

La mise en œuvre féconde des notions de justice et de reconnaissance au sein d'une structure alternative d'éducation

Catherine Glée-Vermande (iaelyon Magellan, Université de Lyon),
Luc Brès, Johnny Boghossian, Stéphane Pisani (FSA, Université Laval
Québec)

Cette recherche a obtenu le soutien financier du CRISES (Centre de recherche sur les Innovations Sociales –Québec) et fera l'objet d'une publication prochaine dans un ouvrage collectif édité par le CRISES

Plan de la présentation

- **1. Le contexte de la recherche**
- **2. Question de recherche**
- **3. Cadre théorique**
- **4. Design de la recherche**
- **5. Résultats**
- **6. Limites du modèle et opportunités dans le nouveau contexte de la formation professionnelle**

Les MFR : Une association familiale de loi 1901, créée en 1934 : Formation par alternance des jeunes et des adultes (1)

- **Une situation paradoxale :**

- > Plus de 1000 MFR réparties sur les continents européens, américains, africains et asiatiques
- > En France : un réseau de 488 structures dirigées par des conseils d'administration (28% des présidents et trésoriers sont agriculteurs)
 - 9500 salariés, 8 000 administrateurs, 250 000 familles et maîtres de stage, 45 255 jeunes en formations scolaire par alternance, 117 650 apprentis , 30 000 stagiaires en formation continue.
- > Taux de réussite aux examens supérieur à la moyenne nationale
 - 87,8%/ 86,1% pour l'enseignement public)
- > Une présence en zone rurale isolée
 - 65% des MFR sont installées dans les communes les moins peuplées de France
- > Un modèle pédagogique fondé dès l'origine sur l'alternance
 - Rupture avec le modèles « classique » de l'enseignement public français, « élitiste » (Bourdieu, 1964)
- > Un déficit d'images
 - Faible connaissance et faible reconnaissance

Les MFR : Une association familiale de loi 1901, créée en 1934 : Formation par alternance des jeunes et des adultes (2)

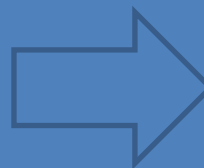
• L'agriculteur, l'abbé et le journaliste...

Sérignac-Pébedou (Lot et Garonne), 1934 : création d'une Ecole « différente » et distincte des écoles de l'Instruction Publique ou de l'Ecole libre

- Formation technique (principe de l'alternance)
- Formation générale
- Formation humain et chrétienne : « *Réussir au-delà de la réussite matérielle seule qui ne fait pas le bonheur* »

➤ Une initiative locale et une création spontanée :

- Trois familles, Quatre garçons –élèves
- Un logement en dortoir dans la cure
- Nourriture fournie par les familles



**MAISON
FAMILIALE
RURALE**

Les MFR : Une association familiale de loi 1901, créée en 1934 : Formation par alternance des jeunes et des adultes (3)

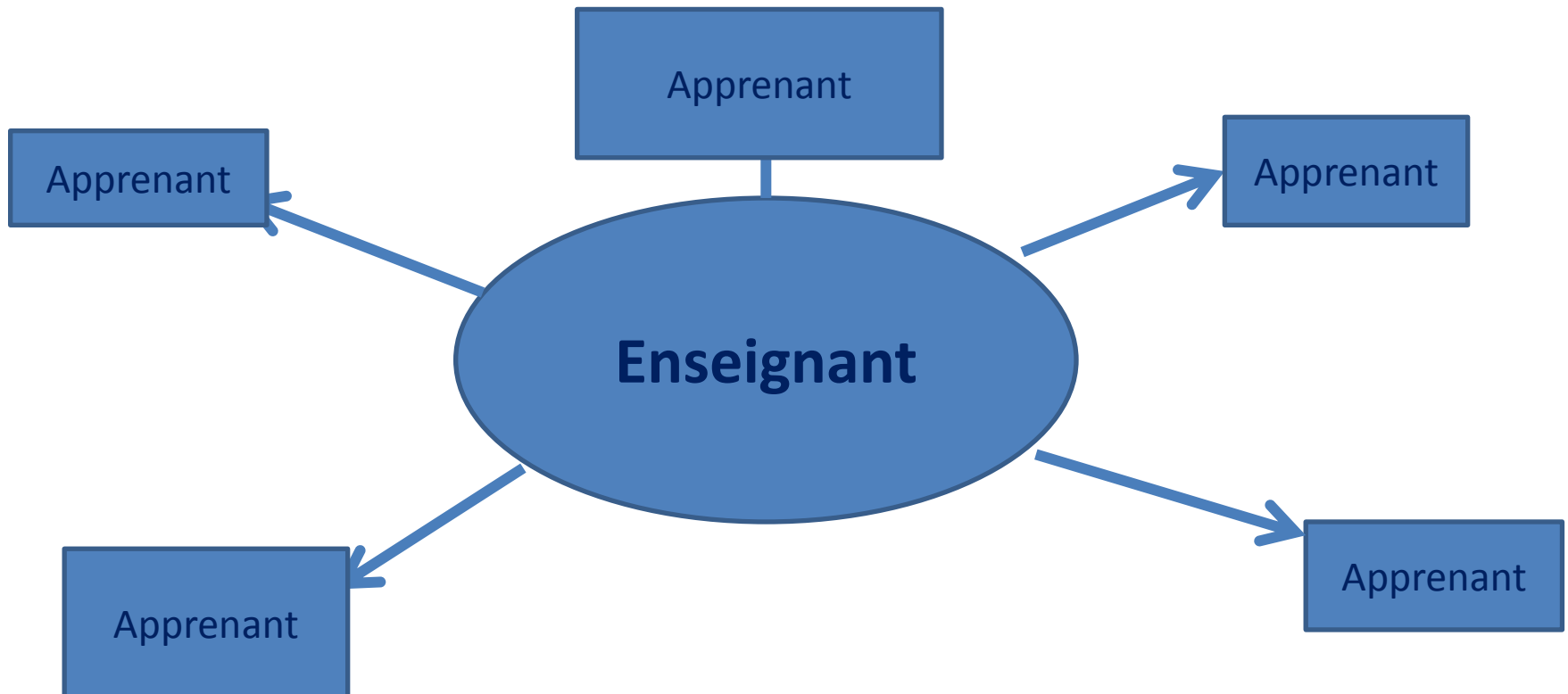
- **Une pédagogie visant à la réussite des jeunes :**
 - > Principe de l'alternance : articuler différentes modalités d'apprentissage, différents temps et différents lieux.
- **La formation de citoyens :**
 - > Communication institutionnelle et Réalité du terrain (Les « Services »)
- **L'accueil de profils stigmatisés par :**
 - > L'échec, l'exclusion...ou le refus d'entrer dans le « moule »



Hors du *culte du diplôme* qui marque le
système éducatif français

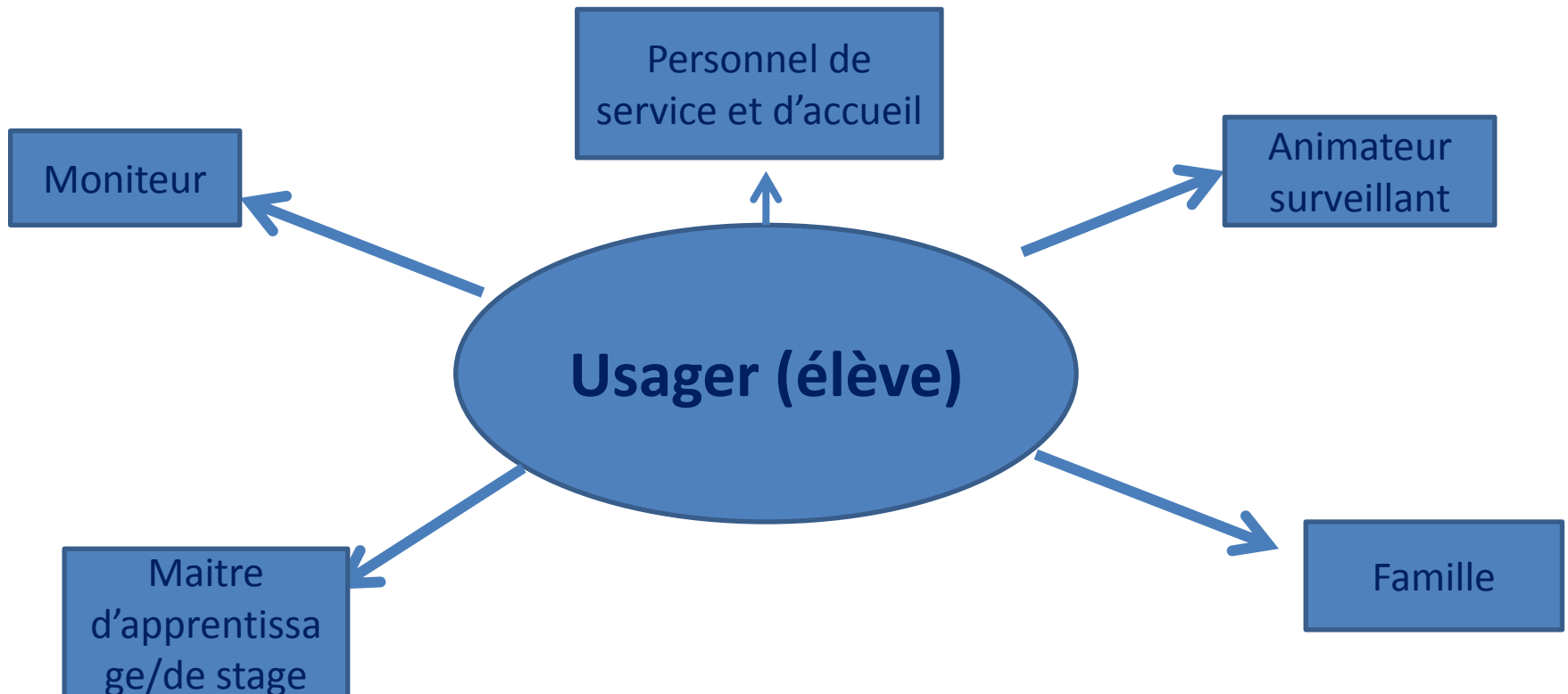
Eduquer dans un modèle inversé et pluriel (1)

- **Modèle Education Nationale :**



Eduquer dans un modèle inversé et pluriel (2)

- **Modèle MFR**



Question de recherche :

- **Comment comprendre cette organisation originale et sa situation paradoxale?**
 - > Comment les MFR œuvrent au service des personnes accueillies (le jeune en formation) et au bien commun (le territoire) ?
 - > Pourquoi ce déficit d'image ?
 - > Quel avenir pour les MFR dans le contexte de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (loi du 5 septembre 2018)?

Cadre théorique

Théorie de la justice sociale

Nancy Fraser : histoire des mouvements sociaux et des système politiques.

- Dans le champ de la philosophie politique
- Une volonté éthique
- Une approche critique

MFR

Théorie des organisations

Les organisations non conventionnelles (organisations hybrides) **Mintzberg (1979) ; Bres, Raufflet, Boghossian (2018)**

- Une mission sociale
- Des logiques multiples, des objectifs fondés sur des valeurs sociétales
- Des intérêts divergents

Théorie de la justice sociale (N.Fraser) (1)

- **But ultime de la Justice sociale :**
 - > La parité de participation pour tous dans toutes les interactions sociales
 - Changer les valeurs qui régulent l'interaction
 - Etablir de nouveaux modèles de valeurs pour favoriser la parité de participation
- **Définition de la justice sociale :**
 - > Un processus d'émancipation qui conduit les individus à la parité de participation
 - > L'émancipation donne accès à la reconnaissance

Théorie de la justice sociale (N.Fraser) (2)

- **Des mécanismes d'émancipation identifiés :**
 - > Dimension culturelle :
 - Reconnaître et valoriser les identités
 - > Dimension économique :
 - Distribution juste des ressources
 - > Dimension politique :
 - Participation aux prises de décisions
- **Des liens subtils et des interactions parfois conflictuelles entre ces mécanismes**
 - > Difficulté (cercle vicieux), mais nécessité d'un fonctionnement coordonné et harmonieux entre les trois dimensions

Théorie des organisations: Organisation hybride (non conventionnelle) (1)

- **Organisation hybride (OH) : des logiques différentes et multiples**
 - > Il ne s'agit pas d'enjeux commerciaux mais d'enjeux beaucoup plus larges fondés sur des valeurs sociétales donc beaucoup plus difficiles à saisir que les valeurs marchandes.
 - Composer avec cette pluralité de pensées
- **Des tensions et paradoxes :**
 - > Valeurs associatives/exigences de marché
 - > Représentations différentes/intérêts divergents
 - > Une mission sociétale dans un contexte incertain
 - > Résolution de « méta-problèmes » dans un « couloir d'indifférence »
 - > Faire plus avec moins

Théorie des organisations: Organisation hybride (non conventionnelle) (2). Une gouvernance associative

Association (loi 1901) : une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente, leurs connaissances ou leurs activités dans un but autre que le partage des bénéfices



- Des dirigeants bénévoles (éventuellement indemnisés mais ils ne sont pas salariés)
- Des salariés, s'il y en a, qui sont placés sous la responsabilité hiérarchique (directe ou indirecte) de ces dirigeants bénévoles.

Dimension « hybride » :

- Mission sociétale (logique communautaire) / Pression financière (logique de marché)

Problématique : deux légitimités

➤ **Légitimité politique :**

Le Président du CA est juridiquement responsable

- **Légitimité technique :** La gestion est confiée au directeur

Design de la recherche

- **Démarche qualitative et abductive :**
 - > Alternance entre
 - immersion (collecte des données sur le terrain) et distanciation (recul théorique)
- **Période 1 : 2015-2017 :**
 - > Recherche réalisée auprès des MFR de l'Ain (7 maisons) : 66 entretiens; étude documentaire, observation non participante
- **Période 2 : Depuis janvier 2018 :**
 - > Travail de recherche auprès de l'UNMFREO (Union Nationale des Maisons Familiales et Rurales d'Education et d'Orientation) : 15 entretiens, étude documentaire, observation non participante, animation régulière de séminaires de formation

Résultats : des mécanismes forts quoique peu formalisés d'émancipation et de reconnaissance (1)

- **Emancipation culturelle :**

- > Socialisation, renforcement identitaire, reconnaissance

«S'épanouir, je pense que c'est un bon terme au niveau personnel et professionnel hein. Parce que voilà au début ... on les voit tout timide, tout réservé et puis après ... la vie en collectivité ça s'est énorme et puis après c'est un enfant qui évolue et puis quelqu'un qui au départ n'avait pas envie, bah il a l'étincelle et puis petit à petit ça se passe bien quoi» (Moniteur MFR Pont de Veyle, Christophe).

« Tous les matins, on vient ici avant les cours, à 7h30 du matin, il y a toujours un enseignant qui est là. Pendant 45 mn on (nota : moniteurs et élèves) remet la maison en ordre. (...). On remet les salles de classe en ordre, on nettoie les tableaux. On nettoie la salle après le petit déjeuner, on fait la vaisselle. Donc ça, vous savez il y a des services qui sont organisés (...) ça marche très, très bien (...). Il y a une auto-éducation qui se fait (...) . Nous on est là pour la mettre en musique » (MFR Pont de Veyle, moniteur, Dominique).

« Moi, j'étais pas bon élève, enfin on me disait que je n'étais pas bon élève. Mais aujourd'hui, j'ai un master et un doctorat, et ça c'est parce que les maisons familiales m'ont donné confiance »(UNMFREO, Roland Gt, DG et ancien élève).

«Quand un chef d'entreprise dit « j'aime les jeunes qui sont en MFR parce qu'ils sont différents », ils sont différents parce que c'est le groupe qui les a accompagnés, et c'est le groupe qui leur a permis d'avoir une certaine posture ». (UNMFREO, Dominique R, président et ancien élève-parent).

Résultats : des mécanismes forts quoique peu formalisés d'émancipation et de reconnaissance (2)

• Emancipation économique

> Professionnalisation, accès aux ressources, valorisation

« Le truc c'est qu'on en fait pas de sélection à la base pour les jeunes qui viennent ici, ... on doit leur donner le meilleur et les faire sortir avec le meilleur. C'est ça la fonction de la maison (.....)l'objectif (...)c'est de leur donner le meilleur pour les faire avancer, c'est, tout simplement en faire des hommes ou des femmes». (MFR Cormaranche président CA Jacques G.).

« 65 % des maisons familiales rurales sont dans les communes les moins peuplées de France. Si vous n'avez pas d'internat, c'est clair vous n'avez pas d'élèves. (...) S'il n'y avait pas les internats, on ne recruterait pas, on ne pourrait pas avoir des élèves qui font 150 km par jour. C'est juste impossible» (ancien élève et dg UMFREO, Roland Gr).

« Toutes les semaines quand ils viennent les jeunes, ils ont une visite d'entreprise, (....) on les emmène sur le terrain. (...) C'est nous qui organisons la visite, le lieu,on prend les contacts » (MFR Bagé, formatrice Hélène).

« Ce qui revient le plus souvent est la qualité du suivi des élèves, par ex pour les stages. Le fait qu'on ne les met pas en stage et puis c'est terminé. Qu'il y ait vraiment un accompagnement, un lien avec les maîtres de stage (....) Les retours qu'on a, c'est globalement nos élèves sont bien formés. On les apprécie. Les maitres de stage apprécient de travailler avec nous.» (MFR Pont de Veyle, monitrice, Ida).

« C'est-à-dire par rapport au moment où on les récupère ... certains par exemple vont pas être capables de faire une phrase, une syntaxe correcte en français ... (....) moi j'ai des jeunes il y a des maîtres de stage qui veulent tous être maîtres d'apprentissage de ce jeune-là et pourtant il a des difficultés scolaires, mais il est bon professionnellement. (...) pour moi la réussite, c'est aussi l'intégration dans la société. » (MFR Bagé, formatrice, Hélène).

« Après, ils sont tous salariés nos élèves ici donc ils ont un salaire, ils s'organisent. Puis, après tous ceux qui ont des difficultés on met en place des structures qui permettent de les aider.» (MFR Cormaranche, directeur Régis D).

Résultats : des mécanismes forts quoique peu formalisés d'émancipation et de reconnaissance (3)

- **Emancipation politique :**

- > **Savoir citoyen, accès au pouvoir**

« Un jeune qui entre en maison familiale, (.....) c'est l'ouverture au monde (...) c'est aussi l'ouverture à l'Europe. Pour nous, c'est très, très important avec les plans Erasmus de permettre justement d'aller voir un peu dans son métier ce qui peut se faire ailleurs (...), c'est la culture, et la famille dans lesquelles on est accueilli. Et puis, pour les formations supérieures c'est l'international. [...] Nous continuerons à envoyer des jeunes, (...) Ça c'est essentiel, (...) on veut aussi former des citoyens européens » (UNMFREO, Dominique R, président et ancien élève-parent).

« Pour les jeunes, on se dit : « y a des jeunes qui ne sont pas partis, jamais partis de là où ils habitent » y en a qui n'ont jamais pris le TGV. Quand on est parti au Brésil ... ils n'avaient jamais pris l'avion, jamais quoi voilà ! Ils ont dû se faire vacciner, ils ont dû partir à Lyon, ils ont dû quitter leurs parents, ils ont dû faire ...leur visa (...) mais c'est monter un projet, réaliser un projet de A à Z.. » (MFR Pont de Veyle, moniteur Christophe).

« Un autre groupe a monté une association pour le maintien d'une agriculture paysanne (AMAP). C'est quand même génial, que les élèves de 17 ans, 18 ans pour certains, arrivent à fédérer comme ça des gens pour créer une AMAP,» (MFR Pont de Veyle, Moniteur, Dominique).

« D'une, on avait le droit de prendre parole et de deux ils demandaient régulièrement notre avis sur tout ce qu'on faisait globalement (...) professionnel par rapport à nos expériences en entreprise, personnel par rapport au cadre de vie au sein de la MFR, par rapport au personnel aussi (..) Je ressenti de notre travail sur notre vie personnelle sachant qu'en restauration on a beaucoup d'heures donc ça ça les intéressait beaucoup pour pouvoir si il y avait le moindre problème être présent » MFR Balan, ancien élève, 2013-2015 -Maxence

« Les élèves font partie de la commission vie interne et résidentielle où sont également présents des représentants du CA et des représentants de salariés (.....) chacun y est à pied d'égalité. La parole d'un élève a autant de valeur que celle d'un moniteur ou d'un administrateur (...) on voit comment les élèves se révèlent, comment cela les fait réfléchir, murir » MFR Anneyron, Directrice, Maria R

Les limites du modèle et les opportunités dans le nouveau contexte de la formation professionnelle :

- **La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel :**
 - > Un marché fortement concurrentiel
- **Conséquences pour les MFR :**
 - > Nécessité de sortir du « couloir d'indifférence »
 - > Nécessité de quitter la « culture de l'oral », de formaliser des procédures au caractère artisanal
 - Aller « puiser » dans d'autres « mondes » (Thévenot, Boltanski, 1991)...sans perdre « son « âme »
- **Création d'un label MFR-RSO :**
 - > Démarche engagée au 1^{er} janvier 2019 pour l'ensemble des MFR nationales

Conclusion :

- **Une organisation à but social en capacité de mettre en œuvre une autorité au service de la personne et du bien commun**
 - > Des mécanismes émancipateurs :
 - système de gouvernance
 - système de management
 - culture forte
- **Comment se « réinventer » sans perdre l'identité fondatrice ?**
 - > Rôle des administrateurs et des présidents
 - Maintenir le cap de la justice sociale
 - > Rôle des managers, directeurs de maison.
 - Préserver des relations et conditions de travail responsables tout en encourageant la performance globale

MERCI DE VOTRE ATTENTION

LA MISE EN ŒUVRE FÉCONDE DES NOTIONS DE JUSTICE ET DE RECONNAISSANCE AU SEIN D'UNE STRUCTURE ALTERNATIVE D'ÉDUCATION

CATHERINE GLÉE-VERMANDE (IAELYON MAGELLAN, UDL), LUC BRÈS, JOHNNY BOGHOSSIAN, STÉPHANE PISANI (FSA, UNIVERSITÉ LAVAL QUÉBEC) –CRISES -QUÉBEC