



Rapport final de médiation

RAC#3 : le temps perçu par l'enfant à l'école maternelle

Théo Samain-Raimbault

Mars - Juin 2023

Sommaire

1. La mission - p. 3 à p. 15

- Le médiateur
- Les objectifs
- L'organisation
- Calendrier et actions
 - les visites dans les écoles
 - les ateliers réflexifs
 - les réunions avec Premiers cris

2. Analyse - p. 16 à p. 19

- Une mission expérimentale
- Des difficultés pratiques
- Une posture floue
- De quoi la médiation doit-elle prendre soin ?
- Appréhender une opposition de valeurs

3. Recommandations - p. 20 à p. 24

- Les objectifs de la médiation
- La posture de médiation
- Le processus de médiation
 - la réflexivité
 - les ateliers
- Le profil du/ de la médiateur.ice

4. Annexes - p. 25

- Compte-rendus de visites
- Compte-rendus d'ateliers

La mission

1. Le médiateur



De formation philosophique, j'ai été missionné une première fois par Premiers cris en 2021 afin de réaliser **un rapport de recherche portant sur l'horizontalité des savoirs et la reconnaissance des pratiques au sein des recherches-actions collaboratives** portées par le collaboratoire. C'est à cette occasion que j'ai réfléchi tout à la fois aux conditions de scientificité d'une telle recherche, mais aussi à la forme démocratique de son collectif, à la place du design dans celle-ci et à la production du savoir commun qu'elle implique.

Approfondissant certains axes déjà établis par l'équipe de Premiers cris, et en particulier par ses fondatrices, j'ai notamment souligné la nécessité qu'intervienne une médiation au sein de chaque RAC afin que l'horizontalité des relations entre parties prenantes puisse être assurée au mieux.

Après une expérience professionnelle de terrain en tant que Délégué fédéral – coordinateur de la Fédération française des Clubs pour l'UNESCO, j'ai candidaté au poste de médiateur ouvert par Premiers cris pour accompagner cette RAC 3. Cette candidature fut notamment maturée par l'idée d'**expérimenter sur le terrain ce que j'avais pensé « en théorie » dans mon rapport**. C'est donc un double regard que ma position me permet de porter rétrospectivement sur cette médiation : un **regard descriptif** depuis l'intérieur et au jour le jour, autrement dit « ce que la médiation est » mais également un **regard réflexif** et critique renseigné par la réflexion normative engagée deux ans plus tôt, ou autrement dit « ce que la médiation devrait être ».

C'est ainsi que le présent rapport se propose tout à la fois de renseigner le lecteur sur le déroulé pratique de ma mission portant son lot de bienfaits et de difficultés mais également d'en tirer des enseignements et des recommandations pour les futures médiations de Premiers cris.

2. Les objectifs

Tels qu'annoncés en début de mission les objectifs étaient de quatre ordres. Finalement le deuxième objectif fut pour l'essentiel retiré de la médiation au profit de l'assistant de recherche. En concertation avec l'équipe de Premiers Cris, nous avons finalement ajouté un 5ème objectif qui nous semblait plus adapté à la spécificité de mon profil.

- 1) Accompagner l'arrivée et l'utilisation du dispositif dans les 3 écoles
- 2) Soutenir les professionnel.les de terrain et l'assistant de recherche dans la récolte des données
- 3) Aider les cochercheur.e.s à conscientiser les savoirs mobilisés et créés pendant le projet de RAC et les nouvelles possibilités / responsabilités dans leur pratique qui en résultent
- 4) Veiller au bien-être de tous les acteurs et actrices impliqués dans le projet de RAC
- 5) Assurer la réflexivité de la mission ; proposer un enrichissement et une structuration du rôle de la médiation pour les futures RAC de Premiers Cris.

3. L'organisation

Au vu des objectifs annoncés, la répartition des tâches proposées initialement m'a paru relativement inadaptée. L'essentiel du temps de mission s'effectuait sur le terrain (environ $\frac{3}{4}$) tandis que la préparation et la réflexivité reposait sur peu de temps (environ $\frac{1}{4}$). C'est pourquoi dès le début de mission je proposai de dégager plus de temps pour la réflexivité et la préparation afin de mieux remplir les objectifs 3 et 5.

Au fur et à mesure de la mission elle s'est plutôt trouvée organisée en 3 temps/activités :

- Accompagnement du dispositif dans les écoles, réunions de suivi hebdomadaires, échanges réguliers avec la coordinatrice et écriture des compte-rendus (50%)
- Préparation et animation d'atelier réflexifs auprès des cochercheur.e.s (30%)
- Réflexivité sur la mission de médiation → réunion bilan et écriture d'un rapport (20%)

4. Calendrier et actions

8 mars - début de mission

Mars - Présentation dans les écoles / implémentation du dispositif dans les classes pilotes

Avril/Mai - Poursuite des visites dans les écoles / Implémentation du dispositif dans les classes de la vague 1 et de la vague 2 / Évaluation du dispositif / Animation des ateliers réflexifs (intergroupe et intragroupe)

Juin - Dernières visites dans les écoles / Écriture du rapport

15 juin - Fin de mission

4.1. Les visites dans les écoles

Tout au long de la mission j'allai régulièrement dans les écoles lors de visites ayant un double objectif :

- **Prendre le pouls de l'ambiance de travail** au sein des établissements.

Partie confidentielle.

- Chaque visite donnait lieu à un compte-rendu détaillé partagé à l'équipe de Premiers cris (documents placés en annexe)
- **Accompagner la mise en route du dispositif** et les expérimentations sur le terrain.

À ce niveau, plus encore que de **livrer les dispositifs** aux enseignantes l'expérimentant, ainsi que de **présenter à chaque enseignante son fonctionnement**, j'assistai la coordination dans le **partage et le recueil d'informations pratiques** et organisationnelles, de même que j'accompagnai les enseignantes des différentes vagues expérimentales (pilote, vague 1, vague 2) afin qu'elles exposent leurs **retours sur le dispositif** et remplissent les différents **documents de suivi** (questionnaires de climat de classe, cahiers de terrain, questionnaires d'évaluation du dispositifs) à l'adresse des scientifiques et designers.

Les questionnaires de retours sur le dispositif sont placés en annexe de ce document. Cela étant, notons ici les résultats principaux. Douze enseignantes ont implémenté le dispositif dans leurs classes et ont donc été interrogées (4 à Emeriau, 3 à Pyrénées, 5 à Violet).

- **L'évaluation du dispositif**
 - À la question : quels sont les points forts du dispositif selon vous ?

6 critères furent évalués :

Design	Facilité d'utilisation	Support pédagogique	Apprentissage actif	Autonomie des usages	Intégration réussie
--------	------------------------	---------------------	---------------------	----------------------	---------------------

9	10	7	10	3	7
75,0	83,3	58,3	83,3	25,0	58,3

Le dispositif du Chronoclap est principalement apprécié pour :

- sa facilité d'utilisation (83%)
- favoriser un apprentissage actif (83%)
- son design attractif pour les élèves (couleur des languettes, billes, carillon) (75%)

mais également en tant que support pédagogique (58%) correctement intégré dans l'espace de classe (58%) qui peut favoriser l'autonomie des élèves (25%)

- À la question quels sont les points faibles du dispositif selon vous ?

6 critères furent évalués :

Design	Complexité d'utilisation	Support pédagogique	Apprentissage passif	Accompagnement soutenu	Intégration difficile
--------	--------------------------	---------------------	----------------------	------------------------	-----------------------

7	4	4	2	8	1
58,3	33,3	33,3	16,7	66,7	8,3

Cependant le dispositif du Chronoclap possède quelques points faibles :

- Il nécessite un accompagnement soutenu de la part des enseignantes (67%)
- Il possède des fragilités (anneaux, rampe, carillon)
- Il est parfois perçu comme "complexe" à utiliser (billes qui ne passent pas ou languette d'une demie-heure inadapté à l'activité) ce qui peut entraîner des difficultés de compréhension ou d'utilisation.

- **Le retour sur les attentes**

L'implémentation du dispositif a-t-elle répondu à vos attentes concernant :

- la compréhension de la notion de temps ?
4,9/7
- la compréhension du déroulé des activités scolaires par les élèves ?
4,7/7
- la diminution de l'anxiété des élèves ?
4,35/7

Le dispositif semble améliorer la compréhension des notions de temps et de durée, ainsi que la compréhension du déroulé des activités scolaires par les élèves. Cependant la durée d'expérimentation a été jugée "trop courte", ce qui ne permet pas de juger réellement de ces évolutions de manière positive - il ne s'agit que de prémisses.

L'anxiété des élèves étant déjà bien réduite (PS) voire inexistante (MS/GS) en fin d'année chez les élèves, il est compliqué d'évaluer réellement l'impact du dispositif sur cette attente là.

4.2. Les ateliers réflexifs

Tel qu'indiqué dans ma présentation, je fus également chargé de concevoir et d'animer des ateliers réflexifs. Ce travail fut développé en étroite collaboration avec la coordinatrice. In fine nous avons réalisé 4 ateliers réflexifs auprès des parties prenantes de la RAC, réalisés aux mois d'avril et mai 2023 (voir l'ensemble des comptes rendus ci-joint).

Dans la mesure où le collectif de recherche était déjà constitué et qu'il avait déjà pu produire un dispositif en commun lors des phases précédentes, les ateliers réflexifs n'avaient ici pas pour rôle d'installer les modalités d'une collaboration à venir mais bien plutôt de **poser un regard réflexif sur l'expérience en cours**. L'enjeu fut aussi de **prendre du recul avec la RAC** afin de valoriser l'aspect émancipatoire pour les participant.e.s qu'une telle expérience collaborative peut susciter.

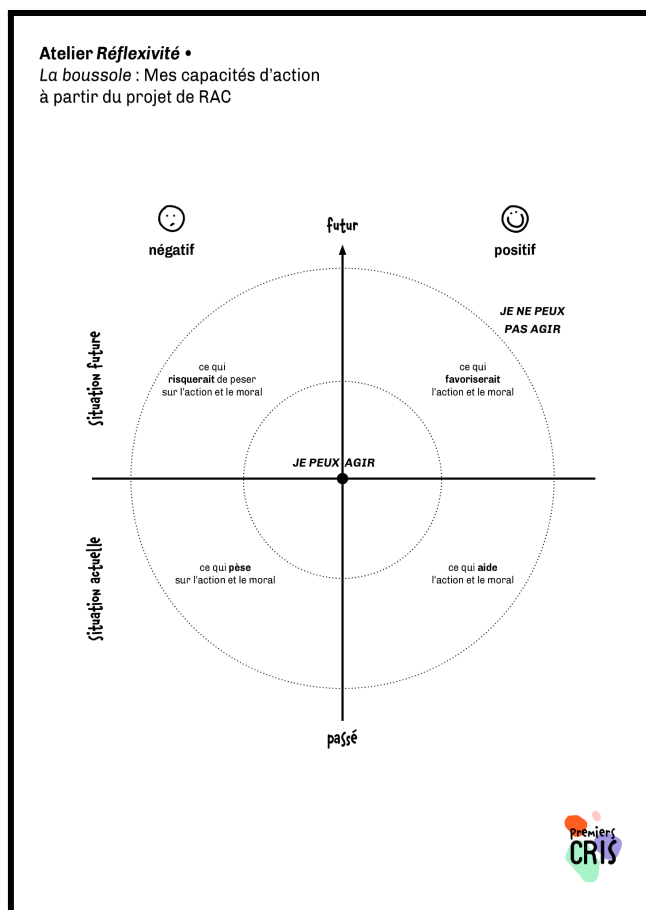
À cet effet deux types d'ateliers furent expérimentés ("l'atelier de la Boussole" et le "co-développement professionnel") dans deux types de configurations (intergroupe, soit rassemblant tous les types de cochercheur.e.s ; scientifiques, designers et personnels de l'éducation) et intragroupe (rassemblant seulement les personnels scolaires au sein de leurs établissements respectifs).

- **L'atelier de la Boussole**

Inspiré des ateliers d'autodescription du consortium "où atterrir ?", lui-même dirigé par le philosophe Bruno Latour, les ateliers de la boussole ont été conçus spécialement à l'adresse des parties prenantes des recherches actions collaboratives de Premiers cris.

Cet exercice vise avant tout à **conscientiser les situations et les interdépendances de chacun.e** (négatives comme positives), l'amener à mieux considérer son écosystème et *in fine* à placer les individus dans une perspective d'action et d'empowerment. Mais plus encore, en collectif mixte (soit rassemblant des personnes aux rôles et statuts différents dans la RAC) cet atelier permet à chaque participant.e de **s'ouvrir à la réalité socio-professionnelle des autres** et de mieux considérer les ressemblances mais aussi les différences et inégalités entre les membres du collectif.

Pour se faire, les participant.e.s seront invités à réfléchir sur leurs dépendances, positives comme négatives, à les écrire sur des post-its et à les présenter aux autres en les plaçant sur la boussole ci-après :



En fonction du nombre de participant.e.s, comptez a minima 1h30 d'atelier, à partir du déroulé suivant. Il est possible d'adapter la durée en limitant le nombre de post-its présentés par participant.e.s :

- **Présentation de l'atelier** : Pourquoi cet exercice ? ; Posture des facilitateur.ices ; contrat éthique entre les participant.e.s (écoute active, respect de la durée et confidentialité) et présentation de la méthode (5')
 - objectif : présenter succinctement l'exercice et les conditions de celui-ci.
- **Réflexion individuelle autour de "ce dont nous dépendons"** : dans la situation actuelle (au travail ou dans la RAC) notez trois éléments qui pèsent sur votre action et votre moral et notez trois éléments qui aident votre action et votre moral (un élément par post-it) (10')
 - objectif : amener chaque participant.e à prendre du recul et à porter un regard réflexif sur sa situation propre.
- **Tirage au sort** des participant.es en groupe mixte (de professions différentes) de 3 ou 4 (2')
 - objectif : mêler les individus en collectif mixte et produire des rencontres inattendues.
- Au sein des groupes, **chaque participant.e présente à tour de rôle ses post-its et les place sur la boussole du groupe** : plus la personne considère pouvoir agir sur l'élément présenté plus elle place le post-it proche du centre de la boussole ; et inversement, plus la personne considère ne pas pouvoir agir sur l'élément, plus elle place le post-it en périphérie du cercle (15')

→ objectif : travailler la prise de parole, l'écoute active et bienveillante et prendre conscience des réalités sociales d'autrui.

- **Réflexion individuelle autour de "ce dont nous dépendrons"** : en se projetant dans le futur (au travail, dans la RAC ou de manière plus générale encore) notez trois éléments qui risqueraient de peser sur votre action et votre moral et notez trois éléments qui favoriseraient votre action et votre moral (un élément par post-it) (10')

→ objectif : amener chaque participant.e à se projeter et à porter un regard réflexif sur sa situation à venir.

- Au sein des groupes, **chaque participant.e présente à tour de rôle ses post-its et les place sur la boussole du groupe** : plus la personne considère qu'elle pourrait agir sur l'élément présenté plus elle place le post-it proche du centre de la boussole ; et inversement, plus la personne considère qu'elle ne pourrait pas agir sur l'élément, plus elle place le post-it en périphérie du cercle (15')

→ objectif : travailler la prise de parole, l'écoute active et bienveillante et prendre conscience des réalités sociales d'autrui.

- Au sein de chaque groupe, **les participant.e.s nomment un.e porte parole** qui aura pour tâche de présenter et placer les post-its de son groupe sur une boussole géante (3')

→ objectif : travailler une prise de décision collective en groupe mixte.

- Inviter **les porte paroles de chaque groupe à présenter succinctement les post-its de son groupe et à les placer sur la boussole géante** (10')

→ objectif : élargir le spectre des réalités sociales et comparer (ressemblances et différences) les résultats de chaque groupe.

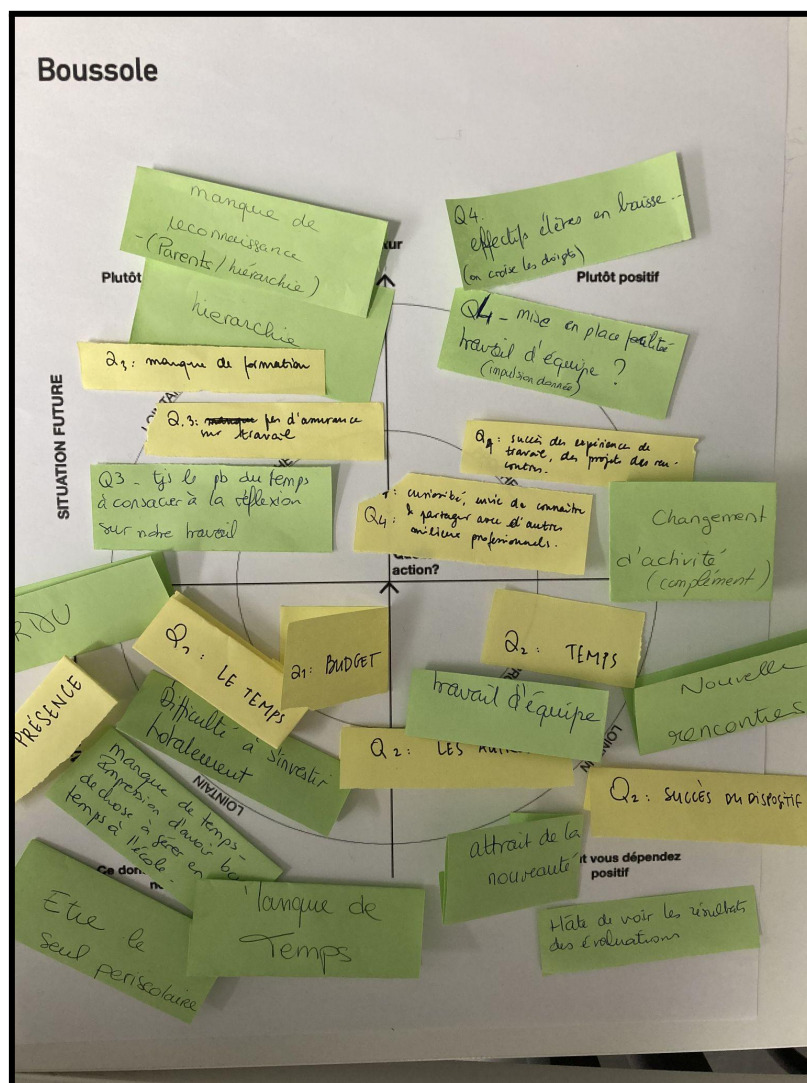
- En face de la boussole des interdépendances du collectif, ouvrir la discussion à l'intergroupe et **collecter les réactions** (qu'est ce qui conforte votre vision ? qu'est-ce qui vous étonne ? qu'apprenez-vous sur le groupe et sur vous-même ?) (15')

→ objectif : verbaliser et conscientiser la situation des membres du groupe, leurs interdépendances et dégager des problématiques communes.

! Attention à veiller à l'équilibre des temps de paroles

- Proposer à chaque participant.e d'exprimer ce qu'il a pensé de l'atelier et **d'évaluer anonymement l'atelier** autour de deux variables ("Bien fait" et "utile"). Note de 0 (-) à 5 (+). S'il reste suffisamment de temps, il est possible de s'appuyer sur la méthode des 3A (Quel apprentissage ? Quelle appréciation ? Quelle application ?) (5')

→ objectif : recueillir les retours sur l'ateliers dans une perspective horizontale d'amélioration



L'exemple d'une boussole remplie par les professionnel lors de l'atelier en plénière du 5 avril

- L'atelier du codéveloppement professionnel

L'atelier de codéveloppement professionnel s'inspire de la méthode cofondée par Adrien Payette et Claude Champagne, auteurs du livre : *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Ste Foy, Québec, Presses de l'Université du Québec (1997).

Pensé en complémentarité avec l'atelier de la boussole (ayant dégagé des grands thèmes problématiques), cet atelier tend à dégager des pistes de solutions concrètes aux problématiques spécifiques rencontrées sur le milieu de travail. **Une fois l'exercice d'auto description effectué (atelier de la boussole), les professionnel.le.s sont donc invités à se placer dans une perspective d'action entre pairs.**

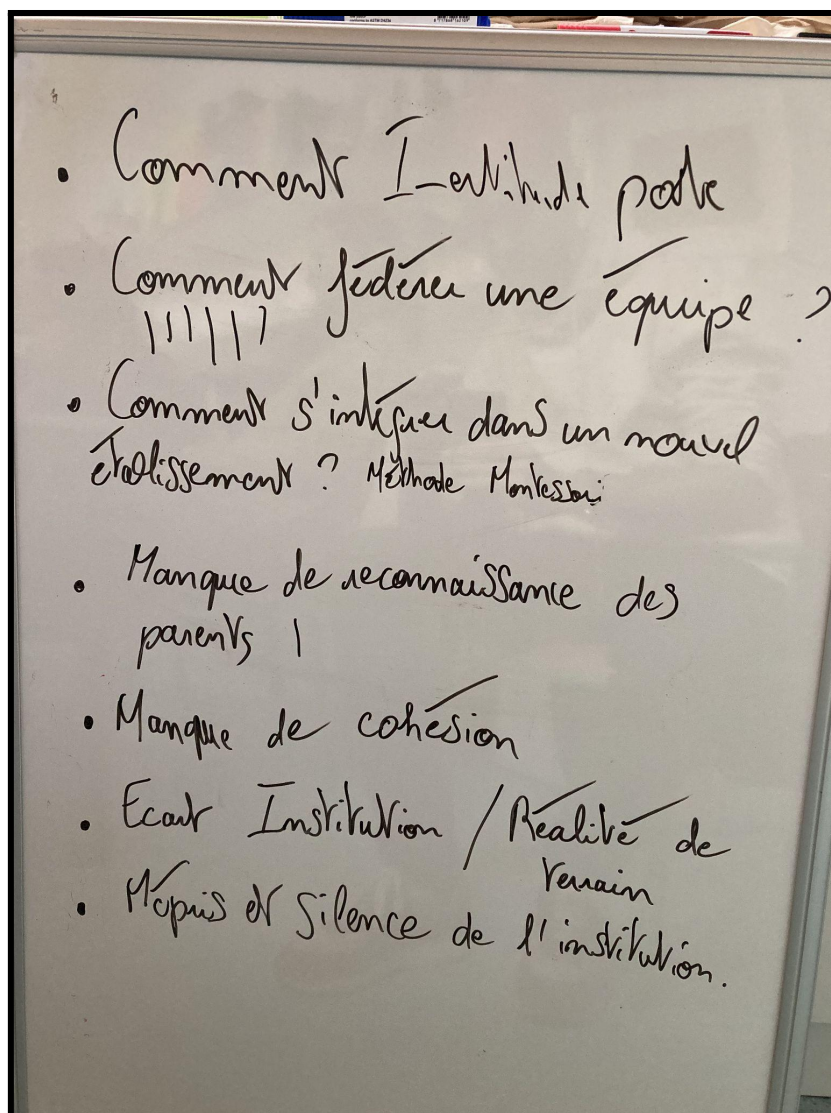
Les professionnel.e.s sont ici engagés dans une démarche d'écoute active et de soutien vis-à-vis de l'un.e de leur pair. Plus encore que d'aider à solutionner un problème collectivement, cette démarche forme les professionnel.le.s à une véritable **méthode de réflexion et d'action collective**, favorisant le lien et l'esprit de solidarité et d'**entraide entre pairs**.

C'est à l'équipe de médiation, éventuellement en relation avec les professionnel.le.s et selon les réalités de chaque terrain, de **délimiter le cercle des pairs** (par exemple, à savoir dans quelle

mesure la direction ou les ASEM et animateur.ice.s sont pairs des enseignant.e.s). Et ceci, avec le souci que l'expression demeure la plus libre possible.

Là encore, comptez environ 1h30 d'ateliers pour une dizaine de participant.e.s, selon le déroulé suivant (en 7 étapes) :

- **Présentation de la méthode** et des différent.e.s participant.e.s (Facilitateur.trices [chargé.e.s de l'animation], co-développeur.euse.s, protagoniste) et rappel du cadre éthique (confidentialité, engagement, respect mutuel) (5')
- **Tour de table des problèmes professionnels** concrets rencontrés par chacun.e. Chaque problème doit être personnel et énoncé simplement. Les grandes dépendances négatives ayant émergé lors de l'atelier de la boussole peuvent servir d'inspiration de même que faire le lien logique entre les deux ateliers. Suite à cela, les professionnel.le.s sont amené.e.s à voter pour un problème en particulier qui sera sélectionné pour la suite de l'atelier. Le problème recevant le plus de suffrage voit la personne l'ayant énoncée devenir protagoniste, tandis que ses collègues seront co-développeur.euse.s et auront pour tâche de l'aider (15')
- **Le/la protagoniste est amené.e à détailler son problème** sans aucune interruption d'autrui (5')
- **Les co-développeur.euse.s ainsi que les facilitateur.trice.s peuvent désormais questionner le/la protagoniste** à partir de questions ouvertes afin de mieux cerner les contours du problème exposé (15')
- Les participant.e.s s'entendent alors sur un contrat de consultation, c'est-à-dire que **le problème est reformulé à partir des échanges précédents afin de dégager une problématique**. Chaque terme de la question posée est ici susceptible d'avoir son importance. La clarté de la problématique engagera par la suite la clarté des solutions apportées (5')
- **Les co-développeur.euse.s ainsi que les facilitateur.ice.s sont invité.e.s à partager leurs expériences et pistes d'actions / solutions** quant au problème de la/du protagoniste qui ne peut pas parler (25')
- Le/la protagoniste est invité.e à énoncer les idées qui l'inspirent et qu'il/elle souhaite garder, ainsi que dégager un planning d'action concret. Les facilitateur.e.s proposent une **synthèse des échanges** et des pistes d'actions énoncées. (15')
- Les participant.e.s sont invités à **revenir sur l'atelier ainsi que de l'évaluer** autour de deux variables ("Bien fait" et "utile"). S'il reste suffisamment de temps, il est possible de s'appuyer sur la méthode des 3A (Quel apprentissage ? Quelle appréciation ? Quelle application ?) Note de 0 (-) à 5 (+). (5')



Les problèmes évoqués par l'équipe pédagogique de l'école Emeriau, lors de l'atelier de codéveloppement professionnel du 13 avril.

Bilan global des ateliers : chaque atelier a fait l'objet d'un **compte-rendu spécifique** placé en annexe de ce rapport. Cela dit, de manière générale, notons ici que, malgré leur **caractère expérimental et perfectible**, ils ont eu un rôle clé dans le processus de médiation et plus spécifiquement au sein des établissements scolaires. Au début, la plupart des participant.e.s pouvaient sembler interrogatifs voire sceptiques quant à ces ateliers, s'interrogeant notamment sur la pertinence de les effectuer dans le cadre de la RAC. Pourtant, à la fin de ceux-ci les retours furent largement positifs. En effet, les participant.e.s évoquèrent en premier lieu la satisfaction d'avoir pu bénéficier d'un temps de recul, un **temps réflexif**, sur leurs situations et leurs pratiques pour des métiers qui en manquent cruellement. L'atmosphère d'**écoute réciproque** et la **liberté d'expression** en découlant fut particulièrement appréciée. L'apport de facilitateur.e.s extérieurs (médiateur, coordinatrice) lors de ces ateliers, afin de poser un **regard extérieur** sur ces situations fut également relevé. Autre point positif, beaucoup de participant.e.s ont exprimé l'intérêt d'avoir **pris conscience de réalités et de vécus différents** des leurs, aussi bien lors de l'atelier en intergroupe (par exemple du scientifique sur le milieu des écoles maternelles et inversement) mais aussi, plus étonnamment, en atelier intragroupe (au sein de mêmes établissements). Aussi, la libération de la parole

impliquée par les ateliers permet à certaines d'exprimer des craintes non exprimées à leurs pairs jusqu'alors (parfois depuis plusieurs années) sans peur du jugement, ouvrant par là-même la possibilité d'une aide mutuelle entre pairs.

Si quelques tâtonnements ont accompagné la mise en place de ces ateliers, notons malgré tout une **frustration de n'avoir pu bénéficier de plus de temps**. La durée minimale des ateliers ne put pas vraiment être respectée (réduite parfois à une petite heure sur la pause du midi) ce qui impliquait d'importantes coupes quant au déroulé envisagé. Plusieurs semaines après l'atelier de co-développement professionnel, une directrice a évoqué le fait que les problèmes abordés présentaient un tel écart vis-à-vis de la RAC, que cela avait pu désarçonner une participante, d'autant plus que les participant.e.s ne s'étaient pas engagées au préalable à suivre ce type d'atelier. Ce retour, relatif au caractère expérimental de ces ateliers, nous invite, me semble-t-il, à insister sur le lien entre ces ateliers réflexifs et la RAC en tant que telle. Afin qu'ils puissent être plus lisibles pour les cochercheur.e.s, il s'agit notamment de les annoncer au préalable et d'intégrer ces ateliers dès le début au processus de RAC.

Présentons ici l'évaluation globale de ces ateliers :

- Atelier de la boussole en plénière (intergroupe) le 5 avril.

De 0 à 5, comment évalueriez-vous cet atelier (9 votes prononcés) :

Est-il bien fait ? 4/5

Est-il utile ? 4,3/5

- Atelier de la boussole en intragroupe (Pyrénées) le 15 mai.

De 0 à 5, comment évalueriez-vous cet atelier (4 votes prononcés) :

Est-il bien fait ? 4/5

Est-il utile ? 4,2/5

- Atelier de codéveloppement professionnel à Violet, le 11 mai.

De 0 à 5, comment évalueriez-vous cet atelier (4 votes prononcés) :

Est-il bien fait ? 4,5/5

Est-il utile ? 3,5/5

- Atelier de codéveloppement professionnel à Emeriau, le 13 avril.

De 0 à 5, comment évalueriez-vous cet atelier (6 votes prononcés) :

Est-il bien fait ? 4,5/5

Est-il utile ? 3,5/5

Certaines pistes d'adaptations et d'amélioration des ateliers seront évoquées dans la troisième partie de ce rapport.

À noter que le contenu des ateliers n'est pas présenté en détail (que ce soit ici ou dans les compte-rendus en annexe) pour des raisons de confidentialité.

4.3. Les réunions avec Premiers cris

Lors de cette mission, j'ai beaucoup échangé avec l'équipe de Premiers cris qui m'employait et fixait mes prérogatives, que ce soit par messages interposés ou via des réunions de deux types principaux : des réunions d'équipe autour de thèmes spécifiques (travail, échange et formation) et des réunions de suivi hebdomadaires de la mission (avec Charlotte, la coordinatrice).

- Les réunions d'équipe :
 - le 8 mars : Définition du calendrier d'actions et présentation de la mission de médiation
 - le 15 mars : Brief sur l'arrivée dans les écoles, transmission d'informations et de documentations
 - le 5 avril : Réunion 6 de la RAC
 - le 30 mai : Rencontre avec le collectif S-composition (ateliers de la boussole)
 - le 1^{er} juin : Point sur les outils de médiation / déjeuner d'équipe
 - 14 juin : Réunion 7 de la RAC
 - 14 juin : Présentation du rapport

- Les réunions de suivi avec la coordinatrice :

Ces réunions hebdomadaires ont jalonné l'ensemble de ma mission. Leur rôle fut aussi bien de rendre compte de l'avancée de ma mission, et notamment de débriefer mes visites de terrain, que de récupérer des informations sur le déroulé général de la RAC, des instructions pratiques ainsi que des conseils méthodologiques de la part de Charlotte.

Lorsqu'au mois d'avril ma mission subit quelques accrocs et que certains doutes ont émergé de part et d'autre sur la manière de la mener à bien, ainsi que de bien collaborer ensemble, ce fut aussi un temps privilégié où les problèmes et désaccords purent être exprimés et les solutions imaginées. C'est principalement au cours d'une réunion d'étape, à mi-parcours, qu'un diagnostic précis fut posé, au cours duquel j'exprimai quelques difficultés, notamment dues au flou du cadrage de ma mission (à cheval entre assistant de recherche ou de coordination et médiateur) ; et à des différences de vue concernant la manière de mener la médiation. Il fut également acté de nos différences sur nos manières de travailler. Chacun.e pu exprimer ce qui lui importait, ce qui impliqua quelques propositions d'évolutions concernant la suite de la mission. Je m'engageai notamment à faire preuve d'une plus grande réactivité et communication, et j'acceptai formellement de remplir de nombreuses tâches ne me paraissant pas directement toucher à de la médiation. De l'autre côté, je sollicitai une plus grande confiance vis-à-vis de l'exercice de mes missions ainsi que le respect de mon autonomie concernant la gestion de mon travail.

Suite à cette réunion, la motivation revint et la mission put se dérouler sans accrocs.

Ainsi, notons que même dans le cadre d'une mission courte et rassemblant des personnalités formés au travail d'équipe, à l'écoute bienveillante, et à la médiation, il est normal que des difficultés ou des doutes puissent émerger. C'est alors qu'il est essentiel que des espace-temps comme celui-ci puissent être proposés à intervalles réguliers car ils permettent l'expression des différentes parties et sont très efficaces pour renouer le dialogue, diagnostiquer et solutionner les problèmes qui se posent.

Analyse

Dans l'optique d'appuyer mes recommandations à venir sur l'expérience vécue, je propose ici d'abord de détailler certaines difficultés auxquelles je me suis trouvé confronté au cours de cette mission.

1. Une mission expérimentale

Remplissant un rôle de terrain très pratique dans la RAC mais également chargé d'une part de prise de recul et de réflexivité afin de poser les jalons méthodologiques des médiations futures, **cette mission fut tout à fait particulière et ne s'inscrit pas nécessairement dans le rôle classique d'une médiation de recherche**. Aussi, sa forme n'a pas nécessairement vocation à servir de modèle pour les médiations à venir de Premiers cris.

Il est essentiel de souligner le **caractère évolutif, voire expérimental** de cette médiation, ponctuée tout à la fois de certaines difficultés mais aussi d'apprentissages réciproques. Se déroulant sur quatre mois elle fut l'objet de négociations constantes entre mes attentes (relatives à mes qualités, défauts, contraintes et compétences propres et à la vision personnelle que j'en avais), le cadre initial qui m'avait été fixé et les attentes, contraintes, et projections des personnes avec qui je travaillais (l'équipe de Premiers cris mais aussi les cochercheur.e.s et singulièrement les enseignantes). La **souplesse du cadre de la mission** (et parfois son flou), de même que la part créative attendue (développement des ateliers, réflexivité personnelle, etc...) furent autant d'éléments qui soulevèrent tout à la fois son intérêt mais qui nécessitèrent également, me concernant, un **effort de légitimation** des postures que j'empruntais et du travail que j'effectuais, tant vis-vis de moi-même que des personnes avec qui je travaillais.

2. Des difficultés pratiques

Mon **arrivée tardive dans le processus** de RAC a représenté la première difficulté à laquelle je me suis confronté. Je devais intégrer beaucoup d'éléments en peu de temps, qu'ils soient explicites (l'agenda de la recherche, les noms, rôles et besoins de chacun.e dans le cadre de la RAC...) ou implicites (les situations personnelles et professionnelles des cochercheur.e.s, l'état des relations entre partie prenantes...).

Par ailleurs, j'ai rapidement été confronté à une autre difficulté : la **solitude** de la médiation. Ne pouvant bénéficier d'un binôme, tel que ce fut le cas l'année précédente, je me trouvais relativement seul pour intégrer l'ensemble de ces éléments, sans pouvoir partager la charge de travail et surtout la charge mentale afférentes. Si les échanges avec Charlotte (coordinatrice) purent m'aider, ils n'ont pas remplacé la présence d'un réel binôme et ce pour deux raisons principales. D'une part, un **lien hiérarchique**, plus ou moins explicite, nous liait dans la mesure où Charlotte avait pour mission de me transmettre des tâches pratiques et de contrôler leur bonne application. Si nos échanges étaient marqués par une écoute réciproque, leur forme n'en demeurait pas moins verticale, exception faite peut-être de nos discussions relatives aux ateliers réflexifs. Aussi, **tout au long de ma mission je ne pu bénéficier de l'apport d'un.e véritable pair avec lequel/laquelle se serait établie une relation horizontale d'entraide et de partage**. D'autre part, Charlotte, et a fortiori le reste de l'équipe de Premiers cris se trouvaient à distance ne pouvant ressentir et partager véritablement avec moi l'atmosphère du terrain et la spontanéité des réponses et posture à adopter. En fin de mission, l'arrivée de Dorian, assistant de recherche, fut très bienvenue précisément car elle permit un échange de nos ressentis sur le terrain et un partage de la charge de représentation dans les établissements.

3. Une posture floue

Cela étant, la plus grande difficulté que j'affrontai, fut certainement relative à ma posture. Celle-ci a certainement dépendu en partie de ma relative inexpérience en terme de médiation de recherche : cette mission était pour moi une première et je la percevais également comme un apprentissage. Sur ce point je dois dire ma satisfaction d'avoir au fur et à mesure de la mission acquis des compétences et consolider ma posture de médiation auprès des cochercheur.e.s, qui finirent par mieux percevoir mon rôle au sein de la RAC. Cela dit, singulièrement au début, j'ai constaté un grand flou dans la manière dont fut cadrée ma mission. **Au yeux de Premiers cris, de même qu'aux yeux des cochercheur.e.s quel était véritablement mon rôle ?** Étais-je véritablement médiateur ou bien plutôt assistant de recherche ou de coordination ?

En effet, lors de mes visites d'écoles, mes tâches s'assimilaient plus généralement à un partage d'informations pratiques sur la recherche, ainsi qu'à la présentation du dispositif, soit plus une forme de **relai de coordination** ou de design relativement vertical, qu'un véritable travail de médiation horizontal visant à favoriser l'expression des intérêts en jeu. Aux yeux des équipes pédagogiques, s'installait alors l'idée que j'étais un représentant de Premiers cris sur le terrain. C'est pourquoi j'ai reçu beaucoup de questions d'ordres pratiques auxquelles je n'avais pas toujours de réponses car précisément, je n'étais pas coordinateur. **Cet a priori m'a paru singulièrement compliqué ma posture** lorsqu'il s'est agi d'emprunter plus spécifiquement mon habit de médiateur (notamment lors des ateliers réflexifs). Ce flou fut particulièrement explicite lorsqu'à la suite de l'une de mes visites d'école (fin mars), je ne pu répondre directement à plusieurs demandes pratiques des enseignantes (relatives à l'agenda de la RAC). L'incertitude qui fut la mienne (d'une part je n'avais pas ces informations et d'autres je ne savais pas vraiment si c'était mon rôle de les avoir) plaça l'équipe pédagogique dans une situation de stress et de doutes vis-à-vis du bon déroulé de la recherche. C'est pourquoi, la directrice de l'école en question a appelé la coordinatrice pour lui faire part de sa perplexité quant à mon rôle. Cet appel fut salutaire et il impliqua *a posteriori* un échange et une clarification avec la coordinatrice puis dans un second temps sur le terrain où je pus alors préciser la nature nécessairement imparfaite, car expérimentale, de ma mission auprès des professionnelles.

Tel qu'évoqué plus haut, lors de notre réunion de mi-parcours, Charlotte reconnut le **décalage** entre le cadrage de ma mission, s'assimilant bien souvent plutôt à un assistanat de recherche ou de coordination, et le rôle de médiation tel que je pouvais le percevoir. Cela étant, elle m'indiqua que les nécessités pratiques de la RAC ne laissaient pas d'alternatives pour un changement. Conforté dans mon ressenti mais constatant l'impossibilité de recadrer ma mission en cours, je m'engageai alors à poursuivre mes tâches d'assistantat de recherche, en parallèle de tâches qui me semblaient plus liées à de la médiation (développement des ateliers réflexifs et réflexivité propre sur ma mission). Quoiqu'il en soit la simple reconnaissance de ce décalage de la part de Charlotte (dû à cette contradiction au niveau des attentes : les besoins pratiques de la RAC / les nécessités de la médiation), me procurait un certain soulagement et me permit d'assumer plus sereinement cette **posture hybride**.

Enfin, notons ici que, sans qu'il ne me soit vraiment possible de le mesurer ou de l'explicitier, la **différence de genre** a certainement eu, en fond, un impact sur ma posture. En effet, hormis Olivier (scientifique, que je rencontrai finalement très peu), l'ensemble des cochercheur.e.s de cette RAC était des femmes, de même d'ailleurs que l'équipe de Premiers cris (avant l'arrivée de Dorian en fin de mission). Aussi, en tant qu'homme intervenant dans des milieux (les écoles maternelles) presque exclusivement composés de femmes, il est probable que tant l'attitude des enseignantes que la mienne aient été teintées par un certain nombre de **biais et projections genrés** plus ou moins conscients. Ici ma posture composait avec le décalage entre le privilège induit que me vaut mon statut d'homme dans un système global de domination

masculine et mon intervention dans un milieu où se développe une très forte socialité, voire complicité, féminine.

4. De quoi la médiation doit-elle prendre soin ?

De manière générale, le flou du cadrage de cette mission pose *in fine* le stimulant problème du **rôle de la médiation en RAC**. En effet, la livraison et l'accompagnement de l'implémentation des dispositifs dans les écoles, de même que la récolte des retours des enseignantes (remplissages des questionnaires) sont-elles des tâches associées à la médiation ? En effet, pensé à la manière d'un actant non-humain, le dispositif et, en un sens, "la subjectivité" qui est la sienne, devrait être considéré avec la même importance que les humains parties prenantes, d'autant plus qu'il est dans la RAC l'objet cristallisant l'ensemble des intérêt en jeu (design, science, terrain). Le médiateur ne doit-il pas considérer de la manière la plus horizontale possible l'ensemble des parties prenantes de la RAC, qu'elles soient humaines ou non-humaines ? Dans un idéal de médiation, nous serions en droit de le penser.

Cela étant, force est de constater que, tel que décrit plus haut, il me semble que **le rôle que j'effectuai autour du dispositif participa grandement à flouter ma posture** lors des ateliers réflexifs. Aussi, si la place du dispositif doit être pleinement intégrée dans le cadre de la médiation, ce n'est peut-être pas de la manière dont ce fut réalisé ici (de manière logistique et relativement peu réflexive) mais bien plutôt directement au sein des ateliers réflexifs, ce qui sauvegarderait la posture singulière du médiateur (comparativement à un assistant de recherche ou de design) : "ces médiateur-riche-s [...] ont pour rôle, non pas tant de prendre soin de la qualité scientifique de la recherche (ceci peut être le rôle des scientifiques), ni des implications pratiques de la recherche (ceci peut être le rôle des praticien-ne-s), non plus de son cadre esthétique-technique (le rôle des designers) mais il s'agit pour eux-elles plutôt de prendre soin de la collaboration en tant que telle"¹.

Ainsi, me concernant, l'un des véritables enseignements de cette mission fut, qu'inscrit dans des réalités de terrain (logistiques, pratiques, financières et sociales), la question de savoir qui *doit* remplir telle ou telle tâche est souvent supplantée par la question de savoir qui *peut* la faire. Cet équilibre impliquait ici, et impliquera peut-être à l'avenir, une **re-négociation constante du cadrage** des missions de chacun.e.

5. Appréhender une opposition de valeurs

Sans que je ne sois en mesure de l'analyser précisément ici, le descriptif de médiation ne peut manquer d'évoquer un **événement qui agita l'ensemble des parties prenantes** en cette fin de RAC. En effet, dans l'optique d'effectuer les pré-tests et post-tests au sein des établissements scolaires, l'équipe de Premiers cris décida d'engager une assistante de recherche scientifique présentant toutes les compétences adéquates pour cette mission. Pourtant, dans la mesure où cette jeune femme portait un voile, quand elles apprirent sa venue prochaine et arguant de la spécificité du milieu scolaire, les équipes de direction de chacune des trois écoles témoignèrent très vite de fortes résistances. Et ceci quand bien même l'équipe de Premiers cris s'était assurée qu'aucune contrainte légale ne pouvait invalider cette venue (l'assistante intervenant, non pas en tant qu'agent de l'état, mais bien plutôt en tant qu'intervenante extérieure afin de récolter des données scientifiques ; sa venue n'entraînait en contradiction ni avec la loi de 1905 sur la laïcité, pas plus qu'avec la loi de 2004 sur le port des signes religieux à l'école).

¹ Voir Samain-Raimbault T., "Comment produire un savoir commun en RAC ?" *L'horizontalité des savoirs et la reconnaissance des pratiques au cours des RAC de Premiers cris*, p.37.

Les argumentaires portés sur le terrain, notamment auprès des enseignantes référentes, de même que ceux qu'a surtout portés la coordinatrice auprès des directrices d'écoles, n'y firent rien. À quelques jours de la date de commencement des pré-tests, et sous la pression conjuguée des directions d'école et de l'inspection académique, l'équipe de Premiers cris fut contrainte de remplacer cette assistante. Cette décision fut prise dans l'optique de dépasser une situation de blocage mettant en péril la RAC au vu de l'agenda scientifique qui était très serré mais elle laissa un grand sentiment de frustration tant au sein de l'équipe de Premiers cris qu'auprès du scientifique.

Tout au long de cette RAC, il s'est agi peut-être de la plus grandes divergences de vue opposant les différentes parties prenantes. En effet, elle témoigna en fond d'une **opposition de valeurs que le simple cadre d'une RAC en cours paraît ne pas pouvoir solutionner**. Cela étant, il est prévu qu'une réunion de l'équipe de Premiers cris analyse cet épisode à froid et réfléchisse aux suites à donner ainsi qu'aux différentes manières de s'en prémunir à l'avenir. Cette réunion est essentielle car plus encore que la situation spécifique ici en jeu, il est important d'imaginer les recours et méthodes de médiation nécessaires si de nouvelles oppositions de valeurs surgissent à l'avenir au sein des RAC. Et ceci car, s'il n'existe pas de solution clé en main pour ce type d'événement, certains processus (écoute des concerné.e.s, rappel des engagements de chacun.e et de la charte éthique, interventions extérieures, réunions de médiation exceptionnelles...) pourraient peut-être permettre d'en atténuer les désagréments, tant d'un point de vue humain (soit de préserver les personnes concernées de la violence dégagée par ces réactions) qu'organisationnel (soit de garantir le bon déroulé du processus de RAC). Quoiqu'il en soit, **dans le cadre de ce type d'événement il m'apparaît qu'au vu de leur rôle singulier visant à favoriser le dialogue entre partie prenante, les médiateur.ice.s devraient occuper une place clef.**

Recommandations

1. Les objectifs de la médiation

Au vu de cette expérience de médiation, des problématiques pratiques qui l'ont travaillée et dans l'optique de "prendre soin de la collaboration en tant que telle", il me semble opportun de redéfinir le rôle du médiateur/ de la médiatrice autour de deux objectifs déclinables :

- **Accompagner la conscientisation collective et individuelle qu'une telle recherche implique pour l'ensemble des cochercheur.e.s.** Il s'agit de valoriser la spécificité d'une RAC, étant un type de recherche impliquant tout à la fois "l'action" et "la collaboration". Aussi, les cochercheur.e.s devront appréhender la part sociale d'une telle recherche, grâce à un diagnostic collectif des problèmes qui se posent au sein du milieu d'intervention. Mais ils/elles devront aussi prendre en compte la pluralité des points de vue et les différences caractérisant les intérêts en jeu, entre science/design/et petite enfance.
- **Veiller à l'éthique² de la collaboration au sein de la RAC,** soit à garantir l'horizontalité des rapports entre les parties prenantes. Pour cela, il/elle ne pourra faire l'économie d'une phase de diagnostic des situations de chacun.e et des inégalités structurelles pouvant caractériser ses rapports (prise en compte des différences statuts sociaux). Si le champ d'action de la médiation reste la RAC en tant que telle (la médiation ne peut se fixer pour objectif d'impacter le champ social en général) la bonne collaboration au sein du processus de recherche n'est pas exsangue d'impacts extérieurs (personnels ou professionnels). Cette RAC#3 l'a particulièrement illustré. Dans une dynamique réflexive continue en fonction des problèmes posés en cours de recherche, le médiateur/la médiatrice s'expose à une redéfinition de son champs d'action.

*Note sur le bien-être des parties prenantes :

L'objectif 4 de ma mission ("veiller au bien-être de tous les acteurs et actrices impliqués dans le projet de RAC") n'est donc pas ici directement repris. Si le bien-être des parties prenantes doit rester un souci pour la médiation, il me semble qu'il ne peut représenter un objectif en tant que tel. En effet, **le bien-être de chacun.e s'assimile à un sentiment personnel dont les raisons excèdent largement le champ d'action de la médiation d'une RAC.** Afin d'être efficace la médiation doit se fixer une visée réaliste. Cela étant, si le bien-être ne peut donc représenter un objectif pour les médiateur.ice.s, la double visée travaillée par la médiation (soit la conscientisation des parties prenantes et l'éthique de la collaboration) travaille certainement à améliorer le bien-être des parties prenantes, a minima dans le cadre de la RAC. Cela dit, il n'est pas interdit d'espérer que la médiation impacte plus largement les ressentis des parties prenantes (jusque dans les cadres professionnels et personnels). Ainsi, le bien-être ne doit, selon moi, pas être énoncé à la manière d'un objectif mais il peut s'assimiler à un **effet secondaire de la médiation**, attendu ou espéré et donc présenté ou évalué de la sorte lors des ateliers.

² Ici le terme d'éthique est à considérer dans son acception usuelle. Il s'assimile à la pratique par laquelle le vivre ensemble est rendu possible. La médiation n'a donc pas tant pour objet d'édicter des principes d'actions (champs de la morale et des croyances) que d'aménager un cadre pratique (adapté aux réalités du terrain et aux participant.e.s) au sein duquel la collaboration est effective, soit qu'elle repose sur une égale considération des différentes parties prenantes.

2. La posture de la médiation

Cette double visée suppose donc que le médiateur ou la médiatrice (ou le binôme de médiation) adopte une posture singulière au service de ces objectifs. Afin d'asseoir sa légitimité en termes de médiation et donc d'être efficace et crédible dans ses actions, il/elle doit être perçu.e par les parties prenantes comme étant **référent.e en matière d'éthique de la collaboration** (comment collaborer de manière horizontale). Non pas que chaque membre de la RAC et plus singulièrement de Premiers cris ne puisse faire valoir ses expériences, ses savoirs faire, voire ses propositions en la matière mais plutôt que le/la médiateur/ice soit clairement présenté à l'aune de cette **unique visée** et, plus encore, que chacune de ces missions s'y rattache explicitement. Ainsi il me semble que la médiation devrait être déchargée des missions d'assistantat de recherche ou de coordination afin de se consacrer purement à des tâches de médiation (dont le processus sera décrit après).

Il me semble qu'un autre point d'attention est important concernant la posture du/de la médiateur.ice : la nécessité de sa **relative indépendance quant à la structure organisatrice** de la RAC (ici Premiers cris), et ceci pour deux raisons principales. D'une part, concernée par la collaboration dans l'écosystème général de la RAC, la médiation porte un regard sur l'horizontalité des rapports pour l'ensemble des parties prenantes, autrement dit non pas simplement les cochercheur.e.s mais également les organisateurs, ou autres éventuels intervenant.e.s. Aussi, afin de préserver la possibilité d'un recul critique, il semble important qu'il/elle puisse être avant tout considéré.e comme intervenant.e missionné.e par l'organisateur (à la manière d'un prestataire extérieur) que véritablement membre de l'équipe organisatrice.

D'autre part, et toujours dans cet esprit, si les cochercheur.e.s souhaitent exprimer des désaccords ou des critiques vis-à-vis de la structure organisatrice, la posture adoptée par le/la médiateur/ice doit pouvoir garantir cette expression. Ainsi les missions dévolues à la médiation doivent garantir également cette relative indépendance. Cette indépendance n'impliquant pas forcément une autonomie totale dans la mission. L'équipe organisatrice est dans son rôle lorsqu'elle définit les objectifs, propose un cadre d'action pour la médiation et communique régulièrement des nouvelles de la RAC, mais **les médiateur.ice.s doivent, au sein d'un cadre prédéfini, préserver leur posture et la libre appréciation des outils** qu'ils/elles mobilisent en propre.

3. Le processus de médiations

Les objectifs et points d'attention concernant la posture dessinent alors un nouveau cadre général pour la médiation. Concrètement, en cohérence avec ce cadre prédéfini, le processus de médiation au sein des prochaines RAC portées par Premiers cris pourrait se décliner selon les modalités suivantes.

Tout d'abord, il s'agirait d'attribuer la mission de manière préférentielle à un **binôme de médiation**. Ceci pourrait amener des gains tant en termes de réflexivité sur la démarche (par la complémentarité des points de vue sur une situation donnée et les échanges associés) qu'en termes de réactivité et d'adaptabilité sur le terrain (étant donné l'effort constant que demande l'adoption d'une posture de médiation, le simple fait de pouvoir relayer sur le terrain, tout à la fois la parole que l'attention portée aux parties prenantes, consoliderait de manière pratique la qualité de la médiation).

Ensuite la médiation pourrait s'établir en **deux grands types d'actions complémentaires et réparties à des points clés du processus de RAC** : les ateliers et la réflexivité.

- La réflexivité

En vertu de ses objectifs et de la nécessaire instabilité d'une mission de terrain, qui plus est en collectif mixte, la mission de médiation ne cesse d'être interrogée. C'est pourquoi, il semble important de prendre en compte de véritable espace-temps consacrés à l'analyse réflexive de la mission en cours. Si **des réunions en cours d'année**, entre médiateur.ice.s mais également avec l'équipe organisatrice, permettront de faire le point et de proposer d'immanquables adaptations relatives aux problématiques du terrain, le temps fort de la réflexivité offrant un regard général sur la mission, et susceptible de nourrir les médiations à venir, reste le **rapport de médiation**. Ce rapport a aussi pour objectif implicite, là encore, de défendre les gains d'une médiation en vue d'asseoir sa légitimité.

- Les ateliers

Ils représentent le cœur de la mission de médiation car ils sont le lieu où les médiateur.ice.s sont en **contact direct avec les parties prenantes** et singulièrement avec les cochercheur.e.s, de même qu'ils sont l'occasion de travailler les deux objectifs de la médiation détaillée plus haut. Ici s'opèrent tout à la fois la conscientisation individuelle et collective des cochercheur.e.s tandis qu'émergent également les moyens de rapports plus horizontaux au sein du collectif (compréhension de l'autre, méthodes d'écoute active et d'expression non-violente...). Ainsi, répartis autrement dans l'année les deux ateliers expérimentés lors de cette RAC#3 (tels que décrits ci-dessus) paraissent particulièrement adaptés.

- L'atelier de la boussole

Organiser en début et en fin de RAC en plénière (intergroupe), l'atelier de la boussole s'assimile à un **exercice d'auto description collectif**. Il permet de mieux comprendre qui compose le collectif de recherche, soit de donner à voir à tout le monde la variété des contextes et des intérêts dont chacun.e pense dépendre.

En début de RAC il participe à poser les bases de la compréhension mutuelle entre cochercheur.e.s, clé de la collaboration à venir, tandis qu'à la **fin de la RAC il participe à évaluer l'évolution** de la conception qu'à chacun.e de ses dépendances en milieu professionnel, après une année d'un projet social tel que la RAC ; et offre donc un regard rétrospectif sur les gains potentiels du processus écoulé.

À noter que certaines **pistes d'évolution** de ces ateliers pourraient être travaillées : notamment dans l'optique de les rendre plus dynamique (par l'intégration des **corps** par exemple lors de déplacements des participant.e.s sur une boussole géante), de mieux intégrer le **point de vue des enfants** dans les dépendances de la boussole (exemple réfléchir à ce qui aide et pénalise le développement des enfants selon les participant.e.s), ou encore à mieux **intégrer le dispositif** en tant que tel (par exemple de réfléchir à ce qui est susceptible d'aider ou de pénaliser son implémentation).

- Les ateliers de terrain : codéveloppement professionnel et entretiens réflexifs

Dans la mesure où, selon ces recommandations, les médiateur.ice.s n'auraient plus à assister la coordination, les visites sur le terrain et singulièrement dans les écoles se feraient nettement plus rares. Cela étant, afin de **mieux comprendre les milieux des participant.e.s** et d'asseoir leur posture d'écoute et d'ouverture envers les cochercheur.e.s, il semble pertinent que les médiateur.ice.s puissent effectuer des ateliers de proximité intragroupe, *in situ*. Ceci pourrait favoriser la confiance et l'expression de problèmes intériorisés et renseigner les médiateur.ice.s sur le bien-être des cochercheur.e.s (élément participant à la veille de la bonne collaboration). Ainsi, afin de préserver le lien entre le début et la fin du processus de médiation, et relativement au calendrier scolaire et à l'agenda de la RAC, ce type d'interventions pourraient s'effectuer en milieu de RAC lors du deuxième trimestre de l'année scolaire (janvier à mars).

Si le collectif est suffisamment étoffé, il semble pertinent de s'appuyer sur les ateliers de **co-développement professionnel**, notamment concernant les personnels de l'éducation. Tâchant par là-même d'intégrer au maximum les différents métiers de l'éducation (Enseignant.e mais aussi ASEM et animateur.ice.s) tout en réfléchissant à la composition du groupe du travail de sorte qu'il puisse s'effectuer entre pairs.

Si les cochercheur.e.s sont seuls sur leur milieu de travail (ce qui concerne singulièrement scientifiques et designers), l'atelier de co-développement professionnel peut laisser place à un **entretien réflexif individualisé** dont les modalités restent à imaginer. L'objectif de ces entretiens serait double : **considérer les designers et les scientifiques sur un même niveau que les personnels de l'éducation** (élément essentiel dans une perspective d'horizontalité) et favoriser l'expression de problèmes et solutions intériorisés (concernant la RAC ou le milieu professionnel général).

De manière générale, il existe le **risque que ces ateliers puissent désarçonner** les cochercheur.e.s, tant ils peuvent représenter un pas de côté vis à vis de l'aspect scientifique de la RAC. Pourtant, en assumant une prise de recul, il font pleinement partie du processus de recherche en ceci qu'ils stimulent des réflexions et compétences favorisant l'action et la collaboration au sein d'un groupe diversifié. **L'écart projeté entre ces ateliers et le processus scientifique doit être comblé dès la présentation initiale du projet**, en soulignant la part sociale des RAC et en présentant de manière claire le processus de médiation afférent.

Ainsi **les médiateur.ice.s ont certainement pour rôle implicite d'asseoir la légitimité de ce type singulier de recherche qu'est la Recherche-action collaborative**. Dans la mesure où ce type de recherche reste très minoritaire et souvent dévalorisé dans la société, leur tâche est complexe mais elle n'en reste pas moins stimulante.

- Calendrier indicatif sur une année scolaire

Finalement, sans que le total horaire de la mission en soit affecté, voire même qu'il puisse finalement diminuer (et donc les coûts réduits ou les rémunérations augmentées), il semble envisageable d'attribuer la mission à un binôme ainsi que de mieux répartir les actions sur l'ensemble de la RAC. Et ceci suivant par exemple le calendrier prévisionnel ci-dessous.

- *1er trimestre*
→ préparation et animation de l'atelier de la boussole en plénière (lors de la Réunion 1)
20h - 10h x 2 médiateur.ice.s
- *2eme trimestre*
→ préparation et animation des ateliers de co-développement professionnels et entretiens réflexifs avec les cochercheur.e.s - Comptez 4h par atelier, soit imaginant 5 atelier (trois écoles et deux entretiens)
40h - 4h x 5 ateliers x 2 médiateur.ice.s
- *3eme trimestre*
→ préparation et animation de l'atelier de la boussole en plénière (lors de la Réunion 6 ou 7)
20h - 10h x 2 médiateur.ice.s
- Tout au long de l'année
→ Formations, échanges entre médiateur.ice.s et réunions de suivi avec Premiers cris
30h - 15h x 2 médiateur.ice.s
→ Rédaction du rapport
30h - 15 x 2 médiateur.ice.s

→ Durée totale de la mission : 140h

4. Le profil du / de la médiateur.ice

Ainsi le cadre général de cette mission dégage certaines qualités et compétences attendues pour qui sera amené à l'exercer :

- Qualités attendues :
 - Écoute active et bienveillance
 - Sociable et adaptable en différents milieux
 - Capacité à prendre du recul. Esprit critique et réflexif
 - Capacité à travailler en équipe
- Compétences demandées :
 - Compétences en matière de communication interpersonnelle : précision du langage choisi, prise en compte des rythmes de chacun-e, respect des silences, maîtrise des éléments de communication non verbale
 - Compétence en animation de groupe : écouter, questionner, distribuer la parole, synthétiser