



Mobilisation des acteurs et actrices de l'école

Cet outil explique comment faire appel aux différents acteurs entourant le public cible du projet et mobiliser aussi bien des personnes ressources (professionnel-le-s) que des personnes supplémentaires dans l'établissement, motivées par l'idée de contribuer au projet.

Il y a de fortes chances pour que le groupe de pilotage souhaite recruter de nouveaux membres pour s'enrichir des forces et des ressources pertinentes. Tout-e acteur-riche peut rejoindre l'équipe et un mélange des fonctions est souhaitable. En effet, les expériences montrent que si différentes personnes s'impliquent dans le projet, elles se l'approprient également, ce qui est central pour sa réussite. En ayant contribué au projet, les personnes se sentent valorisées et s'identifient spontanément en tant qu'acteurs concernés et impliqués. Cette prise de confiance devient alors même perceptible dans leur attitude et un discours, ce qui ne peut que renforcer davantage la légitimité de la démarche participative. Il s'agit d'avoir des arguments pour chaque catégorie d'acteurs peut apporter des contributions utiles :

Enseignant-e-s supplémentaires:

Le fait de pouvoir recruter des membres de l'équipe enseignante présente plusieurs avantages : des parcours et des expériences complémentaires au sein de l'établissement, la connaissance de son fonctionnement et une sensibilité identique vis-à-vis de la thématique.

Autres professionnel-le-s : Infirmier-ère-s / Animateur-riche-s / Médiateur-riche-s

Ces autres acteurs du paysage scolaire, s'ils font partie intégrante de l'établissement, travaillent tout de même en parallèle et de manière très différente du reste du corps enseignant. Ils ont leurs propres visions, expériences et analyses de ce qui se déroule dans le lieu de formation. Leur point de vue est complémentaire, d'où l'importance de leur intégration dans le groupe de pilotage.

Personnel de l'école (conciergerie, cafétéria, personnel d'entretien) :

Spectateur discret du quotidien scolaire, le personnel de l'établissement assiste sans être impliqué aux différents changements et événements vécus ou impulsés dans le paysage du lieu de formation. Ils peuvent être témoins d'événements dont le reste des adultes de l'établissement n'a pas forcément conscience, ou peuvent être interpellés par les jeunes qui préfèrent se tourner vers eux. Leur témoignage et participation constituent une ressource que le groupe de pilotage ne doit pas hésiter à utiliser.

Parents :

Les parents sont les personnes les plus proches des jeunes. Même si ces derniers ne leur confient pas leurs vécus, leurs parents peuvent aussi repérer leurs difficultés. Il peut être tout à fait constructif de mobiliser ces derniers car ils agissent à leur propre échelle. Le fait de les informer du projet peut également susciter de nouvelles actions, à l'exemple d'une association de parents qui s'est constituée après que ces derniers ont été mobilisés par le groupe de pilotage. Les parents ne sont impliqués que si le projet qui concerne directement les jeunes.

Elèves / Jeunes / Délégué-e-s de classes :

Intégrer les jeunes ou uniquement les délégué-e-s de classe, s'il y en a, rejoint l'aspect participatif encouragé par l'intervention précoce. Qu'ils soient directement concerné-e-s par le projet ou non, les jeunes font le quotidien de l'école et sont les plus à même de savoir ce qui se déroule dans les classes ou les couloirs. Par-dessus tout, il s'agit d'une manière de renforcer leur estime de soi, en les rendant acteurs, voire initiateurs.

Motivation : domaines de travail et enjeux pour le groupe et l'individu

		Facteurs de motivation : groupe	Facteurs de motivation : individu
Participation	Identité	Les valeurs sont affirmées, vécues	J'adhère et vis les valeurs dans le cadre du projet
	Concertation et/ou participation	Compréhension du thème puis sens de l'action partagés	Mes vécus/positions sont reconnus Mon action a un sens
	Égalité des chances	Mon groupe d'appartenance est respecté, il peut élaborer et transmettre une position.	Ma position a un poids Ma motivation est valorisée, mes compétences soutenues
Gestion & Planification	Orientation et fonctionnement	La direction prend en compte les difficultés et les compétences Les désaccords et conflits sont gérés activement	Je me réalise par le projet J'évolue dans une ambiance constructive et motivante
	Opérationnalité	Les objectifs sont clairs Les impacts sont identifiés Des étapes sont définies et leur franchissement est célébré	Mon rôle est délimité, je m'y réalise, mes compétences sont reconnues, adéquates ou soutenues
	Réalisations	Les bilans, des documents permettent de voir le chemin parcouru, les petits/grands succès sont valorisés	Je participe à une histoire et à des réalisations dans lesquelles j'ai un rôle. Ce que je fais a un sens, un impact

Ce tableau met en lumière les éléments à considérer lors de la mobilisation dans un projet et leurs apports possibles.

Lectures possibles :

En complément à cet outil, le document mis au point par la plateforme de gestion de projet quint-essenz « Développement de l'esprit d'équipe » énumère les conditions pour monter une équipe et qu'elle devienne efficace : <http://www.quint-essenz.ch/fr/topics/1128>.

Par ailleurs, une enquête menée par RADIX sur la consommation d'alcool sur la place publique constate l'impact indéniable d'une bonne concertation nécessité d'une concertation : *Jeunes, alcool et espaces publics : un concept interprofessionnel d'intervention* (Chap. IV. La concertation : un enjeu transversal aux interventions), Lausanne, 2012, p. 21-41 : <http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/5B4613A676/D572C75FDF.pdf>