

# Compte-rendu entretien avec Florent Dionizy le 19 avril 2017

Je travaille au lycée Saint Herblain, j'ai une mission sur l'ensemble de l'EPL, j'agis sur tous les centres, CFPPA, cfa, lycée et tous les autres centres (chantiers d'insertion et autres). Ma fonction globale qui est l'intitulé de mon poste : chargé de mission sur le développement durable mais cet intitulé n'a pas arrêté pas de bouger. Il s'est successivement intitulé : animateur d'agenda 21, animateur développement durable (DD) et Agenda 21 ensuite animateur DD, animateur des écoresponsables, enfin aujourd'hui chargé de mission DD.

Ce genre de poste doit être bien accompagné sinon trop généraliste et trop électron libre, notamment dans ce type de structure, il peut y avoir des problèmes de légitimité par rapport à la communauté éducative. Je ne fais pas partie de l'équipe de direction, je n'en ai pas les responsabilités mais par moment je peux en avoir les contraintes.

Ce dont j'ai la charge : encadrer les jeunes et les adultes (communauté éducative dont les enseignants) sur des actions liées au DD. J'accompagne la structure à une remise en question constante pour l'amener vers plus de DD au quotidien (dans son fonctionnement, dans ses formations, dans son projet d'établissement, dans son lien territorial...).

Dans ma lettre de mission, aujourd'hui un peu obsolète (elle date de 2014), tout est détaillé : je dois réaliser par exemple :

- des ateliers et activités DD
- des visites du site pour partenaires ou autres dans le cadre DD
- animer des groupes de travail (réunion hebdomadaire)
- coordonner et animer l'équipe projet
- faire des liens entre les centres
- lien avec partenaires
- veiller au bon fonctionnement des projets DD
- faire de la communication sur les projets
- être personne ressource pour l'EPL

=>cf lettre de mission

Au départ, je n'avais pas de lettre de mission. On m'a seulement dit : vous allez faire du DD. Chacun avait sa vision du DD et du poste et du coup c'était très compliqué. Finalement c'est moi qui ait défini ma fonction au fur et à mesure de l'usage qu'en attendait chacun. C'est

toujours le cas aujourd'hui, mes fonctions se redéfinissent régulièrement en fonction également des besoins des centres et des opportunités des réseaux et des territoires

Sur cette mission, encore particulière et nouvelle, il faut prévoir un accompagnement des recruteurs. Cela pose la question du financement du poste et de sa position "hiérarchique" et de son niveau de décisions. Il apparaît que c'est aussi une fonction de conseil à la décision sur les sujets qui concerne la mission auprès de l'équipe de direction, mais aussi de la communauté éducative.

### **Ma représentation de la fonction d'accompagnement de la TE par des dynamiques participatives et citoyennes :**

Nous, avec l'EPL, on est en posture d'exemples souvent pour le territoire, donc je suis amené à intervenir à l'extérieur (moi et les autres).

Pour moi accompagner la TE, c'est d'abord et avant tout accompagner de l'humain : les élèves et les équipes. C'est accompagner les équipes au changement.

Avant d'aboutir à la TE j'ai plein de phases, c'est à dire des étapes préalables au changement : notamment sur le tri. Il faut revenir sur des basiques comme sur le tri, c'est jamais acquis, il faut toujours recommencer à sensibiliser. Quand tu accompagnes tu t'adaptes aux personnes. Notamment quand je travaille avec les gestionnaires. Il faut que je m'adapte à eux (leur rythme, leurs fonctions et contraintes..). Il faut s'adapter aux interlocuteurs : niveau de fonction et état d'avancement.

#### **Accompagner la TE c'est passer par toutes ces phases là.**

Exemple sur des actions avec les jeunes : quand l'élève arrive, découverte de ce qu'est l'environnement. Il faut leurs proposer des actions simples comme le tri, puis petit à petit aller vers d'autres projets plus ambitieux et systémiques : autres gestions des déchets, pensée plus systémique, faire progresser les uns et les autres.

C'est pareil au niveau des adultes. C'est une prise de conscience. Certains arrivent bien armés avec une vision militante qui peut ne pas avoir tout balayé en terme de possibilité. Il faut les accompagner pour accomplir notre mission d'ouverture même politique sur le territoire au delà du militantisme de chacun.

C'est accompagner les personnes concernées à se préparer à prendre des décisions sur des problématiques qui apparaîtront dans leur futur et dont on ne connaît ni les tenants, ni les aboutissants. en résumé préparer à gérer l'incertitude. Pour ce faire on s'appuie sur des projets concrets dont la méthode sera transférable à d'autres dans l'avenir.

**Concernant les dynamiques participatives** : Il s'agit de mettre en place de nouveaux modes de gouvernance. Dans les écoles, c'est pas évident, c'est souvent très dirigiste. C'est difficile d'avoir une relation horizontale entre les personnes. Quand on fait travailler l'équipe technique avec les enseignants chacun reste dans sa posture. Dans les réunions j'ai le

fameux “une personne, une voix” quelque soit la fonction. C’est difficile dans le contexte de l’école.

Cet accompagnement existe et je le pratique et surtout tu ne peux rien faire sans une dynamique participative. Il s’agit d’accompagner sur le “comment les gens apprennent à vivre ensemble?” , “quelles règles de vie collective pour vivre ensemble sur le long terme?, Comment on va vivre ensemble au lycée, Comment on fait? C’est une question vraiment humaine. Plus tu investis sur l’humain (plus tu consacres du temps à l’humain et aux relations), plus les aspects techniques iront vite.

### **Je suis un accompagnateur à la TE dans une dynamique participative.**

Mais, je ne me considère pas comme un spécialiste sur la TE. Je suis vraiment sur la dimension d’accompagnement global, sur les dynamiques participatives ou globales de jeunes ou d’acteurs (parce que établissement pilote pour le territoire). Je questionne vraiment la méthodologie d’actions : comment on mène tels ou tels projets, sur la façon de faire. Je m’appuie quand même sur mon expérience sur les aspects techniques. Mais mon coeur de métier, ma plus-value, c’est ce travail de relation, d’accompagnement et de méthodologie de projet qui permette de faire le terrain au projet (et ensuite les spécialistes et techniciens vont faire leur travail).

Moi je m’occupe d’accompagner le collectif et d’accompagner le changement mais pas sur les aspects techniques pour lesquels je m’appuie sur des experts techniques. Moi, je mets en mouvement tout ça, je suis là pour fédérer, pour identifier les bons liens, les bonnes personnes.

### **Exemples d’actions :**

Accompagnement de l’EPL sur la réduction de l’usage des pesticides, la consommation de carburants et l’optimisation des ressources humaines :

**=>au travers de l’action sur l’éco-pâturage.** D’abord il a fallu re-questionner : on a un espace à entretenir, comment on vit sur cet espace, comment on l’entretient? On a pas forcément besoin de tondeuse. Il faut pousser des personnes à faire des formations pour ouvrir vers d’autres possibilités, mettre plusieurs acteurs autour du projet, mettre en mouvement. On (l’EPL) devient référent pour la collectivité qui vient se former chez nous. L’EPL est une forme de centre d’expérimentation de ces solutions vers la TE. On fait des réunions, on test sur le terrain, on vérifie et on transmet.

Il ne faut pas oublier que derrière, il y a une réalité financière : il faut des résultats pédagogiques, économiques et équilibrés, et valorisant et valorisables!

**=> au travers de notre action avec le Cameroun, sur la TE.** Il s’agit d’un projet dans le cadre d’une filière agricole (la production de cacao/chocolat) : l’objectif est de réduire les

transports, et plus largement d'accompagner vers une forme de TE notamment vers l'utilisation de zéro pesticides, avoir un atelier de transformation autonome en énergie, et vérifier que le système de gestion de l'eau de cet atelier soit respectueux dans les effluents. Le fait de travailler la-bas au Cameroun, nous permet de nous re-questionner également sur nos propres pratiques ici sur l'EPL.

On accompagne la collectivité territoriale et les coopératives de producteurs pour que la transformation de leurs produits se fasse en réduisant les flux et l'usage des pesticides. Les élèves contribuent eux même à l'accompagnement. Les accompagnements que l'on fait à différents niveaux amènent également du changement au sein du ministère de l'agriculture au Cameroun. Cela a un effet miroir pour nous, pour questionner nos pratiques de maraichages au lycée et chez nos partenaires territoriaux. Notre schéma est toujours le même : l'EPL a un projet, il s'associe à un expert ou à une structure ou association (spécialiste en la matière) qui s'adosse à une collectivité territoriale (proche en valeurs ou physiquement) et un bailleur ou une institution type CG ou CR. Ce type de montage a un impact important même si ce n'est que de l'expérimentation.

Mon rôle est de saisir les opportunités, faire rencontrer les gens, expérimenter, voir avec la direction....Il s'agit aussi d'identifier les différents partenaires.

Des fois les accompagnateurs peuvent être des élèves ou des collègues de l'équipe éducative. Cela permet de partager les compétences de l'accompagnement, les réseaux et le carnet d'adresse. En faisant porter par les autres, tu évites de garder tout le pouvoir.

Quand t'es accompagnant, il faut accepter d'être en retrait.

Nous sommes pas mal sollicités à l'extérieur et je suis obligé de faire un "tri" dans les demandes.

On a des demandes de collectivités qui voudraient être accompagnées sur des démarches globales comme l'écopaturation par ex. Il y a aussi des associations qui veulent diffuser les méthodes par des formations, et d'autres demandes également de la part des structures privées.

je répond à des commandes gagnants-gagnants qui rentrent dans nos cadres. je reste là dedans. Mon coeur de métier c'est nos élèves. Tant que j'y vois un intérêt pour mes élèves et notre structure, c'est bon. Il faut être vigilant toujours à l'image que tu renvoies à ton propre établissement.

### **Situations types qui caractérisent la fonction d'accompagnement de la TE par des dynamiques participatives :**

**1ère situation : temps d'écoute et de construction** : c'est à dire je passe beaucoup de temps avec les individus pour comprendre leurs fonctionnements et leurs possibilités de changement. Cela me permet de voir comment je peux accompagner, moi avec mes outils. C'est l'essentiel de mon travail sinon ça part dans tous les sens.

**2nde situation : la prise de décision** : tu dois à un moment donné, prendre une décision pour faire avancer le projet. tu dois la prendre parce que c'est du ressort de la direction. Il faut prendre des décisions. Il s'agit de prendre la bonne décision au bénéfice de tout le monde. C'est l'aspect décisionnel.

**3ème situation : médiation/ gestion des relations et jeux d'acteurs** : c'est beaucoup de temps informels, tout ce qui prépare, fait le terreau du projet, de la mise en mouvement et du changement. C'est une grande partie de mon temps, ce temps informel, où je vois et j'entends plein de choses. Ce sont des temps de concertation et de réunion formelles, ou informelles

**4ème situation : autoévaluation de l'accompagnant.** C'est très important que l'accompagnant, se re-questionne sur ses propres pratiques, méthodes et postures.

**Les compétences nécessaire pour pratique cet accompagnement de la TE dans une dynamique participative et citoyenne :**

- Il faut savoir travailler sur des cas précis, des choses concrètes, en permanence.
- Il faut savoir passer d'un sujet à l'autre en permanence, car chaque interlocuteur doit se sentir "unique" lorsqu'il sollicite l'encadrant (relation de confiance)
- Il faut savoir passer du détail à la situation globale( et vice versa) en permanence sans perdre son objectif global.
- Il s'agit de savoir articuler le collectif avec l'individuel (et vice versa)
- Il faut savoir animer des temps collectifs
- Il faut investir du temps en amont pour la préparation, le lien avec les individus, réaliser des débriefing, des médiation pour préparer le temps collectif
- Il faut faire aussi des diagnostics (évaluations), tout au long du projet au travers des acteurs, de façon permanente et continue.
- Savoir gérer des jeux d'acteurs et savoir se positionner dans l'intérêt des apprenants et non celui de l'encadrant ou de la structure.
- Mener une veille informative et prospective, temps d'autoformation
- Savoir se rendre disponible mais en imposant des règles strictes de protection de la vie privée.
- Savoir prendre le recul nécessaire de manière régulière (auto diagnostic technique et émotionnel)
- Savoir préparer, solliciter (bailleurs de fonds) et gérer un budget
- Maîtriser les circuits administratifs de sa structure et des structures partenaires.

- Savoir faire preuve de “dirigisme “ si nécessaire
- Savoir transmettre, déléguer et rendre chacun acteur la démarche

### **Les besoins en terme de formation :**

Gestion des ressources humaines (gestion du conflit, approche psychologique...)

Gestions des organisations (approche systémique, )

Création d'outils de communication (au sens large : plaquette, numérique, marketing...)

Apport théorique sur les thèmes de la transition énergétique et sur les concept autour du développement durable

Manque de formation

### **Freins/ remarques générales par cette fonction d'accompagnateur :**

(dans un établissement) Fonction non reconnue officiellement, (ou reconnue comme “animation loisirs”),pas de formation, pas métiers, donc pas de pérennité, pas de stabilité assurée.

Difficile (mais tout à fait possible) d'être enseignant et chargé de dd en même temps (problème de gouvernance, de temps et de positionnement)

Ecart entre les échanges sur le terrain (qui sont à un certain stade de réflexion) et ceux dans les réseaux EEDD(qui sont déjà plus moins de manière générale). Le déphasage est alors possible tant pour les encadrants que pour les “encadrés” favorisant les tensions pouvant aller jusqu'au rejet global du concept et de la démarche.(point de vigilance à avoir)

Dans le milieu enseignant, l'engagement des élèves non valorisé et perçu en opposition à la scolarité.

C'est une fonction aujourd'hui compliqué (car non reconnue, mais pourtant nécessaire) qui est peu organisée (et solidaire) entre pairs.

### **La plus-value de l'aspect éducatif (être un éducateur, un enseignant) qui fait de l'accompagnement de la TE par rapport à un bureau d'étude (plus value de l'EEDD?) :**

La plus value réside dans le fait que l'éducateur connaît sa structure et ses acteurs. Il connaît également les sujets de prédilections sous plusieurs angles (enseignements...). Quelque soit le cas de figure, l'éducateur peut mobiliser plus facilement qu'une personne extérieure les apprenants et la communauté éducative.

C'est un marqueur fort pour un établissement de recruter une personne adossée à l'établissement, cela favorise la reconnaissance de la problématique et évite les situation de “consommation d'intervenant” non productive.

Le coût est également un facteur important pour des structures scolaire.

Investir dans l'humain en local, c'est également favoriser le vivre ensemble en reconnaissant les spécificités et les valeurs de chacun dans la structure.

