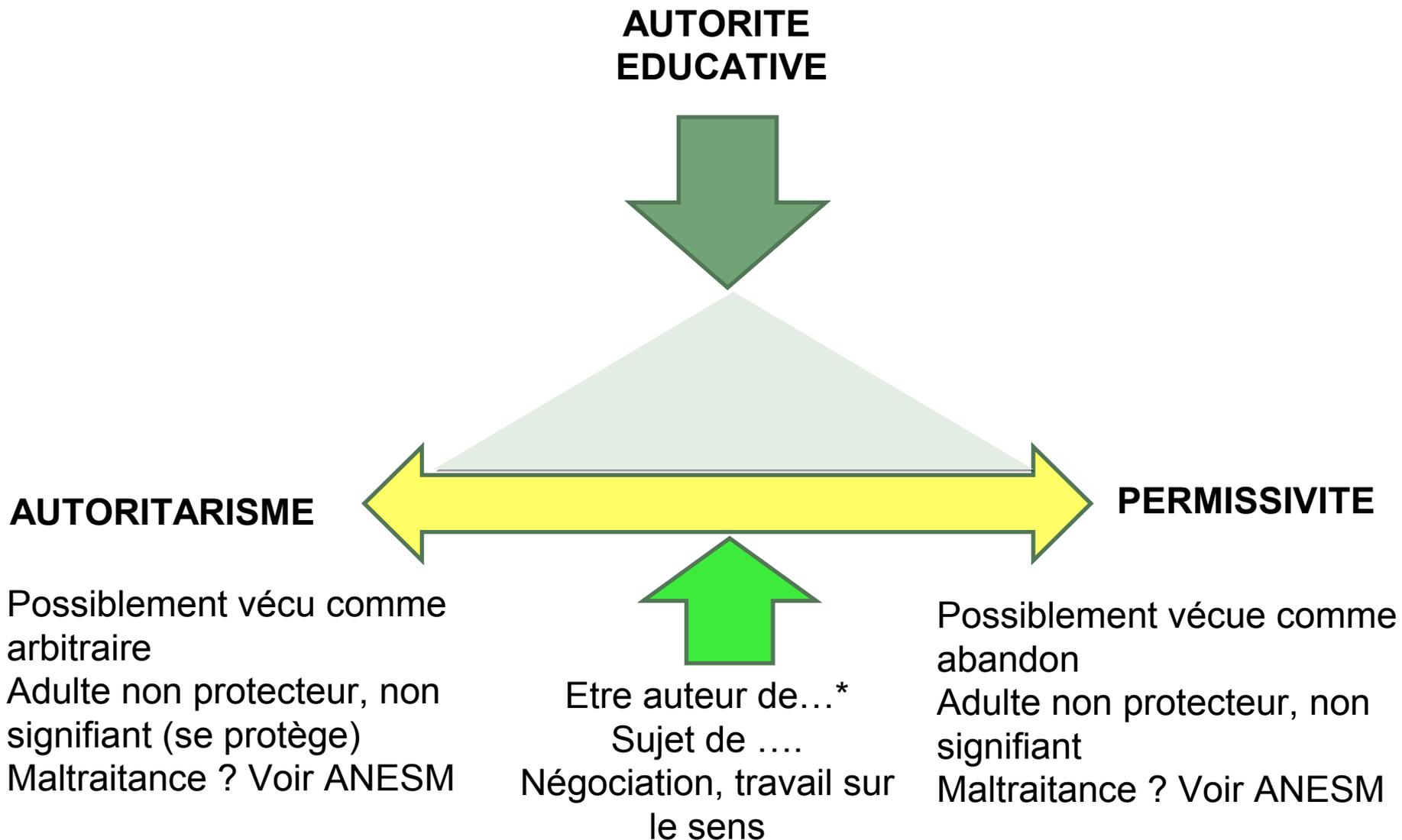
**L'autorité = c'est celle qui s'exercerait sur le mode de la reconnaissance et non de l'obéissance (JAEGER)**

**L'autorité = c'est celle qui permettrait d'obtenir l'adhésion spontanée, volontaire, sans contrainte.**

# Les enjeux autour de l'autorité si l'on veut qu'elle soit « éducative »



# Les enjeux autour de l'autorité éducative

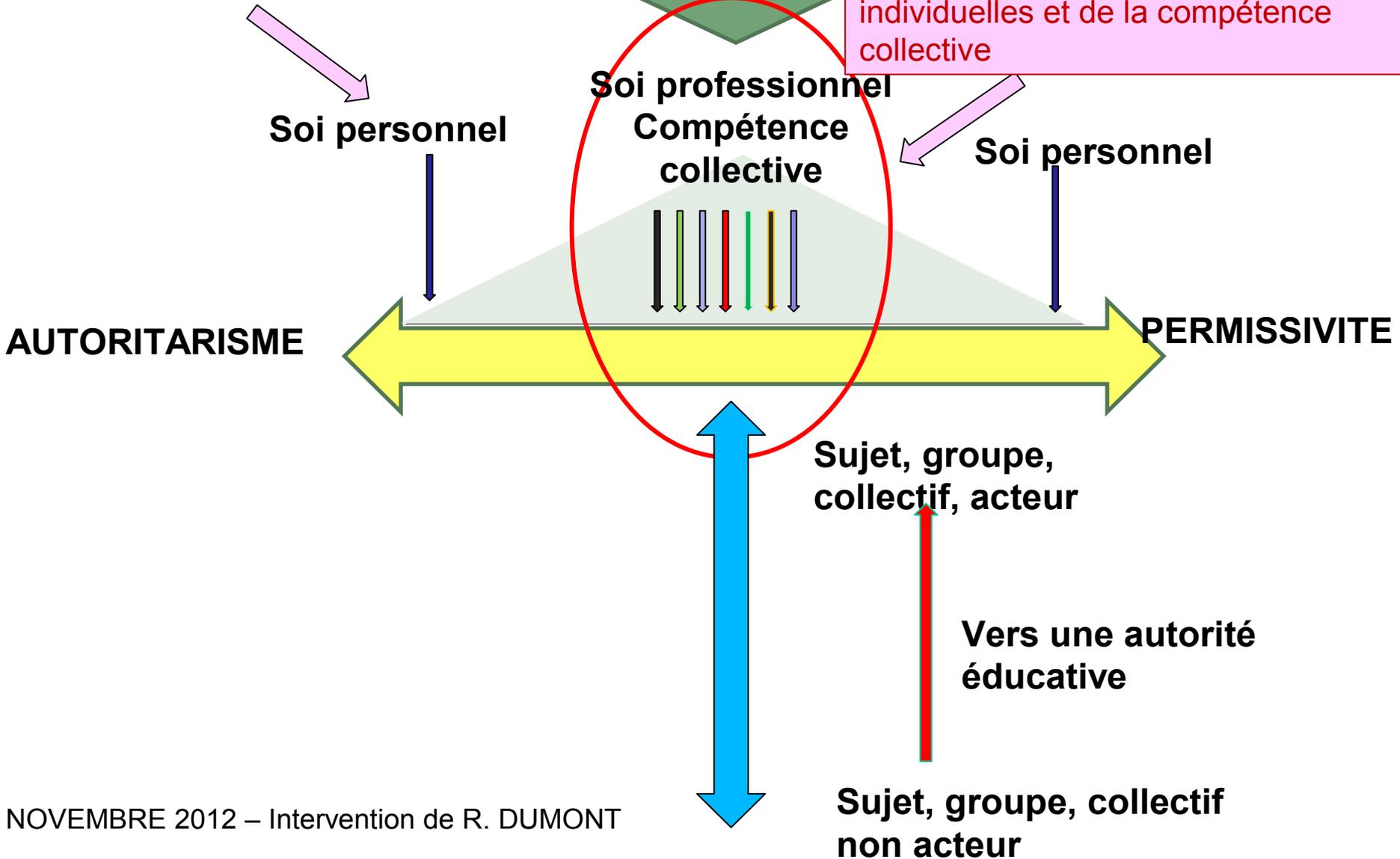


# Les enjeux autour de l'autorité éducative

RECRUTEMENT - FORMATION

AUTORITE

Animation de l'équipe, développement et maintien des compétences individuelles et de la compétence collective



# Trois dimensions associées au terme « autorité »

- 1 - Autorité = « autorité formelle » pouvoir formel = droit de commander. Le pouvoir d'imposer une obéissance. « Autorité attribuée ».**
  - Culture
  - Organisation du travail
  - Organisation militaire
  
- 2 : « Figure d'autorité » (autorité de fait)**
  - **Personnalité charismatique** (fascination, à l'aise dans toutes circonstances, capable d'entraîner les autres, etc.)
  
- 3 : maîtrise d'une des 4 sources de pouvoir = « faire autorité » (autorité de fait) – VOIR CROZIER/FRIEDBERG**
  - Expertise, compétence
  - Maîtrise de l'information
  - Maîtrise de l'environnement
  - Maîtrise de la règle, des lois

# L'AUTORITE EDUCATIVE UN EQUILIBRE A TROUVER

EQUILIBRE

```
graph TD; EQUILIBRE([EQUILIBRE]) --- A1[Il en détient sûrement...]; EQUILIBRE --- A2[AUTORITE FORMELLE DE DROIT]; EQUILIBRE --- A3[Il peut avoir une expérience de vie importante...]; A1 --- A4[AUTORITE Par contrôle d'une source de pouvoir]; A2 --- A5[L'ES en détient, par la délégation reçue et sa fiche de poste ou de mission Exemple AEMO - MECS]; A3 --- A6[AUTORITE DE FAIT (figured'autorité) « Charisme »];
```

AUTORITE  
FORMELLE  
DE DROIT

Il peut avoir une expérience  
de vie importante...

Il en détient sûrement...

L'ES en détient, par la  
délégation reçue et sa fiche de  
poste ou de mission  
Exemple AEMO - MECS

AUTORITE  
Par contrôle  
d'une source  
de pouvoir

AUTORITE  
DE FAIT  
(figured'autorité)  
« Charisme »

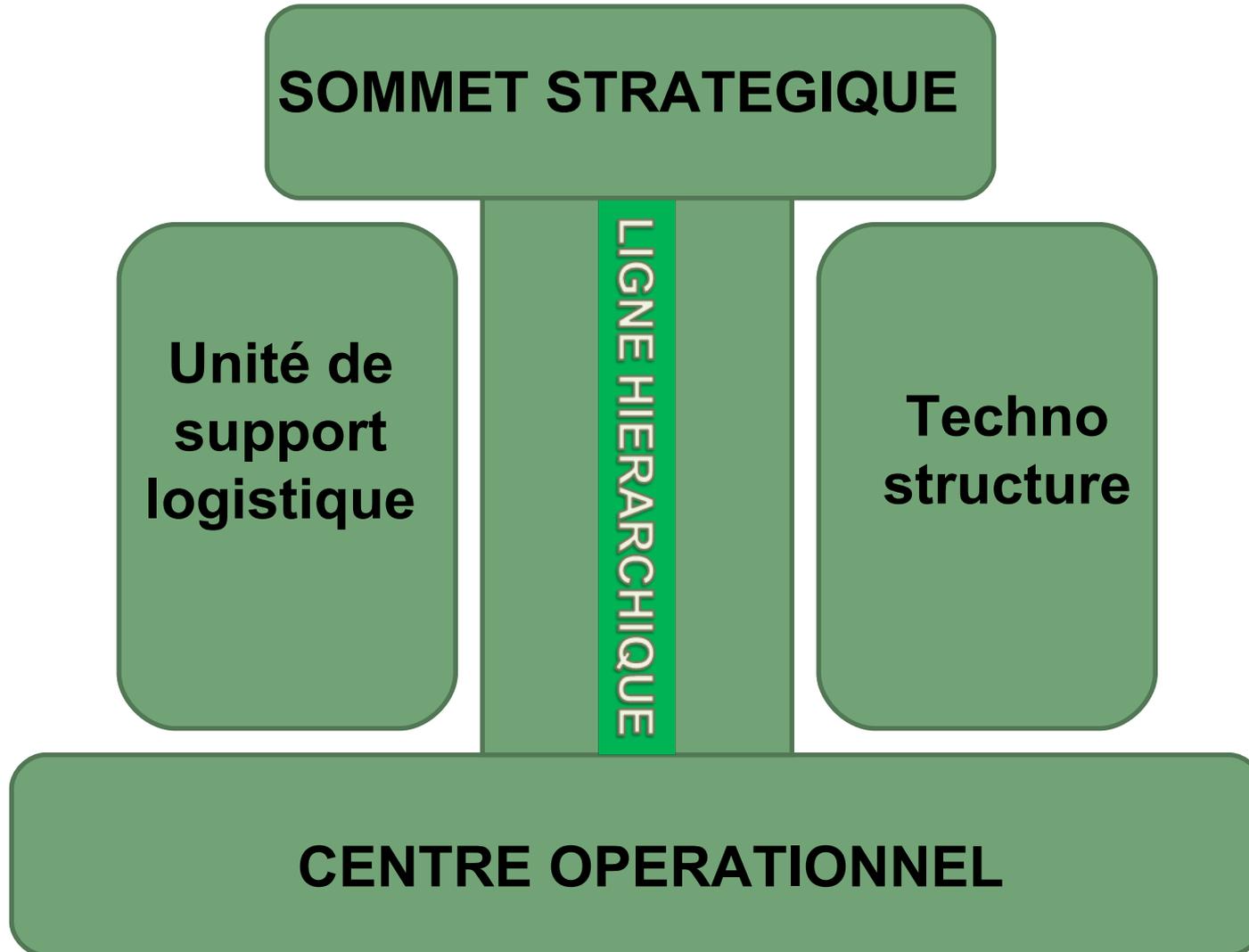
# Autorité Formelle = pouvoir formel = autorité de droit

L'autorité de droit est liée à une fonction, un statut. L'objectif est de permettre le fonctionnement du groupe (association, établissement, équipe, famille, classe...).

L'autorité de droit est délivrée par l'extérieur, par la loi sociale (autorité parentale), par le CA d'une association...

L'autorité s'exerce en référence aux lois, règlements et veille à l'application des règles par tous et pour tous.

# L'AUTORITE FORMELLE



Source :  
« Structure et dynamique des organisations »  
MINTZBERG

## ASSOCIATION

ASSEMBLEE GENERALE

Conseil d'Administration, bureau , Président,  
Directeur général

**Orientations  
Politiques, stratégiques**

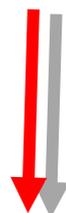


**Déclinaisons , par délégation, des orientations politiques, stratégiques de l'association**

**4 compétences : définition du mode d'intervention, gestion logistique et financière, management des ressources humaines et gestion du projet d'établissement**



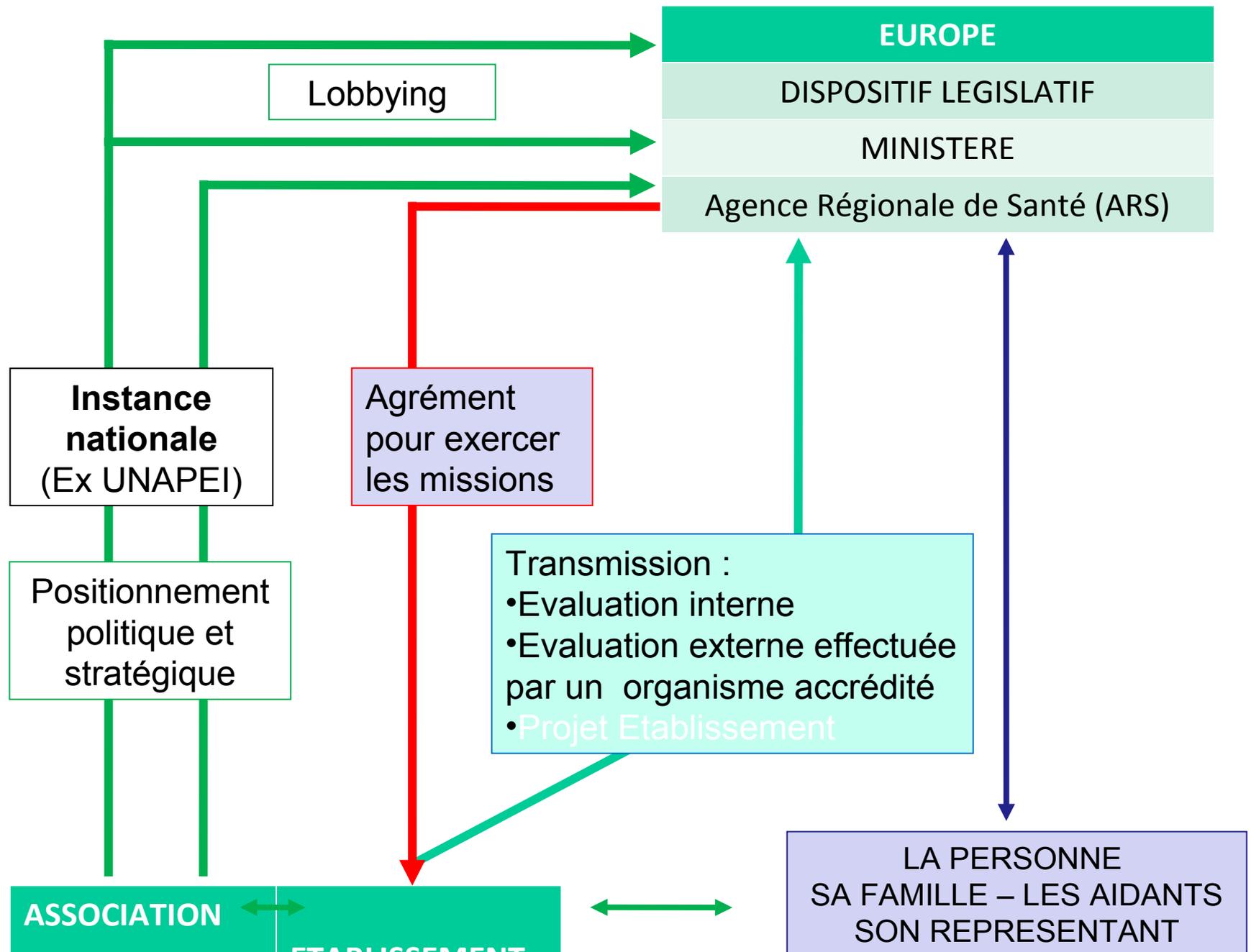
**Supervision directe et expertise**



**Flux d'autorité par ligne hiérarchique et chaîne des délégations**

**Opérationnalité**

**PROFESSIONNELS DE  
1<sup>ère</sup> LIGNE**



# **Autorité de fait= Capacité personnelle + influence sur autrui**

L'autorité « de fait » émane de la personne, de sa manière d'être avec les autres (elle a de l'autorité) ou de la compétence (elle fait autorité).

Dans l'autorité « de fait » intervient:

- La personnalité du sujet : moi « fort » sachant s'adapter aux situations
- L'expérience de vie et en particulier son propre rapport aux figures d'autorité
- L'expérience professionnelle et les compétences acquises
  - Pouvoir de l'expert

# Un nécessaire maillage entre autorité « de droit » et autorité « de fait »

En règle générale, les 2 dimensions sont liées, l'une venant conforter l'autre.

Toutefois, on note parfois des décalages dans un sens ou dans l'autre :

Dans la sphère familiale :

- Le parent qui a l'autorité parentale, mais qui ne parvient pas à faire figure d'autorité auprès des enfants
- Le compagnon du parent qui souhaite faire figure d'autorité, mais qui ne détient pas l'autorité parentale
- Le grand frère qui fait figure d'autorité, au détriment du parent

## Un nécessaire maillage entre autorité « de droit » et autorité « de fait »

Dans la sphère professionnelle :

- Le chef de service qui a l'autorité, mais qui « ne fait pas autorité » auprès de son équipe
- L'ES qui fait figure d'autorité, mais qui ne peut pas modifier le cadre d'intervention, car il n'a pas l'autorité de droit

Avez-vous d'autres exemples?

## Quelles dérives possibles lorsque ces 2 dimensions ne sont pas maillées?

Le détenteur de l'autorité de droit, sans autorité « naturelle » a tendance à abuser des outils de l'autorité : rappels abusifs aux règles, procédures, usages excessifs des sanctions.

Le détenteur de l'autorité de fait, sans autorité de droit, peut créer un système de référence parallèle où il applique ses propres règles de fonctionnement.

*Les deux dérives peuvent être sources de violences institutionnelles*

A quelle autorité l'ES peut-il se référer ?

*Répondre en argumentant votre propos...*

L'ES : « autorité de droit » et « autorité de fait »

L'autorité de droit est liée à la mission de l'ES.

L'autorité de fait est liée à sa personnalité, à son expérience personnelle et professionnelle et à ses compétences et à la maîtrise d'une ou de plusieurs des 4 sources de pouvoir (CROZIER)

# « L'autorité éducative »

Etymologiquement, autorité vient du latin « *auctoritas* ». Il a pour racine « *auctor* » (auteur) et se rattache à « *augere* » (faire croître, augmenter).

Avoir de l'autorité c'est alors devenir « auteur de soi même ». C'est assumer sa position d'autorité vis-à-vis des personnes cibles de l'intervention

Ce qui nécessite d'être au clair avec son propre rapport à l'autorité... Exemple position extrême prise au regard de sa propre histoire : père autoritaire et éducateur permissif...)

Faire autorité, c'est alors permettre à autrui de devenir « l'auteur de lui-même ».

**On se rapproche alors de 2 concepts:  
Education et autonomie**

# Autorité et Education

Education vient de « educere » qui implique l'idée de « conduire vers », de « guider »...

On retrouve les notions de

- De contraintes
- De guide, de direction
- D'influence d'une personne vers autrui ou le groupe.

L'autorité éducative vise à fixer un cadre dans lequel la personne peut se développer, cadre conforme aux lois de la société.

Exemple : cadre « contenant » d'un CER ou en MECS

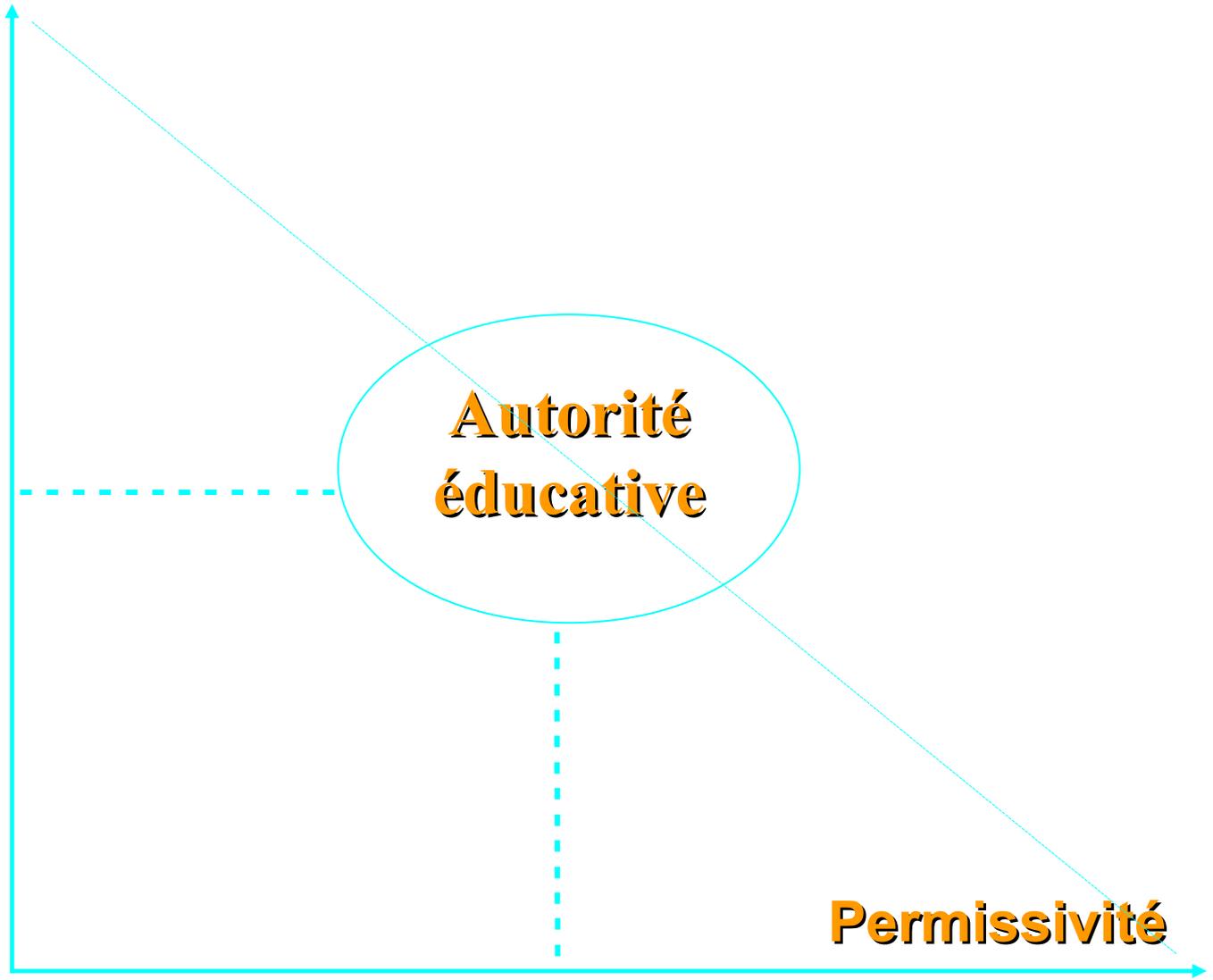
# Autorité et Autonomie

L'autonomie c'est la capacité à s'autogérer, à choisir pour soi. L'autonomie suppose une certaine appropriation des règles, normes et valeurs pour pouvoir s'autogérer dans la société dans laquelle on évolue.

L'autorité éducative en aidant l'autre à être auteur de lui-même vise au développement de la personne, à son épanouissement, à son développement créatif.

*Votre autorité crée leur autonomie...*

**Autoritarisme**



**Permissivité**

# La position autoritaire

Elle choisit pour l'autre...

Elle préfère la punition et la privation à la sanction positive et la réparation.

Elle réprime toute transgression, même mineure (tolérance faible)...

Elle dicte les comportements et attitudes à adopter.

Conséquences :

- La soumission adoptée par les personnalités faibles
- La révolte adoptée par les offensifs
- Le contournement : évitement, séduction...

# La position laxiste ou permissive

Elle « laisse faire » sans interpeler la personne sur son comportement

- Elle insécurise, impression abandon pour certains

Elle renforce l'illusion « de toute puissance » propre à l'individu

Elle laisse se construire des réseaux d'influence des uns par rapport aux autres ( violence intra/groupe).

Elle sanctionne de façon brutale lorsqu'elle se sent dépassée, sans lien avec les événements.

Conséquences :

- Développement de l'idée de l'adulte « tout puissant »
- Développement d'un sentiment d'insécurité

# L'autorité éducative

Elle invite la personne (le groupe/le couple) à faire ses choix

Elle aide la personne à se « regarder fonctionner » pour ajuster elle-même son comportement

Elle favorise la prise d'initiatives (évaluation du risque éducatif)

Elle préfère la sanction positive et/ou la réparation à la privation/punition.

Elle fixe clairement les règles et interdits et assure leur stabilité dans le temps

Elle donne sens aux règles ( protection de l'individu)

Elle assure la sécurité de tous!

# L'autorité éducative

- Elle fait émerger les capacités des personnes et favorise leur expression
- Elle favorise l'échange, le dialogue, parfois les compromis (porte de sortie à prévoir, le non négociable)

# Qu'est-ce qui favorise l'exercice de l'autorité éducative ?

Des facteurs personnels :

- Un moi « fort » qui assure une forme de sécurité: capacité d'adaptation, d'ajustements, de remise en question sans trop de doutes. Equilibre entre les pressions morales et sociétales et pulsions.
- Des ressources personnelles attrayantes (capacités sportives, capacités de débrouillardise...)
  - Voir intérêt, des activités, des séjours de vacance réalisés avec les jeunes
- L'adulte devient pôle identificatoire (Zone de transfert facilitée par le vivre ensemble lors d'activités) et devient « signifiant » pour le jeune

# Qu'est-ce qui favorise l'exercice de l'autorité éducative ?

Des facteurs interpersonnels et relationnels :

L'autorité éducative se tisse dans le temps, dans la continuité de la relation.

Elle implique un transfert/contre transfert positif :

- La confiance dans la réponse éducative apportée (capacité d'anticipatrice de la personne)= stabilité/sécurité
- Le sentiment d'être respecté, reconnu par autrui, même s'il nous contraint parfois et interdit certains comportements... (Exemple GREGORY)

# Qu'est-ce qui favorise l'exercice de l'autorité éducative ?

## Des facteurs contextuels

Un cadre d'intervention « contenant » clair où les règles de vie sont clairement posées, connues de tous. A ces règles, s'associent des droits, des devoirs et des interdits (règles qui ont un sens et sont adaptées aux besoins).

Une cohérence des réponses/attitudes éducatives de l'ensemble des « acteurs » de l'autorité du lieu de vie (équipe éducative par exemple et direction).

- L'éducateur ne « fait plus sa loi » (comme le disent parfois les jeunes), mais rappelle le sens et « dit la loi du groupe » (jeunes et équipe éducative)
- Ecart entre réponses de l'équipe éducative et de la direction, par exemple

Une cohérence avec les règles énoncées dans les autres espaces de vie ( école, famille, club de sport)

# AUTORITE EDUCATIVE ET CONFLIT

- *De l'autorité éducative naîtra nécessairement le conflit*
  - *La gestion de conflit est un outil nécessaire de l'ES, car le conflit dans certains lieux, avec certaines populations sera son quotidien, « un mal nécessaire » qui permettra à l'autre ou au groupe de s'affirmer, de se construire, et donc d'exister*
- Tout individu qui marche vers l'autonomie a besoin de s'affirmer et ce faisant de s'opposer à l'existant
- L'opposition est donc un « moteur » indispensable au développement de la personne du groupe. Empêcher cette affirmation revient à interdire le processus de développement ( + fort à l'âge de 3 ans, + fort à l'adolescence)
- L'autorité éducative intègre le conflit, c'est un mal nécessaire, un ajustement réciproque
  - Exemple : En MECS, un ES qui dit ne jamais avoir de conflit...

# Autorité éducative, conflit et adolescence

Pourquoi le conflit à l'adolescence ?

## ***L'âge de l'affirmation de soi***

- La construction identitaire passe nécessairement par l'affirmation de soi
- S'affirmer c'est se découvrir soi même comme à la fois « semblable » et « différent » d'autrui
- S'affirmer c'est s'opposer aux attachements de l'enfance

## ***L'âge de la souffrance psychique***

- Conflits internes liés au travail de deuil et de séparation
- Insécurité psychique face à un avenir incertain à « inventer »
- Fragilité thymique liée aux changements corporels ( pression hormonale) et aux bouleversements psychiques

## ***L'âge de la « mise en acte »***

- Le récit ne suffit plus, il faut expérimenter
- Il faut tester les limites pour s'assurer qu'elles sont bien là, assurant leur fonction « contenante » (limites corporelles, mais aussi limites posées par l'autorité)

# Le conflit : une véritable stratégie éducative envers l'adolescent

Il revient à l'adulte éducateur :

D'anticiper le conflit pour l'amener sur « des terrains propices » et éventuellement le désamorcer :

- En proposant un apaisement au jeune
- En reposant un cadre sécurisant
- En mettant des mots sur l'observable

De provoquer le conflit parce qu'il sait qu'il est inévitable et que les conditions de déroulement du conflit ne seront pas trop mauvaises...

# Quelle attitude adopter face au conflit ?

- Laisser s'exprimer l'adolescent
- Accueillir ses propos en les resituant dans la logique de pensée propre à l'adolescent ( reformulation)
- Exprimer son propre point de vue en donnant sens à la position tenue par l'adulte ( introduction de l'altérité)
- Garder une distance corporelle suffisante ( tout rapprochement corporel sera décodé comme signe d'agression)
- Proposer un compromis si celui-ci est acceptable, c'est-à-dire, s'il touche des aménagements mineurs (apprentissage du compromis et travailler celui-ci en équipe : compétence collective à acquérir)

Dans le cas contraire (dérogation aux règles majeures) :

- Tenir la position (disque rayé), en essayant de protéger la personne narcissiquement (ne pas la dévaloriser et lui offrir une porte de sortie honorable).

# Autorité éducative, conflit et adolescence

C'est dans la gestion que l'adolescent apprend sur l'adulte et que l'adulte peut lui apprendre à se connaître lui-même.

L'adolescent lit en l'adulte :

- Sa capacité à contrôler ses émotions et à garder la maîtrise de lui-même : effet catharsis de l'adulte.
- Sa capacité à se distancier de la situation et à lui donner sens (éviter de résonner avec le jeune, mais user de raison) : processus de mentalisation.
- Sa capacité à affronter le conflit, sans avoir peur du potentiel agressif du jeune : effet contenant qui offre une véritable sécurité psychique pour le jeune qui a souvent peur de lui-même et de ses réactions.
- Sa capacité à mettre en acte ses valeurs qui prônent la communication non violente en usant de stratégies positives valorisées au niveau social (proposition d'une issue honorable...)

# Autorité éducative, conflit et adolescence

L'adulte doit utiliser la situation de conflit  
comme source d'apprentissage pour  
l'adolescent sur lui-même.

Mise en commun des situations de stage au regard de ce qui vient d'être dit...

# **DIAPOSITIVES ANNEXES**

Des précisions conceptuelles bien utiles ...

# Quelques précisions utiles pour aborder la compétence et le rôle du chef de service ...

**CAPACITE** = disposition ou faculté, acquise ou développée, aptitude permettant à une personne de réussir dans un domaine donné (activité physique, intellectuelle ou professionnelle). Selon MERIEU, « c'est une activité acquise, reproductible dans des domaines divers qui peut évoluer dans le temps ».

**ATTITUDE** = Etat d'esprit, disposition intérieure acquise qui incite la personne à une manière d'être et d'agir face à une situation particulière/. L'attitude peut être relié au « savoir être » d'une personne (soi personnel)

**APTITUDE** = capacité d'un individu à réaliser une action ou mission donnée ; quand cette aptitude est remarquable, on parle de talent, voire de don.

**QUALIFICATION PROFESSIONNELLE** = capacité à exercer un métier ou un poste déterminé. elle est acquise par une formation ou un enseignement validés par un diplôme décerné par un organisme de formation reconnu, agréé ou non.

**QUALIFICATION D'UN EMPLOI** = compétences et aptitudes nécessaires pour occuper un poste de travail. Ces savoir-faire et savoir-être pré-requis sont listés et explicités, ainsi que le diplôme souhaité.

# Quelques précisions utiles pour aborder la compétence et le rôle du chef de service...

**HABILETE** = Qualité (innée ou acquise) de finesse, d'adresse dans le choix des moyens pour arriver à une fin (synonyme = acrobatie, adresse, agilité, aisance, art, brio, débrouillardise, avoir du métier, de la bouteille, de la pratique., qualification, brio, maestria, etc.

**CONNAISSANCE** = est, d'une part, l'état de celui qui connaît ou sait quelque chose, et d'autre part, les choses qui sont sues ou connues. Par extension, on appelle aussi « connaissance » tout ce qui est tenu pour su ou connu par un individu ou une société donnés. Les sciences sont l'une des principales formes de connaissance, et la science en général est un ensemble de méthodes systématiques pour acquérir des connaissances.(wikipedia)

**SAVOIR (les savoirs)** = ensemble de connaissances

**SAVOIR THEORIQUE** = Savoir comprendre, savoir interpréter à partir d'un corpus théorique intégré, de connaissances mémorisées

**SAVOIR-FAIRE** = connaissance des moyens qui permettent l'accomplissement d'une tâche. Terme qui peut être relié à « capacité ».

# Quelques précisions utiles pour aborder la compétence et le rôle du chef de service...

## SAVOIR-FAIRE SOCIAUX, COMPORTEMENTAUX OU RELATIONNELS

Ils permettent de communiquer avec autrui, en situation professionnelle. (Source : CEDIP)

Ils désignent les capacités utiles pour savoir se comporter ou se conduire dans un contexte professionnel particulier. Leur fonction est de savoir coopérer. Ces savoir-faire, décrits en termes "être capable de", sont acquis dans la diversité des lieux et des moments non seulement d'un parcours professionnel, mais d'une biographie : éducation familiale, vie associative, pratique d'un sport ou d'une activité culturelle, formation continue, expérience professionnelle, activités scolaires et parascolaires, voyages,... (Source : LE BOTERF)

## SAVOIR-FAIRE OPERATIONNEL

Ils peuvent se répartir en :

**savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer)** : ce sont les démarches, méthodes, procédures dont les agents maîtrisent l'application pratique,

**savoir-faire expérientiels (savoir y faire, savoir se conduire)** : ils sont issus de l'habitude de l'action, les "tours de main", les astuces,

**savoir-faire cognitifs (savoir traiter l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre)** : il s'agit des opérations intellectuelles intériorisées : soit simples (décrire, comparer, définir) soit plus complexes : induire, déduire, raisonner par analogie, formuler des hypothèses, généraliser. Ils permettent de créer des informations nouvelles à partir d'informations existantes. (Source : CEDIP et LEBOTERF)

➤ Utile pour le « apprendre à apprendre » (en individuel et en collectif)

# Pour mieux mémoriser...

	COMPETENCE EXERCEE		
	Savoir	Savoir- faire	Savoir être
Définitions	<b>Connaissances</b> Ce que nous avons enregistré...	<b>Capacité</b> « connaissance des moyens qui permettent l'accomplissement d'une tâche. »	Émane de la personne
	Quoi?	Comment faire ?	Comment être et pourquoi ?
	Connaissances Savoir théorique	Capacités Aptitudes habileté	Attitudes Soi personnel
Correspondance avec les typologies et notions définies	Savoir ou connaissances restitués	Savoir faire procéduraux, expérientiels, cognitifs	Influence les Savoir faire sociaux comportementaux relationnels
	Apprendre... Savoir que...	Apprendre à ... Savoir comment...	Apprendre à être...