

1 - « Démission Impossible » : un dispositif conçu pour des élèves en difficulté qui vient soutenir l'action des professionnels

Maryan Lemoine, Doctorant, coordonnateur au sein du dispositif Démission Impossible,

Michèle Guigue, Professeur ,

Bernadette Tillard, Maître de Conférences, équipe de recherche Proféor – CIREL, Sciences de l'éducation, Université Charles de Gaulle Lille.

La France est un pays au fonctionnement très centralisé. Il en était ainsi pour le système scolaire. Toutefois, depuis les années 80, l'évolution est manifeste, et aux lois générales sur la décentralisation se sont ajoutées des politiques scolaires qui ont fait place à des différenciations régionales et sectorisées, notamment par l'introduction de dispositifs compensatoires comme les zones d'éducation prioritaires, ou par des transformations comptables ouvrant sur des dotations budgétaires globales à l'échelle de l'établissement rendant possible de multiples initiatives locales. Dans ce contexte, se sont développés de nombreux dispositifs, tout particulièrement pour lutter contre les difficultés et l'échec scolaires et plus récemment pour lutter contre le décrochage. En effet, un enseignement uniforme ne répondait pas à la diversité des élèves. Héritier d'une perspective égalitaire le système scolaire ne reconnaît « des besoins éducatifs particuliers »¹ qu'à une petite proportion d'élèves.

Nous allons donc présenter ici un de ces dispositifs « Démission impossible » qui a été conçu et mis en place dans le Pas de Calais au niveau du collège (établissement scolarisant tous les jeunes de 11 ans à 15 ans)². Dans un premier temps, nous pointerons son origine, nous analyserons son fonctionnement, c'est-à-dire les modalités de scolarisation individualisées et négociées qu'il rend possible. Dans un second temps, en quelques chiffres, nous montrerons son ampleur. Dans un troisième temps, nous montrerons en quoi l'organisation de ce dispositif et surtout son fonctionnement

¹ Cette expression utilisée recouvre des réalités extrêmement variables d'un pays à l'autre. Néanmoins elle donne lieu à des évaluations statistiques par l'OCDE. Par exemple, cette catégorie concerne plus de 17 % des petits finlandais, mais 3,54 % des petits français.

² Cette présentation prend appui sur une recherche soutenue par l'Observatoire de l'enfance en danger (ONED) : Guigue M. (dir) (2008). *Des jeunes de 14 à 16 ans "incapables" ? Itinéraire de jeunes aux marges du collège*, Rapport ONED, avec la participation de Delphine Bruggeman, Maryan Lemoine, Éric Lesur et Bernadette Tillard.

quotidien, les démarches et pratiques qu'il génère ont des retombées sur les professionnels eux-mêmes, retombées non planifiées initialement. Le fait est que « Démission Impossible » constitue une aide et un soutien pour les professionnels alors que les conditions de l'activité quotidienne sont particulièrement délicates. Il contribue, aussi, à accompagner l'évolution des métiers du collège et à former les professionnels qui se lancent dans ces innovations.

1-1 - Démission Impossible, un dispositif de prise en charge d'élèves en grande difficulté.

1-1-1 - L'origine de Démission Impossible

Ce dispositif naît en 1992. Cette date met en évidence l'articulation entre politique nationale et initiative locale : c'est en 1991 que disparaissent les classes dites « CPPN » et « CPA » qui visaient à préparer la professionnalisation d'élèves en difficulté. Dans ce département à la forte tradition ouvrière, il s'agit, à l'initiative de l'inspecteur d'Académie, directeur des services départementaux de l'Education Nationale du Pas de Calais, de répondre aux inquiétudes et alertes d'acteurs de terrain, chefs d'établissements, enseignants. Il convenait donc de proposer des démarches alternatives pour continuer à prendre en charge des élèves qui se marginalisaient ou s'éloignaient de manière plus radicale de l'école. Dans ce contexte, il apparaissait pertinent de développer un mode de scolarisation ouvert sur l'entreprise et la découverte des métiers pour des collégiens à partir de 14 ans.

Un lien fondateur est alors créé avec un rapprochement de trois institutions : l'Inspection d'Académie, la Chambre des Métiers et la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce partenariat marque la volonté d'ouvrir et de lier formellement, étroitement, l'école avec le monde du travail et de l'entreprise. Au début des années 90, privilégier ce partenariat était tout à fait original et même décalé par rapport aux idées dominantes, tout particulièrement celles des professionnels de l'école, mais il répondait au sentiment qu'une proportion non négligeable d'élèves de 14 à 16 ans ne tiraient pas, ou ne tiraient plus profit d'une scolarité classique. Certains s'en éloignaient de manières diverses, d'autres la rejetaient parfois avec véhémence, en perturbant les cours. Des comportements fatalistes sont

aussi constatés chez ces jeunes ou dans leur famille, fortement atteintes par le chômage et la précarité. Il s'agissait aussi, pour le système scolaire et ses acteurs de reconnaître la capacité de ces jeunes à assumer un certain nombre d'engagements et de responsabilités. Pour certains d'entre eux, ces responsabilités étaient déjà réelles et bien ancrées dans leur vie quotidienne, mais non reconnues à l'école. De leur côté les services de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle notaient la faiblesse des relations entre les responsables de formation et le tissu artisanal et industriel. La réflexion portait sur « la recherche d'une modalité de formation par alternance à même de responsabiliser l'élève, en lui faisant notamment prendre conscience de la nécessité d'une formation générale pour réussir une formation professionnelle » et en l'aidant « à déterminer un projet »³.

Ce dispositif a pris une dimension départementale et, après plus de 1 ans, il est désormais « institutionnalisé ». Il est devenu une spécificité du Pas-de-Calais, affichée par l'Institution au niveau départemental, académique, voire national⁴. Cette spécificité constitue même une sorte de label auquel se réfèrent souvent les acteurs de terrain comme les partenaires⁵. Sa dénomination s'est étoffée : « Parcours relais - Démission Impossible », depuis la rentrée de septembre 2008 afin de le situer dans la stratégie globale de prise en compte des formes de difficultés scolaires, les parcours ou dispositif « relais » correspondant à un cadrage national.

1-1-2 - Comment fonctionne « Démission Impossible » ?

Du point de vue institutionnel

Une enseignante, chargée de mission à temps plein et parmi les initiateurs de « Démission Impossible » dans son collège d'origine dès ses débuts, s'est vu confier la tâche d'animer et de coordonner une équipe de chargés de mission. Cette équipe est composée d'enseignants qui poursuivent à mi-temps leur activité classique devant une classe, et à mi-temps ont en charge un large district dans lequel ils interviennent à la demande, tant auprès des professionnels pour identifier des situations délicates, concevoir des actions de prévention ou de soutien, qu'auprès des jeunes (et de leurs

³ Citations issues du document interne de présentation du dispositif rédigé en 1998.

⁴ Présentations institutionnelles diverses (notamment le site de l'Inspection d'académie), rapports de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale.

⁵ Convention cadre avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse, avec les Maisons Familiales Rurales, démarches avec les services sociaux de la localité ou du département.

parents) pour les recevoir, les aider à élaborer un parcours personnalisé, puis les accompagner dans ce cheminement.

Ce dispositif touche trois grandes catégories de jeunes, différentes les unes des autres. Pour les plus nombreux, il s'agit d'un passage à vide temporaire. Un ou deux entretiens avec l'élève suffisent pour que la situation évolue favorablement, avec plus ou moins de réussite, mais sans événement majeur. D'autres sont engagés plus avant dans la détérioration de leur scolarité : absentéisme, chahuts et provocations répétées, violence verbale ou physique, ou bien ils sont présents mais sans participation, sans matériel, en attendant la sonnerie, ils ont abandonné toute forme de travail. Changement de classe, soutien individualisé, et surtout départ en stage peuvent alors susciter une remobilisation en aidant à l'élaboration d'une orientation professionnelle⁶.

Le troisième groupe est celui des jeunes en rupture. Les uns sont des élèves exclus après des actes graves (violence, vol, racket...) envers des camarades ou, parfois, envers des professionnels, il convient alors de trouver une nouvelle affectation. D'autres sont des élèves déscolarisés qu'il faut remettre sur le chemin de l'école. Des entretiens peuvent se succéder avec le jeune, ses parents, les membres de l'établissement, des professionnels de l'extérieur (services sociaux, judiciaires, insertion, et employeurs), certains en tête à tête, d'autres en collectifs pour susciter des interactions, des projets opérationnels.

Une convention décrivant les objectifs, les actions prévues est signée conjointement par le jeune, ses parents, le collègue, l'employeur qui l'accueille en stage et l'inspection d'académie. Ce dispositif légal est toutefois dérogatoire : la signature d'une convention que suppose le départ en stage ne concerne qu'une minorité d'élèves, quelques uns par établissement, pour les autres soit ce type de projet ne leur convient pas, soit les entretiens ont été déclencheurs d'une nouvelle mobilisation.

Du point de vue des élèves

Chaque cas est un cas particulier. Comme les membres de sa famille, le jeune —de 14 ans minimum— est amené à s'exprimer, il est écouté. On l'aide à bâtir son parcours, il doit s'y investir peu à peu et s'engager dans une démarche de découverte. Il est amené à prendre des initiatives et se voit confier des responsabilités liées à la recherche de stage,

⁶ C'est une pratique encouragée comme le signale le décret n°2003-812 du 26 Août 2003 relatif aux modalités d'accueil en milieu professionnel d'élèves mineurs de moins de seize ans qui autorise dans son article 1 : « des visites d'information, des séquences d'observation, des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation, » dans le monde professionnel ou les institutions chargées de la formation.

à des déplacements, au respect d'un emploi du temps compliqué... A tout moment un jeune peut entrer ou sortir de la convention.

La prise en charge d'un jeune se construit et se fait au sein de son établissement. Le collègue d'origine est toujours responsable et l'accrochage à la classe d'origine est privilégié. Cela évite de rassembler des élèves dont le seul point commun est de présenter des difficultés.

Enfin, le fait d'associer les familles, dès les premières rencontres, puis durant le cheminement du jeune permet d'abord à celles-ci de voir leur enfant autrement, non plus seulement au travers des difficultés qu'il rencontre ou qu'il produit. Cela incite, éventuellement, celles-ci à revenir vers le collège, pour le jeune concerné, parfois aussi pour des frères et sœurs. Cela permet enfin à l'établissement lui-même de percevoir autrement les familles et d'entretenir avec elles un dialogue sur des points qui dépassent désormais les questions discordantes.

Le jeune, dans ce cheminement exigeant, est accompagné régulièrement par le chargé de mission qui fait le point, et par un professionnel de l'établissement, un « tuteur » qui suit les apprentissages et qui discute, conseille, contrôle, guide, régule,... en rencontrant chaque semaine le jeune, et de temps en temps sa famille. Cette dernière était souvent devenue incapable de prendre en charge toutes les tâches liées aux difficultés du jeune. L'intervention de professionnels de l'école pour assurer ce suivi est une garantie de la continuité de la scolarisation.

1-2 - La place et l'ampleur de Démission Impossible

Depuis 1992, le dispositif Démission Impossible s'est développé par paliers, tout d'abord de quelques secteurs à l'ensemble du département. Dans les années 2000 c'est environ les deux tiers des collèges qui font appel à un chargé de mission, provoquant la rencontre d'environ 500 élèves pour un ou plusieurs entretiens. Ainsi pour l'année scolaire 2002 – 2003, sur les 126 collèges du département, quasiment 100 font appel à Démission Impossible, 569 élèves sont rencontrés, parmi eux 219 se mobilisent pour le montage d'une convention et sa signature, 190 garçons et 29 filles. Durant l'année 2004 – 2005, un nouveau palier est franchi : 750 élèves sont rencontrés, une convention est signée pour 372, 303 garçons et 69 filles. L'augmentation du nombre d'élèves rencontrés se poursuit, avec, c'est à noter, une proportion de filles qui s'accroît.

Il y a probablement, marginalement, dans cette augmentation, un effet d'aubaine, le dispositif est connu et il peut aider à soulager des équipes d'enseignants par l'éventualité d'une marginalisation temporaire d'élèves difficiles. Il y a aussi d'autres facteurs : d'une part, la fermeture de nombreuses classes de 3e Insertion et, d'autre part, les mots d'ordre en faveur de l'alternance dans les années 2004-2005. Cependant, les chargés de mission interviennent comme régulateurs en veillant à l'évaluation des situations des jeunes qui leur sont signalés et à la conformité des parcours et des conventions proposées. On peut remarquer que ce dispositif comptait 7 chargés de mission à partir de septembre 2001, puis huit en 2004, 9 en 2006, enfin 11 professeurs coordonnateurs, soit un par district, depuis la rentrée 2008. Il faut ajouter que le noyau initial de ces professionnels est très stable et que son accroissement s'opère par le repérage et la sollicitation, en quelque sorte la cooptation, de professeurs tuteurs. Cette forme d'évolution assure, à la fois, la cohésion et la souplesse de ce groupe et de ses modalités d'intervention, proche des réalités de terrain et de ses transformations.

Cette évolution des effectifs amène à penser qu'avec l'implantation du dispositif et l'appropriation des démarches par les acteurs, des élèves qui étaient auparavant passés sous silence sont vus : les grands absentéistes, les élèves « plante verte », les filles... Le repérage s'affine et les démarches préventives s'ajoutent à la présentation de situations plus critiques et plus lourdes. De même, les établissements procèdent désormais à un premier niveau de diagnostic qui a réduit quelque peu la proportion des élèves qui ne relèvent pas d'une convention. Le rapport entre les élèves qui entrent en convention et les élèves rencontrés est passé ces dernières années de 1 pour 3 à 1 pour 2 environ. Toutefois la reconnaissance de Démission Impossible sur le terrain, manifeste dans l'augmentation du nombre d'intervention sollicitée, peut risquer d'entraîner une certaine saturation et la diminution du temps et de l'énergie dont auraient besoin les cas les plus graves.

Les démarches très individualisées et souples que proposent DI sont recherchées dans les situations difficiles car elles semblent particulièrement adaptées. Actuellement, quasiment tous les collègues ont fait appel une fois ou l'autre à Démission Impossible. Certains lycées prennent aussi contact pour des élèves ayant déjà été accompagnés une année antérieure ou pour des jeunes n'ayant pas encore 16 ans.

A l'échelle du département l'écrasante majorité des collègues font appel régulièrement à un chargé de mission DI, pour l'étude d'une ou plusieurs situations. Les collègues qui n'interpellent pas le dispositif deux années de suite sont extrêmement rares. A chaque

intervention ce sont plusieurs professionnels qui sont rencontrés : membre de l'équipe de direction, conseiller principal d'éducation, conseiller d'orientation-psychologue, assistante sociale, enseignants, pour échanger des points de vue et travailler ensemble.

1-3. - Un dispositif qui accompagne et soutient les professionnels

Cette action, conçue pour venir en aide aux élèves en difficulté, vient aussi en aide aux professionnels des établissements scolaires (personnels de direction, conseillers principaux d'éducation, enseignants, assistants d'éducation), mais aussi des travailleurs sociaux des territoires sur lesquels ils recrutent leurs élèves (éducateurs et assistante sociale). Cet objectif n'était pas explicitement visé, mais c'est un bénéfice supplémentaire dû à la conception et au fonctionnement de ce dispositif. Il y a mille manières d'organiser la prise en charge d'élèves en difficulté, ici ceux de plus de 14 ans : renforcement des apprentissages scolaires, ateliers de revalorisation et de remotivation, restructuration de l'organisation pédagogique etc. L'originalité de Démission Impossible tient à sa conception conçue à l'échelle du département, c'est-à-dire d'un territoire, (et non à l'échelle d'un l'établissement, encore moins à l'échelle des disciplines scolaires) et à son articulation au monde du travail. Il y a donc des professionnels, des enseignants qui deviennent chargés de mission et responsables du fonctionnement de Démission Impossible sur un secteur. Les implications organisationnelles de ces deux idées de base sont nombreuses et c'est là, dans cette organisation même, que réside les effets secondaires de ce dispositif, c'est-à-dire le soutien des professionnels. Nous allons donc maintenant mettre en évidence les différents aspects de ce dispositif qui fonctionnent, directement, comme aide aux professionnels et en analyser les caractéristiques.

1-3-1 - Etre enseignant et chargé de mission

Les chargés de mission, cela est connu de tous, sont toujours enseignants à temps partiel dans leur propre collège, ils sont perçus comme proches, partageant les mêmes difficultés, capables d'en apprécier la pénibilité et les aspects pernicioeux. Ils sont proches, mais ils sont aussi éloignés : ils ne connaissent pas cet établissement-là puisque ce n'est pas le leur.

Cette extériorité crée des situations d'échanges significatives : il est nécessaire de les informer, il ne s'agit plus de se lamenter ensemble. Ces interactions sont stimulantes et, en quelque sorte, apaisantes : l'isolement est brisé, d'autres écoutent et aident à élaborer des solutions. La situation ne va pas continuer à dériver.

Cette extériorité implique, aussi, de faire apparaître des relais – des tuteurs- sur place pour suivre au quotidien ces élèves, dans leur va-et-vient entre le collège et le lieu de stage, dans leurs apprentissages et la préparation de l'examen (Certificat de formation générale). Pour cette fonction de tutorat, des professionnels émergent, développent des compétences nouvelles, pédagogiques, relationnelles et institutionnelles. A leur tour, ils rayonnent dans leur établissement, montrant que d'autres façons de faire peuvent être bénéfiques, développant d'autres points de vue sur le jeune et sa formation.

1-3-2 - La responsabilité d'un secteur avec plusieurs établissements

Les professionnels des collèges sont implantés dans un établissement dont ils sont membres et auquel ils participent. Ils en connaissent les spécificités, l'environnement direct : écoles élémentaires, élèves et familles, quartier. Quand ils éprouvent des difficultés, celles-ci mettent nécessairement en question la politique de l'établissement, les fonctionnements quotidiens et le climat. La communauté se trouvant fragilisée, il y a des risques de tensions ou de conflits. Dans ce contexte, les ressources pour évaluer et élaborer des solutions existent mais sont souvent bridées par les effets d'appartenance et par l'impression d'être mis en cause directement. Que le chargé de mission circule d'un établissement à un autre, sur tout un secteur, lui permet de construire une vision plus large, d'apprécier les multiples variations sur la répartition des tâches, l'organisation pédagogique, le traitement des absences, les activités confiées aux assistants d'éducation... Il est donc le porteur de toute une richesse qu'il doit à la simultanéité des modes de fonctionnement qu'il observe et dont il est le témoin. Comme les différents professionnels qui se déplacent (par exemple, les intervenants concernant les primo arrivants, les conseillers en plan de formation...), il fait circuler les informations : les attentes institutionnelles, comme aussi les difficultés liées aux réalités complexes des terrains.

Cette position de connaisseur d'un territoire, en dehors de toute position hiérarchique, est reconnue et mobilisée : le chargé de mission est appelé par tel ou tel, pour parler d'une action, donner un avis sur une situation, au delà de cas d'élèves. Sa circulation

sur les marges d'un collège à l'autre, dans une institution extrêmement structurée, en fait un interlocuteur précieux.

1-3 -3 - Le chargé de mission, un médiateur

La venue du chargé de mission est donc l'occasion de parler, de dialoguer, de travailler ensemble. Des professionnels qui se côtoient quotidiennement, mais ne partagent en passant, que des bribes d'informations et sont donc amenés à échanger à propos de tel ou tel élève sur des aspects et des processus éducatifs, pédagogiques, sociaux. Le chargé de mission peut aider à apprécier le jeune dans sa globalité, pas seulement comme élève, et ainsi à dépasser les constats, les nœuds pour remettre en mouvement ceux qui l'accompagnent. Sa présence suscite la mise à plat d'un certain nombre de discours, leur déconstruction et la nécessité de préciser ce qui est énoncé devant les autres, afin d'établir un diagnostic le plus partagé possible. Cela appelle à dépasser les évidences, les non dits, les malentendus et oblige à s'entendre pour construire une approche commune de ce qui est sous nos yeux et de ce qui est en jeu. On passe donc de constats monochromes à une image plus nuancée.

Le chargé de mission est un médiateur qui fait participer les différents acteurs concernés (jeune, parents, professionnels de l'intérieur et de l'extérieur du système scolaire) et conduit à dégager des perspectives nouvelles.

1-3- 4 - Une position charnière entre l'intérieur et l'extérieur du système scolaire

Le chargé de mission n'évolue pas seulement d'un établissement scolaire à un autre, compte tenu des difficultés des jeunes dont il s'occupe d'aménager les modalités de scolarisation, il noue des liens à l'extérieur :

- avec la famille du jeune, même s'il la rencontre prioritairement au collège,
- avec des professionnels du travail social, du champ socioéducatif ou du secteur judiciaire : assistante sociale, éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse, ...
- avec des structures de formation comme les maisons familiales rurales, les centres de formation des apprentis
- avec des entreprises ou des employeurs qui accueillent des jeunes en stage

Dans ce contexte élargi qui intègre les ressources d'un territoire au-delà de l'Éducation Nationale, le chargé de mission est un passeur. Il ouvre de nouvelles perspectives d'orientation aux professionnels de l'école, au jeune et à ses parents. Par exemple : il propose une poursuite de scolarité dans une « Maison familiale rurale » centre qui accueille des jeunes en internat, il fait essayer cette solution par une admission de deux ou trois jours afin que le jeune puisse expérimenter cette structure et s'y engager, ou la refuser, en connaissance de cause.

Faisant ainsi des liens, il explique les mots de l'école, ses filières, ses procédures et ses attentes aux professionnels de l'extérieur. De ce fait, il est un soutien pour des éducateurs ou des travailleurs sociaux qui peinent à trouver un nouvel établissement pour des jeunes en rupture. Il devance l'accueil de jeunes en errance, informe et prépare le nouveau collègue. Aidant à comprendre les temporalités, les logiques d'action de l'école, il soutient et accompagne des intervenants éducatifs en charge de ces adolescents. Il les aide à trouver un établissement qui permette au jeune de rester un moment quelque part afin de diminuer les occasions qu'il commette l'irréparable.

1-3-5 - Des chargés de mission qui se concertent régulièrement

Pour autant, ces chargés de mission ne sont pas des électrons libres. Ils se retrouvent régulièrement pour des réunions de concertation et de régulation, autour de leur coordinatrice. Dans le cadre d'une activité professionnelle innovante et souple, ces réunions sont des moments d'échanges : — sur ce qui se passe dans leur secteur, — sur leurs difficultés et leurs impuissances, — sur des situations inédites, — sur des cas exemplaires à partir desquels ils analysent leurs pratiques et conduisent une réflexion collective, — sur la définition de bonnes pratiques, — sur des aspects déontologiques... Ces regroupements sont aussi des moments où émergent des analyses critiques, des idées, des propositions de nouvelles démarches, et où sont notés ce qu'il convient de faire remonter pour informer la hiérarchie.

1-3- 6 - Un dispositif qui informe et forme

Ce dispositif étant sur les marges, les équipes des établissements étant évolutives, la diffusion de l'information n'est pas laissée simplement à des effets de diffusion qui reposeraient sur les tuteurs. Certes, ceux-ci sont des relais de proximité importants,

mais, en début d'année, à la demande des Principaux, le chargé de mission conduit des réunions d'informations dans les collèges de son secteur. La présentation de ce dispositif constitue, notamment, une ouverture et montre la diversité des ressources disponibles. De plus, compte tenu de ce fonctionnement territorial, ces réunions d'informations ne se limitent pas aux établissements scolaires, certaines visent les services éducatifs et les services sociaux de la localité (Maisons de la solidarité), d'autres les instances de formation des professionnels des collèges mais aussi des travailleurs sociaux.

A cela s'ajoutent des ateliers, secteur pas secteur, pour travailler avec les professeurs tuteurs, préciser ensemble leur mission, aider à la mise en œuvre de démarches de repérage précoce, avancer par des entrées pédagogiques ciblées sur les apprentissages et les remises à niveau.

Ponctuellement, enfin, des journées de regroupement thématiques sont organisées. En 2004-2005 : « La prise en charge partenariale et individualisée des élèves », 2005-2006 : « Les enjeux de l'alternance au collège ». La place accordée au partage d'expérience font que ces journées sont des moments de co-formation.

1-4 - Conclusion

Le mode de fonctionnement de Démission Impossible, en transformant des enseignants en chargés de mission, en leur donnant un territoire d'intervention, crée tout à la fois un maillage territorial et un phénomène de diffusion et d'interactions qui aide et soutient les différentes catégories de professionnels des collèges. De plus, il ne se limite pas aux frontières de l'établissement mais le déborde en tissant des relations avec d'autres établissements, avec des travailleurs sociaux de l'extérieur, avec la Protection Judiciaire de la jeunesse, avec des établissements spécifiques comme les Maisons familiales rurales, et au delà avec des institutions d'autres domaines, notamment celles concernant le monde du travail et de la formation professionnelle. Ces chargés de mission deviennent donc des recours auxquels tel principal, tel CPE, tel professeur principal peut faire appel pour réfléchir à des stratégies, pour imaginer des solutions. Ils sont aussi des recours pour des éducateurs qui souhaitent préparer l'accueil d'un jeune difficile dans un collège du secteur. Ils deviennent des interfaces des collèges vers l'extérieur, ou de l'extérieur vers les collèges. Ils permettent d'éviter l'isolement face

aux difficultés, aux perturbations ou aux échecs suscités par des jeunes en difficulté et en pleine crise d'adolescence, souvent considérés comme « ingérables ».

Les chargés de mission soutiennent ceux qui prennent en charge les jeunes en difficulté et qui sont le plus souvent, certes, difficiles : les professionnels des collèges, les professionnels de l'extérieur et les parents. Tous sont en situation de face à face réguliers et intenses avec ces jeunes qui les mettent à l'épreuve par leur souffrance, leur agressivité, leurs explosions imprévisibles. Les interventions et les stratégies que ces chargés de mission proposent, grâce à Démission Impossible, ouvrent des espaces de partage, de négociation, de régulation, d'innovation, qui aident, forment et réconfortent. L'engagement auprès de ces jeunes est ainsi soutenu, ce qui facilite son inscription nécessaire dans la durée.

REFERENCES DES TEXTES ET AUTEURS CITES

Guigue M. (Dir.) (2008). *Des jeunes de 14 à 16 ans « incasables » ? Itinéraires d'élèves aux marges du collège*. Rapport ONED (Observatoire national de l'enfance en danger).

AUTRES REFERENCES

Absentéisme des élèves dans le second degré en 2004-2005 (L'). Note d'information n° 06.09 :

<http://www.education.gouv.fr/stateval/default.htm>,

Barrère A. (2006). *Sociologie des chefs d'établissement. Les managers de la république*. Paris : PUF

Chartier J.-P. (1988). Les « incasables » alibi ou défi ?, *Journal des psychologues*, Hors série, sept.

Debarbieux E. et al. (2008). *Analyse critique de littérature sur les modalités de prévention, de prise en charge et de gestion de passage à l'acte violents d'adolescents dans les établissements relevant, au moins pour une partie de leur public, de la protection de l'enfance*, Paris : ONED.

Esterlé-Hédibel M. (2007). *Les élèves transparents. Les arrêts de scolarité avant 16 ans*, Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion.

Évaluation de l'enseignement dans l'académie de Lille, IGEN, IGAENR, Rapport à Mr le Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, juillet 2006.

Forestier C., Thélot C. (2007). *Que vaut l'enseignement en France ?*, Paris : Stock.

Gaillard B. et al. (2005). *Les violences en milieu scolaire et éducatif. Connaître, prévenir, intervenir*, Rennes : PUR.

Guigue M. (Dir.) (2008). *Des jeunes de 14 à 16 ans « incasables » ? Itinéraires d'élèves aux marges du collège*. Rapport ONED (Observatoire national de l'enfance en danger).

Guigue M., Lemoine M. (2007). Inclusion in a complex society: what strategies are available for young people in difficulty ? Symposium : Comparative studies of policy, practice for inclusion of

- marginalized children and young people in France and England, Chair François Tochon. 2007 *AERA Annual Meeting Program* (American Educational Research Association), Monday April 9 –Friday 13 April 2007, Chicago (<http://www.aera.net/annualmeeting/?id=1706>).
- Guigue M., Lemoine M. (2005). Pour des collégiens à la dérive, des enseignants innovent et s'autoforment. 3^{ème} colloque mondial sur l'auto formation : Rencontres entre les cultures et les pratiques formelles, informelles, non formelles d'apprentissages, 23-25 novembre, Marrakech – Maroc.
- Guigue M. (2003). Des garçons décrocheurs et l'école, *Les Sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle* (Le décrochage scolaire), vol. 36, n° 1, CERSE, Université de Rouen, pp. 85-107.
- Guigue M. (2001). Les enseignants, professionnels solitaires de la transmission de savoir ?, *Connexions*, 75, pp. 85-96.
- Guigue M. (1998). Le décrochage scolaire, dans M. C. Bloch, B. Gerde (dir) *Les lycéens décrocheurs. De l'impasse aux chemins de traverse*, Lyon : Chronique sociale, pp. 25-38.
- Guigue M. (1997). Soutien scolaire : une frontière qui se brouille entre l'école et le hors école, un enjeu pour la culture professionnelle des enseignants. *Revue du Centre de Recherche en Éducation*, 13, Université de Saint Étienne, pp. 19-35
- Hussenet A., Santana P. (2004). *Le traitement de la grande difficulté scolaire au collège et à la fin de la scolarité obligatoire*, Rapport établi à la demande du Haut Conseil de l'évaluation de l'école, disponible sur : <http://cisad.adc.education.fr/hcee/>
- Kherroubi M., Chanteau J. P., Laguèze B., (2003-2004). Exclusion sociale, exclusion scolaire. INRP, Centre Alain Savary, Travaux de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale. http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/onpes/trav_03_04.htm
- Langevin L. 1994. *L'abandon scolaire. On ne naît pas décrocheur*, Montréal : Les éditions logiques.
- Louzoun C. (2007). Un partenariat pour désamorcer l'échec chez les 10-18 ans, *La santé de l'homme*, 388, mars-avril, pp. 11-12.
- Millet M., Thin D. (2005). *Ruptures scolaires. L'école à l'épreuve de la question sociale*, Paris : PUF.
- Olson D. (2005). *L'école entre institution et pédagogie*. (traduit de l'anglais par Y. Bonin, *Psychological Theory and Educationnal Reform : How School Remakes Mind and Society*, Cambridge University Press, 2003), Paris : Retz.
- Olweus D. (1999). *Violences entre élèves, harcèlements et brutalités : les faits, les solutions*. Paris : ESF.
- Payet J.- P. (1997). Le sale boulot : division morale du travail dans un collège de banlieue, *Les Annales de la recherché urbaine*, 75, pp. 19-30.
- Perier P. (2005). *Écoles et familles populaires. Sociologie d'un différend*, Rennes : PUR.
- Prévenir les ruptures scolaires (2003). *Ville Ecole Intégration*, n° 132.
- Savoie-Zac L. (1994). le discours sur l'école d'adolescents identifiés à risque d'abandon scolaire, dans Langevin L. *L'abandon scolaire. On ne naît pas décrocheur*, Montréal : Les éditions logiques. pp. 104-133
- Schlund F. (2002). Le harcèlement à l'école. Un établissement français en Suède. *Spirale*, 30, pp. 155-174.
- Woods P. (1990). *L'éthnographie de l'école*, Paris : Armand Colin.

