

DOSSIER

## Les compétences douces





# APPEL À CONTRIBUTION

Vous pouvez nous adresser  
votre article sur tout sujet  
à  
[contact@synadic.fr](mailto:contact@synadic.fr)

<b>Édito</b>	
■ Bertrand VAN NEDERVELDE .....	2
<b>Dossier : Les compétences douces</b>	
■ Soft Skills - les compétences du XXI <sup>e</sup> siècle – Nathalie VANHOVE.....	4
■ Recruter autrement – Anne-Cécile GUILLON.....	9
■ Codir hors les murs – Stéphanie MITROVIC .....	12
■ Donner des couleurs nouvelles à un projet d'établissement grâce aux soft skills – Franck LEVASSEUR...	14
■ Former aux compétences transversales – Mathieu LAFIS.....	17
■ Le Point Écoute - Un espace de parole et d'accompagnement pour les élèves – Stéphane BOUDRY....	20
■ Développer le savoir-être, un levier d'épanouissement et de réussite au collège – Myriam GIRET .....	22
■ Lycéens en action - Les équipes, moteur d'engagement et d'autonomie – Rémi LOCHE .....	26
■ Quand les élèves prennent la barre – Gilles DUPONT .....	30
■ Mystery Class - une aventure pédagogique immersive... – Bertrand LECLERCQ.....	34
■ La Klas Bagad de Carnac – Anne-Sophie GENDROT.....	38
■ Saint-Julien le Montagnier en automne – Stéphane THIÉBAUT.....	40
<b>Chef d'établissement</b>	
■ Pour combattre les idées reçues – <i>Propos recueillis par Bruno RISPAL</i> .....	44
■ Congés payés et arrêt maladie – Bastien BOURGEON .....	46
■ Remboursement d'une indemnité de congés payés induite – Bastien BOURGEON .....	48
<b>Pédagogie</b>	
■ Veille pédagogique .....	50
<b>Grand entretien</b>	
■ Philippe BRUNET, directeur général de la CCI de la Sarthe – <i>entretien avec Bruno RISPAL</i> .....	51
<b>Billet d'humeur</b>	
■ L'écho des savanes scolaires ou le monde d'Anne-Sophie – Anne-Sophie Houppas.....	56
<b>Évangéducation</b>	
■ Soft skills et éducation chrétienne – Pierre REHLINGER .....	58
■ Le quotidien (re)traité – Patrick BARON .....	62
<b>Le Synadic à votre service</b>	
■ Recette : Burger de butternut .....	64

# Édito

Chers collègues,

Il y a quelques semaines, Guillaume PRÉVOST, notre nouveau secrétaire général, est intervenu en conclusion du premier séminaire national de l'enseignement catholique consacré à l'apprentissage. Devant les chefs d'établissement et directeurs de CFA présents, il a affirmé avec force quelques convictions, comme il l'avait fait sur KTO et lors de sa conférence de presse de rentrée. Parmi celles-ci, le fait que nos établissements se perdraient s'ils se contentaient de former les jeunes et de favoriser uniquement la réussite aux diplômes divers. Guillaume PRÉVOST a appelé chacun à remettre le Christ au centre de tout. Voici une parole qui peut déranger dans un contexte concurrentiel où notre caractère propre est attaqué de toutes parts, où les remises en cause de notre modèle foisonnent et où certaines affaires, certes tragiques mais localisées, défrayent la chronique.

Et pourtant... Quel plus beau programme que celui de remettre le Christ au centre? D'autant plus en cette période de l'année liturgique dans laquelle nous préparons la venue de l'Enfant Jésus dans la crèche, la naissance de ce « Dieu parmi nous », Emmanuel. Que l'on soit croyant ou non, que l'on installe des crèches ici ou là, que l'on s'interroge sur l'intitulé des vacances de Noël ou pas, les préparatifs de cette fête vont bon train. Les initiatives commerciales aussi, bien évidemment. Mais lorsque les croyants reconnaîtront pendant la nuit de Noël ce Dieu fait homme dans la personne de ce tout petit enfant, ce sera bien plus qu'une simple illumination d'avenues ou de beaux paquets cadeaux. Jésus sera parmi nous. Et comme tous nos projets d'établissement sont explicitement référés aux valeurs de cet Évangile qui nous tient tant à cœur remettons le Christ au centre et reconnaissons son visage dans chacun de nos interlocuteurs, jeunes ou adultes.

Ces jeunes, justement, qui sont tellement habiles à nous étonner positivement, alors que le courant de pensée dominant nous explique qu'ils seraient

incapables de se motiver pour autre chose que ce qui se passe sur leurs écrans. Le dossier central de ce Bulletin est consacré aux « Compétences douces », ou « Soft skills » pour ceux qui préfèrent la version anglo-saxonne. Il s'agit, vous le verrez au travers de plusieurs belles initiatives, de développer la confiance en soi, l'autonomie, de mieux se connaître, de favoriser les engagements citoyens. Ce sont des thématiques qui font partie intégrante des compétences psychosociales, tellement importantes pour vivre en société, bien au-delà des seuls contenus de cours, aussi performants soient-ils.

Cependant, il convient de ne pas oublier les différentes dimensions de la responsabilité d'un chef d'établissement. L'attention au développement des compétences ne peut pas se limiter à nos seuls élèves. Nous devons aussi à la mission reçue d'accompagner les adultes que nous côtoyons, enseignants et personnels OGEC. Eux aussi ont de multiples compétences, nous le constatons régulièrement. Osons innover en leur proposant également des activités, des moments particuliers, permettant de montrer de quoi ils sont capables, de se développer humainement et spirituellement. Osons leur dire: « Lève-toi, Il t'appelle ».

Même si la période d'instabilité politique dans laquelle nous sommes plongés n'incite pas forcément à l'optimisme, n'oublions pas l'Espérance qui s'invite dans nos vies en cet Avent 2025. Cette Espérance qui, selon les beaux mots de PÉGUY en 1916 « voit ce qui n'est pas encore et qui sera, aime ce qui n'est pas encore et qui sera ».

Vos conseillers se joignent à moi pour vous souhaiter de vivre de belles fêtes de Noël, en y associant la joie des moments vécus en famille et du nécessaire repos après un début d'année déjà très chargé.

*Bertrand VAN NEDERVELDE,  
Président du Synadic*

**Dossier**

# Les compétences douces



# Soft skills

## Les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle

**Dernière-née des nombreuses avancées technologiques du XXI<sup>e</sup> siècle. La montée en puissance de l'IA ne manque pas de générer des interrogations sur le devenir professionnel de chacun dans un monde en constante et profonde mutation. En réponse, la prise en compte des compétences humaines s'impose comme une évidence fondamentale.**

### *La journée de Théo*

*Théo est un jeune enseignant de lettres dans un collège. Il commence sa journée par animer un débat en classe de 4<sup>e</sup>, et s'efforce de garder son calme devant 32 élèves qui veulent parler tous en même temps. Le cours terminé, quand il veut imprimer les documents pour l'escape Game prévu l'après-midi, il découvre que la photocopieuse est en panne ! Il écoute ensuite patiemment les explications de Tom, qui ne peut rendre son devoir, malencontreusement mangé par le chien... Puis, il assiste avec attention à une visioconférence sur les élèves à besoins particuliers. Après déjeuner, il se réunit avec quelques collègues pour préparer le prochain projet interdisciplinaire. Ensuite, après avoir résolu son problème d'impression, il peut avec succès proposer l'escape Game « faire de la grammaire une aventure palpitante » à la classe de 3<sup>e</sup>C. Il dispose, après les cours, d'un peu de temps pour commencer à corriger ses 120 copies, avant de se rendre à la réunion parents profs, avec le sourire !*

Tour à tour enseignant, animateur, technicien et philosophe, Théo disposerait-il de superpouvoirs ?

Absolument pas, il n'a fait que mobiliser ses soft skills.

### **SOFTSKILLS ? De quoi parle-t-on ?**

Littéralement « compétences douces », on les traduit par compétences comportementales. Les soft skills sont des compétences transversales,

qui relèvent du savoir-être. Ainsi dans l'exemple de « la journée de Théo », on pourrait citer les compétences de communication, écoute active, gestion du stress, résolution de problème, adaptabilité, coopération, créativité, gestion du temps, sans oublier polyvalence !

Informelles, elles se distinguent des « hard skills » (compétences techniques, comme maîtrise d'un logiciel ou d'une langue étrangère), mais sont tout aussi essentielles.

On inclut dans les soft skills les compétences psychosociales, concept introduit par l'OMS en 1993, avec au départ la référence à une compétence psychosociale globale : « la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est la capacité d'une personne à maintenir un état de bien-être subjectif qui lui permet d'adopter un comportement approprié et positif à l'occasion d'interactions avec les autres, sa culture et son environnement. »

Les compétences psychosociales, également dénommées « life skills » sont des compétences individuelles, de nature psychologique, indispensables à toute vie sociale.

Au départ, l'OMS reconnaît 10 compétences psychosociales qui vont par paire :

- Savoir résoudre des problèmes & savoir prendre des décisions

- Avoir une pensée créative & avoir une pensée critique
- Savoir communiquer efficacement & être habile dans les relations interpersonnelles
- Avoir conscience de soi & avoir de l'empathie
- Savoir réguler ses émotions & savoir gérer son stress

Par la suite, le nombre de compétences psychosociales augmente et elles sont regroupées en 3 grandes familles.

### LES 3 FAMILLES DE COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES

#### Les compétences cognitives

- **Compétences de prise de décision** et de **résolution de problème**
- **Pensée critique** et **autoévaluation** qui impliquent de pouvoir analyser l'influence des médias et des pairs, d'avoir conscience des valeurs, attitudes, normes, croyances et facteurs qui nous affectent, de pouvoir identifier les sources d'information pertinentes



#### Les compétences sociales

- **Communication verbale et non verbale** : écoute active, expression des émotions, capacité à donner et recevoir des feedbacks
- **Empathie** : capacité à écouter et comprendre les besoins et le point de vue d'autrui et à exprimer cette compréhension
- **Capacité de résistance et de négociation** : gestion des conflits, capacité d'affirmation, résistance à la pression d'autrui
- **Compétences de coopération et de collaboration en groupe**
- **Compétences de plaidoyer** : compétences de persuasion et d'influence



#### Les compétences émotionnelles

- **Compétences de régulation émotionnelle** : gestion de la colère et de l'anxiété, capacité à

faire face à la perte, à l'abus et aux traumatismes

- **Compétences de gestion du stress** : gestion du temps, pensée positive, maîtrise des techniques de relaxation
- **Compétences d'auto-évaluation et d'autorégulation** favorisant la confiance et l'estime de soi



Les life skills concernent l'ensemble de la vie quotidienne, tandis que les soft skills sont surtout mobilisées à l'école et au travail où elles prennent de plus en plus d'importance.

#### Quelles sont les raisons de cette conquête des mondes éducatif et professionnel par les soft skills ?

##### Le rôle clé des soft skills

Les soft skills jouent un rôle primordial dans la capacité à apprendre, à coopérer et à prendre des décisions. Elles sont aujourd'hui reconnues par les établissements scolaires et les employeurs comme des compétences déterminantes.

Elles influencent directement la confiance en soi, la résolution de conflits, l'autonomie dans le travail, la capacité à rebondir face aux difficultés. Au-delà de la scolarité, elles préparent à réussir dans le monde du travail et dans les relations personnelles.

##### Soft skills et monde professionnel : les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle

Dans le monde actuel, en constante évolution, de nouveaux métiers apparaissent chaque jour. Les connaissances académiques, seules, ne suffisent plus, même si elles demeurent importantes. Développer des compétences comportementales est devenu indispensable dans le monde professionnel.

Avec le développement de l'IA, les compétences humaines tirent leur épingle du jeu et certaines compétences sont particulièrement appréciées.

Selon les recherches de l'OCDE et de l'UNESCO, quatre soft skills apparaissent prioritaires : On les appelle « **Les 4 C** »

- **Collaboration** : pour travailler efficacement en équipe, partager les responsabilités et apprendre les uns des autres



- **C**ommunication: pour exprimer clairement ses idées, comprendre les autres, écouter activement
- **C**réativité: pour proposer des idées nouvelles, s'adapter, innover
- Pensée **C**ritique (critical thinking): pour analyser une information, vérifier sa fiabilité, réfléchir par soi-même

### QUELQUES EXEMPLES DE MOBILISATION DES SOFT SKILLS

#### Dans les métiers d'aujourd'hui :

Quand un bug informatique bloque une livraison client, *Jade*, membre de l'équipe commerciale d'une entreprise de vente de mobilier, garde son calme, analyse la situation et trouve une solution. Elle a mobilisé ses compétences de résolution de problème, gestion du stress, esprit critique et prise d'initiative.

*Robin*, directeur adjoint aux ressources humaines participe à une réunion d'équipe avec des profils variés, un assistant marketing, une technicienne et deux commerciaux. Il reformule les problèmes complexes pour que tout le monde comprenne, et facilite les échanges. Il fait ainsi preuve d'esprit d'équipe et de capacités de communication.

#### Et de demain :

*Martin*, pilote de drones mobiles a été recruté pour ses qualités de: **responsabilité, concentration, gestion du stress.**

*Ambre*, technicienne en télémédecine fait preuve de: **Communication, adaptabilité, sens du service.**

*Rémi*, agriculteur connecté, utilise des capteurs pour optimiser les cultures et remet en question les pratiques traditionnelles pour mieux respecter l'environnement, grâce à **son autonomie, sa curiosité, et son esprit critique.**

#### Mais comment acquérir ces soft skills ?

Ces compétences ne sont pas innées: elles peuvent être acquises, pratiquées et renforcées au fil du temps. Elles s'apprennent et se renforcent tout au long de la vie, en agissant, en vivant des expériences, en observant les autres et en échangeant, et en réfléchissant à ses propres comportements.

Certaines activités concrètes permettent de les développer:

- Participer à un projet collectif (association, club, travail en groupe)
- Prendre la parole en classe, présenter un exposé

- Faire du bénévolat ou exercer un job étudiant
- Tenir un journal pour mieux analyser ses émotions et son comportement

### Comment accompagner les jeunes dans le développement de leurs soft skills ?

La première question est comment aider les jeunes à développer leurs soft skills ? Les soft skills peuvent se développer en classe : Elles sont intégrées dans le socle commun de connaissances. Le travail de groupe, l'entraînement à l'oral, l'apprentissage de l'organisation, le développement de l'esprit critique, l'appel à la créativité, la gestion du temps font partie du quotidien scolaire.

Toutes les expériences, clubs, activités, visites, voyages scolaires participent également au développement de ces compétences et viennent compléter les expériences et découvertes extrascolaires des élèves.

Mais la difficulté ne réside pas tant dans l'acquisition des soft skills que dans leur mise en évidence. La plupart des jeunes, grâce à leurs activités et expériences, possèdent de nombreuses compétences, mais n'en ont souvent pas conscience. Il faudrait donc pouvoir les aider à identifier et à rendre visibles leurs compétences. Un outil moderne et inclusif est apparu pour remplir cette mission : l'OPEN BADGE.

### IDENTIFIER SES COMPÉTENCES ET LES RENDRE VISIBLES GRÂCE AUX OPEN BADGES

#### Un exemple au lycée Sacré-Cœur - Tourcoing

Il y a quelques années, Chris DELEPIERRE, partenaire du Synadic, a accompagné la mise en place des open badges au lycée Sacré-Cœur à Tourcoing. Le projet a été mené en concertation avec les lycéens et a abouti à la création progressive d'une vingtaine d'open badges.

Les open badges sont des images numériques auxquelles sont associées des données qui permettent de faire reconnaître les compétences, savoir-être, expériences, engagements, participations à des événements, que ce soit dans un cadre scolaire, professionnel ou personnel.

Chaque badge contient des informations vérifiables (qui l'a délivré, pourquoi, à qui, quand, etc.) et



peut être partagé en ligne (CV numérique, réseaux sociaux, plateformes d'orientation...).

Un Open Badge peut mettre en valeur des compétences informelles ou transversales, comme le travail en équipe, la créativité ou l'implication dans un projet.

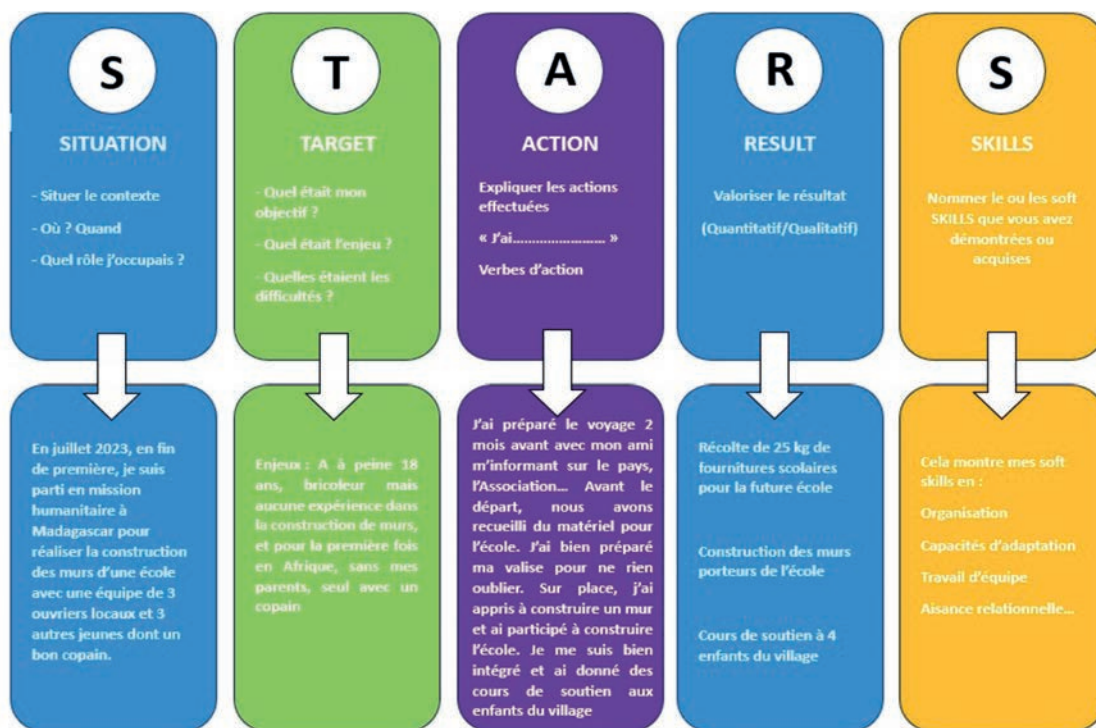
Mais qu'en pensent les élèves ?

*Eytan, Terminale* : « J'ai trouvé mon job d'été grâce aux open badges sur mon CV, ils ont attiré l'intérêt du Directeur de la colo qui m'a recruté. »

*Clémence, Seconde* : « On peut avoir des difficultés scolaires mais être valorisés grâce aux badges. »  
« Les notes ne reflètent pas ce que nous sommes vraiment. »

*Victor, Première* : « On peut avoir de bons résultats scolaires, mais manquer de sérieux ou ne pas savoir travailler en groupe. »

*Raphaël, Seconde* : « Les open badges peuvent nous permettre de mesurer nos progrès ; cela peut faciliter nos candidatures dans les études postbac, comme dans les prépas. »



### COMMENT LEUR APPRENDRE À PRÉSENTER ET JUSTIFIER LEURS COMPÉTENCES ?

**La méthode stars :** très simple à maîtriser, elle permet aux jeunes de présenter leurs compétences à partir d'une expérience vécue ou d'une activité réalisée : On part d'une situation ou expérience, dont on expose le contexte. On présente les objectifs, puis grâce à l'emploi de verbes d'action, on indique toutes les actions effectuées. On annonce ensuite le ou les résultats obtenus, pour terminer par les compétences que l'on a développées à cette occasion.

**De soft skills à life skills :** L'enseignement peut donc jouer un rôle clé dans l'acquisition et la valorisation des soft skills. On constate qu'il va même plus loin, car il s'attache également à agir au développement des life skills.

Le terme life skills désigne un ensemble plus large de compétences psychosociales que les soft skills, liées à la gestion du stress, aux relations humaines et à la conscience de soi. On ne vise plus seulement à développer les compétences utiles pour le monde professionnel, mais toutes les compétences qui participent à développer les interactions sociales et favoriser la santé globale positive (physique, psychique et sociale). On se situe entre la promotion de la santé et la prévention

des problèmes de santé physique et mentale. Il s'agit de prévenir les addictions et comportements à risque pour soi et pour les autres afin de parvenir au bien-être individuel et général.

Ainsi de nombreuses actions de prévention, inscrites dans les programmes de l'enseignement, s'appuient sur les life skills. Par exemple la sensibilisation au harcèlement, la prévention des addictions, le programme EVARS participent à cette démarche.

L'objectif est de former des jeunes, des individus complets, capables d'apprendre et d'évoluer tout au long de leur vie, dotés d'esprit critique et capables de résilience, qui deviendront des acteurs du changement.

Ce concept est en parfaite adéquation avec le postulat de développement intégral de la personne, au cœur du projet de l'enseignement catholique.

On vise à développer le savoir devenir c'est-à-dire la capacité de chacun à savoir se transformer et à grandir tout au long de sa vie personnelle, professionnelle et citoyenne afin de transformer positivement la société.

Nathalie VANHOVE  
Conseillère d'orientation  
Ensemble scolaire Sacré-Cœur, Tourcoing

# Recruter autrement

## Quand le savoir-être fait la différence

Dans l'enseignement catholique, le recrutement ne se limite pas aux enseignants. Les personnels OGEC — qu'ils soient éducatifs, administratifs, techniques ou de restauration — jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement et la qualité de vie d'un établissement. Longtemps, la priorité a été donnée aux compétences techniques : savoir gérer un budget, nettoyer efficacement, préparer des repas ou organiser des activités. Or, ces savoir-faire, indispensables certes, ne suffisent pas à garantir un climat scolaire harmonieux ni la cohésion de la communauté éducative.

Les chefs d'établissement doivent prendre conscience que les compétences douces — écoute, bienveillance, sens du service, esprit d'équipe — sont tout aussi cruciales. Elles façonnent le quotidien des élèves, des enseignants et des familles, et incarnent les valeurs éducatives et chrétiennes de l'établissement.

Le recrutement d'un personnel OGEC devient alors un acte de discernement qui dépasse la simple dimension technique.

### Les personnels OGEC : acteurs discrets mais essentiels à la vie des établissements

Les personnels OGEC interviennent dans des missions très variées : encadrement des élèves, accueil, gestion administrative, entretien des locaux, restauration, logistique. Bien que leur rôle soit souvent en coulisses, leur impact est majeur. Chaque interaction, même brève, peut influencer le climat de l'établissement.

Un agent d'accueil souriant et à l'écoute instaure un sentiment de confiance chez les élèves et les

familles. Un intendant rigoureux mais empathique facilite la communication avec les enseignants et les parents. Un agent d'entretien discret et fiable contribue à un environnement sain et rassurant.

À l'inverse, un personnel compétent techniquement mais fermé à la communication ou peu adaptable peut générer des tensions, compliquer la coopération entre les personnels et fragiliser la cohésion. Recruter en tenant compte des compétences humaines, c'est donc investir dans le bien-être de toute la communauté éducative.

### Les compétences douces, leviers d'un climat éducatif harmonieux

Les compétences douces, ou *soft skills*, regroupent des qualités relationnelles et comportementales telles que l'écoute, la patience, l'empathie, la communication, la capacité à travailler en équipe, la discrétion, le sens du service et la fiabilité.

Dans le contexte scolaire, ces qualités prennent une importance toute particulière. Elles permettent aux personnels OGEC de :



- Désamorcer des tensions entre élèves, parents ou enseignants.
- Créer un environnement où chacun se sent accueilli et respecté.
- Fédérer les équipes autour d'objectifs communs.
- Contribuer indirectement à l'apprentissage et à l'épanouissement des élèves. Par exemple, un agent de restauration attentif aux besoins alimentaires et aux comportements des élèves favorise un moment de pause serein et agréable. De même, un agent de maintenance capable de communiquer efficacement avec l'équipe pédagogique assure que les problèmes sont résolus rapidement, sans perturber les cours.

Ces compétences ne se mesurent pas facilement sur un CV. Elles se révèlent dans la posture, les réactions face aux situations délicates et la capacité à s'intégrer dans une communauté.

#### **Cohérence avec le projet éducatif catholique**

Même s'ils n'enseignent pas, les personnels OGEC incarnent le projet éducatif catholique par leur comportement et leurs interactions. Les valeurs de bienveillance, respect, accueil de chacun et sens du service ne se limitent pas à la salle de cours : elles s'expriment dans chaque contact, chaque geste et chaque choix professionnel.

Recruter un agent de gestion ou un personnel d'entretien, c'est donc aussi choisir une personne capable de :

- Respecter et soutenir les valeurs de l'établissement.
- Être attentive au bien-être et à la sécurité des élèves.
- Coopérer avec les enseignants et autres personnels pour assurer un fonctionnement harmonieux.

Ainsi, les *soft skills* deviennent un critère éducatif et éthique. La mission éducatrice est collective et chaque membre du personnel contribue, par ses attitudes, à la formation des élèves.

### **Les *soft skills* deviennent un critère éducatif et éthique.**

#### **Le rôle stratégique du chef d'établissement**

Le chef d'établissement ne se contente pas de vérifier les compétences techniques lors d'un recrutement OGEC. Il doit discerner le savoir-être, c'est-à-dire la capacité du candidat à s'intégrer, à coopérer, à incarner les valeurs de l'établissement et à participer au bien-être collectif. Dans cette démarche, l'accompagnement des Ressources Humaines, est essentiel pour apporter conseil et soutien.

Le responsable des Ressources Humaines pourra proposer et accompagner la mise en œuvre de plusieurs méthodes :

- Entretiens approfondis, centrés sur des situations vécues et des réactions face à des difficultés concrètes.
- Mises en situation, simulant des interactions avec les élèves ou l'équipe.
- Analyse du parcours, pour identifier engagements associatifs ou expériences collaboratives.
- Questionnements éthiques, afin d'évaluer la capacité à prendre des décisions en cohérence avec les valeurs de l'enseignement catholique.

Ces approches demandent du temps et de la réflexion en amont, mais elles permettent d'anticiper les risques, de renforcer pour l'avenir la cohésion et le climat éducatif. Recruter autrement, c'est reconnaître que chaque poste, même dans l'ombre, a une dimension humaine et éducative essentielle.

Les compétences techniques restent indispensables : savoir cuisiner, gérer un budget, assurer la sécurité ou maintenir des locaux propres sont des exigences incontournables. Mais elles ne suffisent pas à créer un environnement éducatif harmonieux et fidèle au projet de l'enseignement catholique.

## Intégrer les *soft skills* dans le recrutement des personnels OGEC n'est pas un luxe, mais une nécessité.

Pour les chefs d'établissement, intégrer les *soft skills* dans le recrutement des personnels OGEC n'est pas un luxe, mais une nécessité. Ces qualités humaines et relationnelles permettent de construire un climat serein, de renforcer la cohésion des équipes et de soutenir la réussite globale des élèves au centre de toutes nos préoccupations.

Recruter ainsi, c'est faire un choix de cohérence entre les valeurs de l'établissement et la réalité quotidienne, entre le savoir-faire et le savoir-être. Dans l'enseignement catholique, les compétences douces ne sont pas un simple atout : elles sont véritablement au cœur de la mission éducative.

Anne-Cécile GUILLON  
ACcoRH Conseil

Ancienne Responsable Ressource humaine  
Saint-Joseph Saint-Vincent de Paul - Périgueux



# Codir hors les murs

## Rencontre inter-établissements : l'intelligence collective au service de nos pratiques

**Accueillir une équipe de direction d'un autre établissement pour un échange de pratiques professionnelles: une démarche aussi simple qu'efficace, et surtout profondément enrichissante. C'est ce que nous avons eu le plaisir de vivre aujourd'hui à l'institut Montalembert (Nogent-sur-Marne) aux côtés de notre collègue chef d'établissement et de son équipe, venus de Dordogne partager une journée de travail et de réflexion au sein de notre établissement.**

Accueillir une équipe de direction d'un autre établissement pour un échange de pratiques professionnelles: une démarche aussi simple qu'efficace, et surtout profondément enrichissante. C'est ce que nous avons eu le plaisir de vivre aujourd'hui à l'institut Montalembert (Nogent-sur-Marne), aux côtés de notre collègue chef d'établissement et de son équipe, venus de Dordogne partager une journée de travail et de réflexion au sein de notre établissement.



Conçue autour d'un ordre du jour commun, cette rencontre s'est articulée autour de thématiques transversales qui concernent toutes les équipes de direction: le pilotage pédagogique, le climat scolaire, la gestion des ressources humaines ou encore la conduite du changement. Des sujets au cœur de nos responsabilités, pour lesquels les regards croisés sont non seulement précieux, mais indispensables.

Au fil des échanges, chacun a pu confronter ses méthodes, partager ses outils, évoquer ses réussites comme ses difficultés. Ce qui ressort de cette journée, c'est d'abord la richesse du dialogue entre pairs, dans un cadre bienveillant et constructif.

C'est aussi la prise de conscience que, malgré les différences de contexte, de taille ou de public scolaire, nos enjeux sont souvent communs.

Ce temps de rencontre a également permis de revisiter certaines de nos priorités, à la lumière des expériences partagées. En évoquant nos pratiques

**En évoquant nos pratiques respectives, nous avons pu questionner nos automatismes, repenser certains fonctionnements, et nourrir notre réflexion stratégique.**

respectives, nous avons pu questionner nos automatismes, repenser certains fonctionnements, et nourrir notre réflexion stratégique. La complémentarité des approches a ouvert de nouvelles perspectives sur des problématiques parfois anciennes.

Au-delà des échanges formels, les moments informels – lors des pauses ou du déjeuner – ont aussi joué un rôle essentiel dans la qualité de cette journée. Ils ont favorisé une parole plus libre, une proximité propice à la confiance, et ont renforcé le sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle soudée et solidaire.

Ce type de rencontre rappelle combien le travail en réseau est un levier puissant pour faire évoluer nos pratiques et impulser une dynamique d'amélioration continue dans nos établissements. C'est aussi une manière de sortir de l'isolement que peut parfois entraîner la fonction de chef d'établissement, en renouant avec la collégialité, la coconstruction et l'intelligence collective.

Nous repartons de cette expérience avec des idées neuves, des pistes de travail concrètes, mais surtout avec l'envie renouvelée de faire de la coopération un moteur de notre action au quotidien.

Cette rencontre n'est, nous l'espérons, que la première d'une série à venir. Car plus que jamais, nous avons besoin de ces espaces de respiration professionnelle, où l'on prend le temps de réfléchir ensemble pour mieux agir séparément. Cultiver ces temps d'échange, c'est faire le pari d'un pilotage plus lucide, plus agile et plus humain.

*Stéphanie MITROVIC  
Cheffe d'établissement  
Collège Lycée Montalembert  
Nogent-sur-Marne*



# Donner des couleurs nouvelles à **un projet d'établissement** grâce aux **soft skills**

**Nous vivons une époque où l'incertitude est devenue la norme. Crise écologique, bouleversements technologiques, irruption massive de l'intelligence artificielle, tensions sociales et géopolitiques... tout concourt à redessiner notre horizon éducatif. Dans ce contexte, l'école n'a plus seulement pour mission de transmettre des savoirs académiques. Elle est appelée à former des femmes et des hommes capables de s'adapter, de coopérer, de prendre soin du monde et d'espérer.**

C'est là que les soft skills, ou compétences humaines et relationnelles, prennent toute leur importance. Communication, esprit critique, créativité, collaboration, adaptabilité, sens de l'éthique, intelligence émotionnelle... Ces compétences sont déjà reconnues comme essentielles dans le monde professionnel. Mais elles trouvent aussi une place décisive dans la construction de la personne et de la société.

Colorer un projet d'établissement avec les soft skills, c'est donc ouvrir une voie d'avenir : donner aux jeunes des repères pour grandir en humanité et aux communautés éducatives une boussole pour transformer leur mission.

①

## **Les soft skills : une urgence éducative**

On a longtemps pensé que l'excellence scolaire se mesurait exclusivement en résultats académiques. Or, « un élève est plus qu'un élève ». Il est une personne unique, en devenir, porteuse de talents souvent invisibles.

Les recherches actuelles en sciences de l'éducation et en psychologie confirment que les soft skills :

- Favorisent la réussite scolaire en renforçant la motivation et la confiance en soi,
- Facilitent l'insertion professionnelle, les employeurs les plaçant désormais au même niveau que les compétences techniques,
- Contribuent au bien-être et à la santé mentale, en développant résilience et gestion des émotions,
- Constituent une réponse concrète aux grands enjeux contemporains (dialogue interculturel, transition écologique, gouvernance éthique du numérique).

En somme, éduquer aux soft skills, c'est préparer les jeunes non seulement à « avoir un métier », mais surtout à « devenir des personnes ».

②

## **Colorer le projet d'établissement : une approche intégrale**

Le projet d'établissement, lorsqu'il est revisité à la lumière des soft skills, prend des couleurs nouvelles

et cohérentes. Il relie et articule les différentes dimensions de la mission éducative :

- **Le projet éducatif** (la vision et les valeurs) trouve une traduction concrète dans l'apprentissage de la responsabilité, de la liberté et de la coopération.
- **Le projet pédagogique** (les méthodes d'enseignement) s'enrichit d'approches actives : débats, projets collectifs, pédagogie par projets, interdisciplinarité.
- **Le projet pastoral** (le souffle spirituel) résonne avec l'invitation du Pape François à construire une « culture de la rencontre », où l'écoute, le dialogue et la fraternité deviennent des compétences vécues au quotidien.

Ainsi, loin d'être une simple « coloration » cosmétique, l'intégration des soft skills donne une cohérence profonde aux différents volets du projet d'établissement.

3

### Les axes majeurs d'un projet orienté soft skills

À partir des expériences menées dans de nombreux établissements, on peut identifier quelques grands axes prioritaires :

#### a. La communication et l'expression

Concours d'éloquence, théâtre, ateliers d'écriture, radio scolaire, projets journalistiques... autant d'occasions de développer l'aisance orale, la clarté écrite et l'écoute active.

Ces pratiques forment des citoyens capables d'exprimer leurs idées et de dialoguer dans le respect.

#### b. La collaboration et le leadership

Les projets collectifs, la vie lycéenne, l'engagement des délégués et écodélégués, les coopérations internationales (Erasmus, partenariats solidaires) offrent aux jeunes des espaces pour apprendre à travailler ensemble, à prendre des responsabilités et à exercer un leadership bienveillant.

#### c. L'esprit critique et la créativité

À l'heure des fake news et de l'IA générative, l'éducation aux médias et à l'information, les débats éthiques et les projets interdisciplinaires sont essentiels. Ils stimulent l'esprit critique tout en développant l'innovation et la pensée créative.

#### d. La résilience et la gestion des émotions

La bientraitance éducative, les ateliers de prévention du harcèlement, les activités artistiques



ou sportives participent à l'équilibre personnel. Ces compétences socio-émotionnelles permettent de faire face aux épreuves et d'en tirer des forces nouvelles.

#### e. La conscience éthique et écologique

À la lumière de *Laudato si'*, les projets de développement durable, la réflexion sur l'usage responsable du numérique et de l'IA, ou encore les actions de solidarité, renforcent la dimension éthique des soft skills. L'élève apprend à prendre soin de la « maison commune ».

#### f. L'autonomie et le projet personnel

Les parcours différenciés, le tutorat, les stages et l'accompagnement à l'orientation permettent à chaque jeune de découvrir ses talents et de construire son projet de vie. L'autonomie devient alors une compétence-clé pour grandir en liberté et en responsabilité.



4

#### Des leviers pour la mise en œuvre

Colorer un projet d'établissement avec les soft skills suppose des choix concrets :

- **Un parcours structuré** : créer un « carnet de compétences humaines » valorisant les progrès en communication, collaboration, créativité, engagement.
- **Des rituels et temps forts** : fête des talents, journées *Laudato si'*, forum des initiatives solidaires.

- **Une évaluation positive** : reconnaître et valoriser les soft skills par des badges, portfolios ou livrets de compétences.
- **La formation des adultes** : accompagner enseignants et éducateurs à l'écoute active, à la pédagogie coopérative et à l'usage éthique du numérique.
- **Des partenariats** : s'ouvrir à des associations, entreprises, institutions culturelles ou scientifiques pour enrichir les expériences.

### Colorer un projet d'établissement avec les soft skills, c'est réorienter en profondeur la mission éducative.

5

#### Une perspective d'espérance

L'acte éducatif repose sur un pari : croire en l'avenir de chaque élève, révéler ses talents, même cachés. Les soft skills traduisent concrètement cette espérance : ils invitent à voir dans chaque jeune non pas un « élève » réduit à des notes, mais une personne capable de créer, d'aimer, de dialoguer, de transformer le monde.

Intégrer les soft skills dans un projet d'établissement, c'est répondre à la conviction exprimée par le Pape François : « *L'éducation est toujours un acte d'espérance qui invite à la coparticipation et à la transformation de la logique stérile et paralysante de l'indifférence.* »

#### Conclusion

Colorer un projet d'établissement avec les soft skills, ce n'est pas ajouter une touche décorative. C'est réorienter en profondeur la mission éducative pour qu'elle réponde aux défis du monde actuel et aux besoins les plus profonds des jeunes.

Dans cette démarche, chaque établissement devient un laboratoire d'humanité : un lieu où l'on apprend non seulement à savoir, mais aussi à être et à vivre ensemble. Un lieu où l'éducation se conjugue avec l'espérance.

Franck LEVASSEUR

# Former aux compétences transversales

## L'exemple d'ateliers de prise de parole

« Peut mieux faire à l'oral », « doit participer davantage », « sortez de votre réserve » : ces remarques, souvent présentes sur les bulletins scolaires, traduisent un constat récurrent dans l'enseignement supérieur. Nombre de jeunes peinent à prendre la parole avec aisance, à s'exprimer devant un public ou à interagir avec des adultes en situation professionnelle. Ces difficultés, loin d'être anecdotiques, touchent au cœur des soft skills, ces compétences transversales désormais essentielles pour réussir aussi bien ses études que son insertion professionnelle.

La génération actuelle évolue dans un monde saturé par les écrans et les réseaux sociaux. La communication y est immédiate, fragmentée, souvent réduite à des messages courts, des émojis ou des vidéos éphémères. Cette habitude de l'instantanéité modifie profondément le rapport au langage et à l'interaction.

En ligne, les jeunes peuvent construire des identités multiples, contrôler leur image, choisir leurs mots à l'avance, voire supprimer un message avant qu'il

ne soit lu. Or, face à un adulte, dans un entretien d'embauche ou une soutenance d'examen, cette zone de confort numérique disparaît. Il faut réagir à l'instant, gérer ses émotions, capter l'attention, convaincre par sa voix et sa posture.

Beaucoup d'étudiants se retrouvent démunis face à ces situations de communication directe, parfois paralysés par l'angoisse. Dans les classes de BTS la multiplication des oraux (CCF, soutenances, entretiens simulés) révèle ces fragilités

Conscientes de ces enjeux, les équipes pédagogiques du Pôle STS de l'établissement ont mis en place depuis plusieurs années des ateliers innovants, animés par Valérie GUERLAIN, spécialiste de la prise de parole et du développement personnel.

Ces ateliers s'adressent à l'ensemble des filières de BTS – NDRC, MCO et SIO – et répondent à un double objectif :



- Préparer les étudiants aux exigences académiques (oraux du BTS, soutenances, entretiens);
- Développer leur savoir-être, leur confiance et leur capacité à interagir efficacement dans un contexte professionnel.

Le dispositif prend la forme d'ateliers immersifs d'une journée, véritables sas de décompression et d'expérimentation, où les étudiants peuvent se confronter à leurs blocages et découvrir des techniques pour progresser.

Les objectifs poursuivis sont clairs :

- Dédramatiser la prise de parole en public,
- Renforcer la confiance et l'estime de soi,
- Apprendre à gérer le stress et les émotions,
- Améliorer la posture, la respiration et la voix,
- Favoriser la cohésion et l'entraide entre pairs,
- Préparer efficacement aux oraux du BTS et aux entretiens professionnels.

### **Chacun peut expérimenter, se tromper et progresser dans un cadre bienveillant.**

Les méthodes mobilisées empruntent au théâtre, à la programmation neurolinguistique (PNL) et aux principes de développement personnel (comme

les accords tolchèques). Elles visent à donner aux jeunes des repères simples et universels pour mieux communiquer, tout en respectant leur intimité et leur singularité.

Chaque atelier suit une progression pédagogique précise, pensée pour installer confiance et efficacité. Les étudiants débutent par des exercices d'échauffement corporel et vocal afin de libérer les tensions. Un travail spécifique sur la respiration et la posture vient ensuite, permettant de stabiliser la voix et de mieux gérer le stress.

Puis, des jeux d'improvisation et mises en situation encouragent l'expression spontanée et la créativité. Viennent ensuite des prises de parole structurées, directement reliées aux situations vécues en BTS : présentation de soi, simulation d'entretien, soutenance d'examen. Enfin, un temps de partage et de feedback collectif clôt la séance, valorisant les progrès de chacun et renforçant la cohésion du groupe.

Cette alternance entre exercices pratiques, mises en situation et réflexion personnelle fait de l'atelier un véritable laboratoire d'apprentissage, où chacun peut expérimenter, se tromper et progresser dans un cadre bienveillant.

Les résultats sont visibles dès la fin des séances :

- Une diminution notable du stress,





- Une meilleure assurance corporelle et vocale,
- Une participation plus active en classe,
- Une dynamique de groupe renforcée et bienveillante.

Certains étudiants très réservés se sont révélés à travers ces ateliers, avec une émotion palpable. Les progrès se confirment lors des soutenances et des examens oraux, où l’anxiété laisse place à des sourires confiants.

Les avis exprimés par les jeunes sont révélateurs :

- « Je sens que j’ai davantage confiance en moi »,
- « J’ai vu des gens se révéler »,
- « Ce qu’on découvre peut nous aider à tous les niveaux : scolaire, professionnel, personnel »,
- « Je sais que je peux prendre du recul face au stress quotidien. »

Ces retours illustrent combien un travail ciblé sur les soft skills peut transformer le rapport des jeunes à eux-mêmes et aux autres.

L’expérience du Pôle STS s’inscrit dans un mouvement plus large : dans un monde bouleversé par l’intelligence artificielle, où les savoirs académiques sont parfois automatisés, ce qui distingue un candidat n’est plus seulement sa compétence technique, mais sa capacité à communiquer, à convaincre, à coopérer et à faire preuve d’adaptabilité.

Lors de recrutements, à niveau de diplôme équivalent, ce sont les soft skills qui font la différence. Or, ces

compétences ne s’acquièrent pas uniquement par la théorie : elles nécessitent de l’entraînement, de la pratique et un accompagnement bienveillant.

**Lors de recrutements,  
ce sont les soft skills  
qui font la différence.  
Ces compétences nécessitent  
de l’entraînement,  
de la pratique et  
un accompagnement  
bienveillant.**

Former les étudiants aux soft skills ne relève donc pas du superflu : c’est une mission éducative essentielle. Les ateliers mis en place au sein de l’établissement montrent combien leur intégration dans les cursus supérieurs répond concrètement aux besoins actuels des jeunes. Car l’éducation ne peut se limiter à la transmission des savoirs académiques : elle doit aussi aider chaque étudiant à développer sa confiance, son assurance relationnelle et sa capacité à trouver pleinement sa place dans la vie professionnelle. C’est précisément dans cette perspective que ces ateliers les accompagnent et constituent un véritable facteur de réussite.

*Mathieu LAFIS*

# Le Point Écoute

## Un espace de parole et d'accompagnement pour les élèves

Dans le tumulte du quotidien scolaire, entre exigences académiques, relations sociales parfois complexes et questionnements personnels, certains élèves ressentent le besoin de faire une pause, de parler, ou simplement d'être écoutés. Conscients de cette réalité, les éducateurs de vie scolaire de l'ensemble scolaire Notre-Dame Saint-Louis à Mantes-la-Jolie ont créé, en lien avec l'équipe éducative (enseignants, intendante aux soins, personnels), un Point Écoute. Véritable sas de décompression, il répond au mal-être grandissant observé chez les jeunes, tout en s'inscrivant dans une démarche éducative globale.

### Pourquoi les élèves viennent au Point Écoute ?

Les raisons sont diverses et profondément personnelles :

- **Difficultés relationnelles** : conflits avec des camarades, disputes familiales, sentiment d'isolement,
- **Stress scolaire ou démotivation** : pression des devoirs, peur de l'échec, risque de décrochage,
- **Problèmes émotionnels** : anxiété, tristesse, colère, mal-être diffus,

- **Questions identitaires** : estime de soi, orientation sexuelle, recherche de sens,
- Ou tout simplement le besoin d'un espace pour **souffler et se recentrer**.

Les élèves sont parfois orientés par un professeur, un camarade ou l'intendante aux soins, mais de plus en plus nombreux sont ceux qui franchissent la porte du Point Écoute de leur propre initiative. Cela prouve qu'ils identifient ce lieu comme une **ressource fiable et bienveillante**.



### Un accompagnement bienveillant, centré sur l'élève

Animé par des éducateurs spécifiquement formés à l'écoute active, le Point Écoute offre un cadre confidentiel et sans jugement. Le rôle des éducateurs est de :

- Accueillir la parole avec empathie,
- Identifier les besoins exprimés,
- Accompagner la réflexion de l'élève pour l'aider à comprendre ce qu'il traverse,
- L'aider à construire ses propres solutions, ou l'orienter vers la psychologue si nécessaire.

Le rythme et la durée de l'accompagnement s'adaptent à chacun : parfois une rencontre suffit, d'autres fois un suivi régulier est mis en place.

### Quelques exemples d'accompagnement

- **Gestion de conflit (élèves de 6<sup>e</sup>)** : deux collégiens en conflit répété ont pu, grâce à une médiation, travailler sur l'expression de leurs besoins et la gestion des émotions. Résultat : le conflit a été désamorcé et une communication apaisée a pu s'installer.
- **Stress scolaire (élève de 1<sup>re</sup>)** : une lycéenne anxieuse face aux échéances du bac a pu exprimer ses peurs, établir un planning personnalisé et apprendre à prioriser ses tâches. Elle a retrouvé confiance et réduit ses crises d'angoisse.
- **Décrochage scolaire (élève de 3<sup>e</sup>)** : démotivé et perturbateur, un élève a trouvé au Point Écoute un espace pour évoquer ses difficultés familiales. Ensemble, des objectifs simples ont été posés (assiduité, un devoir rendu). L'élève a repris confiance et retrouvé le goût de l'effort.
- **Questionnement identitaire (élève de 2<sup>de</sup>)** : traversant une grande confusion personnelle, un élève a bénéficié d'un espace sécurisé pour mettre des mots sur son ressenti et sortir de l'isolement. Être écouté sans jugement a renforcé sa sérénité.

### Développer les soft skills par l'écoute

Au-delà de l'accompagnement individuel, le Point Écoute contribue au développement de compétences transversales essentielles pour les jeunes :

- Communication claire,
- Gestion des émotions,
- Empathie et coopération,
- Capacité à prendre du recul et à décider.

Ces *soft skills*, si recherchées dans le monde professionnel, trouvent ici un terrain concret d'apprentissage, au service du présent comme de l'avenir des élèves.

### Un levier pour toute la communauté éducative

Le Point Écoute joue ainsi un rôle clé dans la vie de l'établissement. Il renforce le lien de confiance entre élèves, éducateurs, professeurs et familles. Il rappelle que **l'éducation ne se limite pas à la transmission de savoirs**, mais inclut aussi l'accompagnement des jeunes dans leur construction personnelle et relationnelle.

En ouvrant cet espace de dialogue sincère, nous affirmons une conviction profonde :

**écouter, c'est déjà éduquer.**

Stéphane BOUDRY



# Développer le savoir-être, un levier d'épanouissement et de réussite au collège

Dans un monde en mutation rapide, l'école ne peut se contenter de transmettre des savoirs disciplinaires. Les jeunes ont besoin d'acquérir des compétences humaines et relationnelles, des aptitudes à coopérer, à s'adapter et à s'engager. Les soft skills – autonomie, communication, créativité, responsabilité, esprit critique – deviennent alors un socle indispensable pour préparer des adultes libres, responsables et solidaires.



Dans les établissements catholiques, cette démarche s'inscrit dans la vision d'une éducation intégrale de la personne, où le savoir-faire se conjugue avec le savoir-être et le savoir-devenir.

Au collège Saint-Jacques-de-Compostelle à Poitiers, ces compétences ne sont pas des « bonus » : elles sont au cœur du projet éducatif et se traduisent concrètement par une pédagogie innovante.

## Un projet éducatif qui développe les compétences humaines

- **Travailler par projet** : les élèves construisent et mènent des projets collectifs, qui leur permettent de développer l'esprit d'initiative, la coopération, la planification et la créativité, l'écoute
- **Choix des matières** : certains temps pédagogiques offrent une liberté de choix et d'organisation, favorisant l'engagement, la curiosité intellectuelle et le sens des responsabilités.
- **Temps d'actualité** : des moments dédiés permettent d'analyser et de débattre autour de faits de société. Les élèves affinent leur esprit critique, leur curiosité et leur ouverture au monde.
- **Autonomie progressive** : le temps matière en autonomie invite chacun à apprendre à s'organiser, à se fixer des objectifs et à progresser à son rythme.

- **Flexibilité et adaptabilité** : les changements d'emploi du temps et de fonctionnement habituel entraînent les élèves à faire preuve de souplesse et à gérer l'imprévu.
- **Responsabilisation** : qu'il s'agisse de la gestion de travaux, de la vie de classe ou d'initiatives personnelles, les jeunes expérimentent la confiance qu'on leur accorde et en mesurent les exigences.
- **Résolution de problèmes** : confrontés à des situations concrètes ou à des défis collectifs, les élèves apprennent à chercher des solutions et à prendre des décisions éclairées.
- **Respect et relation à l'autre** : les activités coopératives développent l'entraide, l'écoute, la gestion des conflits et la fraternité.
- **Projet pastoral ouvert** : dans un esprit d'accueil de chacun, croyant ou non, le collège propose des expériences de partage et de débat qui permettent de « faire », de « dire » et d'« être ». Il s'agit de donner aux élèves les moyens de s'exprimer, de se construire et

de trouver leur place dans une communauté fraternelle.

### Des élèves qui témoignent

#### Louane, élève en 2GT2

« J'ai appris à être plus autonome, je sais travailler seule, prendre des initiatives et c'est en grande partie grâce à cette expérience.

Le système d'évaluation était avec des pastilles de couleur au lieu d'avoir des notes comme c'est le cas dans d'autres établissements. Il était parfois compliqué de se positionner, car l'envie de comparer ses résultats avec des notes était tentante. Cependant, les couleurs étaient ludiques et motivantes.

Dans ce collège, le travail se fait en autonomie et aussi en groupe, les classes se mélangent ce qui favorise l'entraide et la cohésion.

Toutes ces années m'ont permis de grandir et de développer des compétences utiles pour la suite de mon parcours. »





**Nous souhaitons développer chez les élèves des aptitudes humaines et spirituelles nécessaires pour devenir des adultes responsables, engagés et fraternels.**

**Chloé, élève en 2GT2**

« Grâce à mes quatre années passées au collège Saint-Jacques-de-Compostelle, j'ai appris à être autonome, notamment avec le temps matière en autonomie qui m'a permis d'apprendre à me gérer.

J'ai également appris le travail en groupe. Le projet mené à Saint-Jacques-de-Compostelle m'a aidé à gagner en maturité et à comprendre différentes méthodes d'apprentissages. J'ai aussi beaucoup appris sur la relation à l'autre, que ce soit avec les adultes ou avec les élèves. Ce furent quatre très belles années qui resteront dans mes souvenirs. »

**Sounkamba, 2 ASSP**

« Mon expérience au collège Saint-Jacques-de-Compostelle :

Le collège Saint-Jacques-de-Compostelle j'y ai passé toutes mes années de collège de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>, et chaque jour a été une nouvelle aventure et de nouvelles découvertes.

Ce qui distinguait vraiment Saint-Jacques, c'était la pédagogie unique. Contrairement aux collèges publics, et même certains collèges privés, l'accent était mis sur l'autonomie. On nous encourageait à faire nos propres choix, à prendre des initiatives et à gérer notre temps. Cela nous a permis de devenir indépendants et responsables, des qualités essentielles pour l'avenir.

Cette approche pédagogique m'a beaucoup apporté. Elle m'a aidé à grandir plus vite, à devenir mature et à développer un esprit critique. J'ai appris à prendre mes responsabilités, à faire des choix éclairés et à

me préparer à la vie. Saint-Jacques ne m'a pas seulement enseigné des matières scolaires, mais aussi comment devenir une personne accomplie.

Étant donné que je ne suis pas chrétienne et que j'ai été dans votre établissement catholique et que j'y suis toujours, certaines personnes peuvent penser qu'on nous force à changer de religion dans cet établissement, mais surtout le partage, la liberté, l'égalité. On a énormément de partage, par exemple, où on crée des projets, les élèves créent des projets, plein de choses qu'elles thématisent, par exemple : j'ai pu faire un projet avec mes camarades de classe sur les religions nos différences ou on a pu en débattre. Un projet qui nous a servis à tous nous acceptait et se connaît davantage. »

### Former des jeunes capables d'oser et d'innover

Ces témoignages illustrent combien l'éducation aux compétences douces façonne non seulement les apprentissages mais aussi la personne tout entière. À Saint-Jacques-de-Compostelle, il ne s'agit pas seulement de « savoir », mais d'apprendre à faire, à dire et à être.

C'est dans cette dynamique que nous nous inscrivons : développer chez les jeunes des compétences académiques solides, mais surtout les aptitudes humaines et spirituelles nécessaires pour devenir des adultes responsables, engagés et fraternels.

Myriam GIRET  
Cheffe d'établissement  
Ensemble Scolaire Saint-Jacques-de-Compostelle  
Poitiers

**PROJET ÉDUCATIF**

ENSEMBLE SCOLAIRE SAINT-JACQUES DE COMPOSTELLE  
2 avenue de la Révolution  
86036 Poitiers Cedex  
Tél : 05 49 61 60 60  
info@stjacquesdecompostelle.com  
www.stjacquesdecompostelle.com

Oser, apprendre à être soi

Apprendre autrement pour plus de plaisir

Faire confiance à chacun pour la réussite de tous

Cheminer pour donner du sens à sa vie

Notre établissement est ouvert à tous, conformément à la volonté de l'Église catholique de mettre à la disposition de tous, ses orientations éducatives. Ainsi, notre établissement, par sa contribution au service éducatif de la Nation, rend un service d'intérêt général. C'est pourquoi il est associé à l'État par contrat, dans le cadre de la loi Debré de 1959 et de la loi Ricard de 1994.

Ce projet, propre à notre établissement, fonde ses propositions éducatives sur la vision chrétienne de la personne humaine, partagée par tous les établissements catholiques. La dimension sociale de la personne implique que l'École prépare chacun à la vie civique et à l'engagement. Le projet d'établissement comprend notamment un parcours citoyen, permettant de découvrir et de vivre les valeurs de la République. La liberté, l'égalité et la fraternité ne peuvent se construire que dans un espace où chacun peut partager sa culture et exprimer ses convictions dans la connaissance et le respect de celles d'autrui.

La liberté de conscience et la liberté de religion, défendues par l'Église catholique, sont aussi garanties par le principe de laïcité. Cela crée le cadre nécessaire aux échanges et au dialogue indispensables pour fonder un projet de société commun.

# Lycéens en action

## Les équipes, moteur d'engagement et d'autonomie

Depuis 1949, les élèves du lycée Saint François-Xavier de Vannes, vivent chaque semaine 3 heures en équipe 2<sup>de</sup>/1<sup>re</sup>/T<sup>le</sup> mélangés. Si les Jésuites qui en avaient la tutelle jusqu'aux années 90 étaient à cette époque fortement marqués par les idées pédagogiques et éducatives du Père Jacques SEVIN, qui a formalisé le scoutisme français dans les années 20, la création des équipes n'était pas forcément un projet clairement identifié.

C'est le tragique incendie de ce mois de mai 1949 qui en a été le déclenchement. Survenu un dimanche, et n'ayant pas d'École Directe ou de Pronote pour prévenir les internes qui rentraient le dimanche soir, les élèves ont découvert un véritable champ de ruines à leur arrivée.

L'intuition jaillit alors de cette terrible situation : nous allons reconstruire ensemble, les grands encadrants les petits, comme aux scouts ! Et voilà nos élèves qui déblayent, qui balayent, qui peignent, qui épluchent les pommes de terre, qui participent à toute la vie matérielle de l'établissement... Pas forcément passionnant, racontent les anciens qui l'ont vécu. Et puis, petit à petit, ce travail manuel

est l'occasion de mieux connaître les camarades, de découvrir des talents cachés, de créer, d'innover : l'ambiance de l'établissement s'en trouve meilleure et la motivation au travail scolaire accrue !

C'est ainsi que naissent « les équipes » à Saint-François : un élève de terminale chef d'équipe, un moniteur adulte professionnel dans l'activité, et des équipiers lycéens de seconde/première/terminale.

Les premières activités dans les années 50 sont menuiserie, céramique, imprimerie, paysagisme, mécanique : un bac pro en plus du bac général ! Complémentarité de l'activité manuelle et de la construction d'une culture générale « théorique » ! D'autres équipes naîtront rapidement : science, journalisme, art dramatique, escrime, boxe, danse, photo, informatique, rugby, animations dans les écoles primaires, Croix-Rouge...

Aujourd'hui c'est 40 équipes proposées aux lycéens qui leur permettent de développer leurs talents personnels, de les faire fructifier en équipe grâce aux talents des autres, puis d'aller les partager avec ceux qui en ont besoin.



Équipe journalisme - Web média

Ce sont eux les acteurs principaux qui définissent leur projet d'activité et leur projet de service solidaire (en école, en EHPAD, à l'hôpital, dans une association...), puis qui s'organisent pour le mener à bien, l'adulte n'est là que pour guider le développement des compétences techniques.

Travail et service, responsabilité et autonomie, créativité et engagement... Tous les ingrédients

pour vivre une belle aventure d'éducation intégrale qui nourrit la croissance humaine et la réflexion d'orientation pour chaque jeune.

Rémi LOCHE

Directeur,

Collège-Lycée-Prépa

Saint François-Xavier Vannes



Équipe surf

Depuis plus de soixante-dix ans, les équipes façonnent l'esprit du Lycée Saint François-Xavier et demeurent un lieu unique d'apprentissage, de rencontre et de croissance. Leurs expériences témoignent de l'importance des liens créés, des talents révélés et de la confiance acquise. Ces paroles authentiques traduisent ce que l'on ne peut pas toujours mesurer en chiffres : la richesse humaine d'un parcours partagé.

« Être cheffe de l'équipe d'art dramatique m'a beaucoup apporté. J'ai appris à aller vers les autres, à organiser et mener un projet jusqu'au bout, mais aussi à faire le lien entre les membres de l'équipe, le moniteur, les autres groupes du lycée et même des personnes extérieures. Cette expérience m'a vraiment donné le sens des responsabilités.

Je trouve que c'est une expérience qui sert aussi pour la vie après le lycée. Elle aide à mieux s'organiser et à s'intégrer, par exemple quand on arrive dans une nouvelle ville ou dans une formation où on ne connaît encore personne. Dans mon cas, ça m'a été très utile cette année : je fais partie d'une association de tutorat où je donne des cours à des étudiants de première

année. Grâce à ce que j'avais vécu, j'ai appris à expliquer des notions de façon claire, mais aussi à gérer des aspects plus concrets comme l'organisation, les démarches administratives ou la gestion de budget qu'une association demande.

Le rôle de cheffe d'équipe est aussi un atout pour la vie professionnelle. Il montre qu'on s'engage

au-delà des cours, ce qui est intéressant à mettre sur un CV et qui permet de se démarquer. Pour ma part, les compétences acquises m'ont servi dès l'été qui a suivi ma terminale: j'ai pu les mettre en pratique en travaillant dans un escape game. »

Louann FLOHIC  
L2 Physique, bac 2024



« J'ai eu la chance de passer au lycée Saint François-Xavier et de pleinement vivre le système des équipes. J'étais dans l'équipe « informatique », d'abord en tant que membre puis en terminale en tant que chef d'équipe.

Au cours de ces années la possibilité d'échange interniveaux a permis de créer des amitiés qui

sont encore durables aujourd'hui mais aussi de très bons souvenirs.

Les équipes c'est avant tout des moments passés tous ensemble autour d'une seule et même passion qui nous réunit. Apprendre aux autres et apprendre des autres permet de toujours s'améliorer tout en gardant en tête des

moments de qualité avec une année rythmée par un projet d'équipe bien défini faisant rayonner chacun et chacune.

permettent toujours de passer de meilleurs moments inclus au sein d'une seule et même famille: celle des équipes. »

Pour résumer les équipes en un seul mot je dirais « rencontres ». Des rencontres qui nous

Lylian NOUAIL  
L3 Sciences de l'éducation, BAC 2023

« Mon équipe, c'était vraiment comme une deuxième famille. On s'entendait tous très bien. J'avais choisi de venir à SFX pour ça, et je n'ai pas été déçu.

Nous étions des élèves issus des trois séries – S, ES et L – avec des personnalités très différentes, et pourtant nous réussissions à nous retrouver sur certains points. Malgré nos différences, nous avons appris à travailler ensemble. Ces différences sont même devenues nos forces dans le cadre de la comédie musicale.

Notre monitrice avait le talent de savoir mettre chacun de nous en lumière. Elle m'a confié des rôles qui m'ont permis de m'accepter telle que j'étais. Le très bon accueil de mes prestations m'a aidée à prendre confiance en moi et à croire davantage en mes capacités. »

Marion BROULLAUD, professeur d'anglais, bac 2016



Équipe déco-spectacle



Équipe équitation

# Quand les élèves prennent la barre : les compétences douces à l'œuvre dans l'organisation d'un voyage scolaire

**Organiser un voyage scolaire conçu et piloté par les élèves eux-mêmes, voilà une idée peu commune et un peu folle. D'ordinaire, les adultes en définissent les contours, choisissent la destination, gèrent les réservations et supervisent chaque étape. Mais lorsque l'on confie cette mission à des jeunes, c'est tout un univers de compétences transversales qui se révèle, bien au-delà des apprentissages classiques.**

Loin d'être une simple escapade pédagogique, surtout lorsque le voyage comporte plusieurs nuitées, le projet devient un véritable laboratoire de développement personnel, d'apprentissage coopératif et de maturité citoyenne.

C'est ce que j'ai vécu l'an dernier dans le lycée que je dirige, lorsque 3 élèves du niveau de première, appartenant au groupe « Option sport », sont venues frapper à la porte de mon bureau pour me proposer, je les cite : « un projet de voyage » ! Après quelques minutes de discussion, je m'aperçois que « le projet » est en fait très bien avancé, avec des objectifs sportifs très bien identifiés, une organisation pensée pour le collectif. Même des temps de travail et de révision étaient prévus en fin de journée !

Bluffé par ces trois élèves, j'ai immédiatement donné mon accord pour l'organisation de ce voyage si elles allaient jusqu'au bout de l'organisation.

Leur travail régulier et leur détermination, la façon dont elles ont surmonté les difficultés, contourné les pièges pour aboutir, m'a fait prendre conscience

des multiples compétences qu'elles ont mobilisées, jugez plutôt.

Au départ, tout commence par une étincelle.

Un groupe de trois copines formule une idée de voyage au ski. Ce premier pas mobilise déjà une compétence clé, **l'esprit d'initiative**.

Pour bâtir leur projet, ces trois jeunes filles ont mobilisé, peut-être même sans le savoir plusieurs compétences douces.

Premièrement, elles ont su **cibler un objectif**, puis elles ont **osé proposer** leur idée aux autres élèves, puis **argumenter** afin de les convaincre eux mais aussi les enseignants susceptibles de les encadrer, de les accompagner devrais-je plutôt dire !

Dans la présentation du projet figuré déjà les devis concernant le logement, les cours de ski et le coût du transport.

Nous savons bien que l'organisation d'un voyage ne se limite pas à choisir une destination et à

réserver un bus. Il faut **bâtir un budget**, comparer les coûts, **anticiper** les dépenses, **planifier** un calendrier, **répartir** les tâches et **coordonner** les rôles.

Toutes ces compétences semblaient acquises par ces élèves, et vu la qualité de leur travail et de leurs recherches, je peux dire qu'elles étaient très bien acquises.

Puis vint le temps des contraintes administratives, de transports et budgétaires. Ces démarches, souvent nouvelles pour eux, les obligent à sortir de la posture d'exécutants pour **devenir acteurs**.

Ainsi les élèves apprennent que chaque décision a un impact et qu'il faut parfois renoncer à une option séduisante pour rester dans le cadre fixé. Ils expérimentent la **prise de décision raisonnée**, basée sur des faits et non sur l'impulsion.

Ils apprennent également à **communiquer avec clarté**, à l'écrit comme à l'oral, rédiger un dossier, présenter leur projet devant un public, défendre leurs choix, négocier un tarif ou expliquer une contrainte.

Ces compétences relationnelles, souvent qualifiées de "soft skills", se développent par l'expérience. Un élève timide se découvre capable de prendre la parole en public; un autre apprend à formuler



une demande ferme mais respectueuse à un prestataire; un troisième comprend l'importance de la transparence pour susciter la confiance du groupe.

Dans ces interactions, la communication devient un outil de cohésion et de réussite collective.

En organisant un voyage en **autonomie et en responsabilité**, les élèves développent également des compétences relationnelles.

Le cœur du projet repose sur la **coopération**. Organiser un voyage à plusieurs, c'est accepter la diversité des points de vue, composer avec les caractères, arbitrer les désaccords, trouver des compromis. Les élèves apprennent à partager les responsabilités, à répartir les tâches selon les compétences de chacun, à encourager les plus discrets, à gérer les tensions sans se désunir.

Ce travail d'équipe développe à la fois la **coopération**, la **gestion des conflits**, et la **résilience collective**. Il les prépare à la vie sociale et professionnelle, où le succès repose rarement sur la performance individuelle, mais sur la capacité à travailler ensemble.

La phase de réalisation du voyage — le départ, la gestion du quotidien, les imprévus — met particulièrement en lumière ces compétences.





Quand la météo contrarie le programme, qu'un bus est en retard ou qu'un hébergement pose problème, il faut savoir s'adapter. Cette **flexibilité cognitive et émotionnelle**, que les chercheurs en éducation identifient comme l'une des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle, se forge dans ces moments de tension où il faut trouver des solutions sans se décourager.

#### Réfléchir et valoriser : le bilan, une étape formatrice

Au retour, la phase de bilan est essentielle. Elle permet de transformer l'expérience en apprentissage. Les élèves sont invités à **analyser** ce qui a fonctionné, à identifier les points à améliorer, à reconnaître les efforts de chacun. Rédiger un compte rendu, présenter le projet à d'autres classes ou à la communauté éducative développe leur **réflexivité**, une compétence rarement enseignée, mais cruciale pour progresser.

C'est aussi le moment de valoriser les compétences acquises : la gestion de projet, la communication, la coopération, la créativité, la résolution de problèmes, la persévérance, la responsabilité. Ces apprentissages peuvent être mis en lumière à travers un portfolio, une présentation orale, ou même une micro-certification interne.

Malheureusement, dans notre système éducatif français, il n'est pas encore dans la culture, et il est encore difficile de valoriser ces "soft skills". Pourtant ce sont des compétences qui seront peut-être les plus importantes dans la vie de l'élève.

Il est donc indispensable que la communauté éducative en assure la **reconnaissance**.

Le chef d'établissement peut impulser cette valorisation, et les enseignants peuvent quant à eux accompagner les élèves dans une évaluation qualitative, fondée sur des critères concrets : initiative, engagement, fiabilité, coopération, créativité.

Enfin, si cela est possible, organiser une restitution publique sous quelques formes que se soient donne au projet toute sa visibilité et renforce le sentiment de fierté et d'appartenance.

#### En conclusion : un voyage qui forme autant qu'il transporte

Confier à des élèves l'organisation complète d'un voyage scolaire, c'est leur offrir bien plus qu'une sortie : c'est leur permettre d'expérimenter la complexité du réel.

Ils apprennent à penser, décider, coopérer, s'adapter et persévérer.

Ces **compétences douces**, que les organisations internationales comme l'OCDE ou l'UNESCO reconnaissent désormais comme essentielles, sont les leviers de leur réussite future.

Pour les chefs d'établissement, c'est une occasion précieuse : celle de transformer un projet périscolaire en **expérience de formation intégrale**, où l'élève devient véritablement auteur et acteur de son apprentissage.

Et si, au fond, le plus beau des voyages scolaires était celui qui mène les élèves à la découverte d'eux-mêmes ?

Pour ma part, je réponds clairement OUI, et vous ? Avant de répondre, je vous laisse découvrir le récit des organisatrices du voyage...

Gilles DUPONT

« On a réalisé un projet « fou », monter notre voyage à la montagne 5 mois avant de partir.

Tout a commencé en classe d'option sport, lorsqu'on a parlé au professeur de l'envie du groupe de partir en voyage pour skier. Aussitôt il nous a répondu : « je ne suis pas contre mais vous devez l'organiser »

Alors on a relevé le défi !

On a commencé par chercher un devis afin d'être hébergés, c'était la première contrainte car à cette période de l'année presque tout était complet... mais finalement nous avons eu la chance d'en trouver un dans la station de Morillon, heureusement pour nous tout était inclus hormis le transport.

On a donc ensuite commencé à regarder les trains, c'est à ce moment-là que nous avons commencé à voir les difficultés. Malgré le fait que nous avions l'aide de plusieurs membres du corps pédagogique et du responsable de l'auberge, entre les travaux sur notre ligne et l'obligation du voyage en train nous avons passé près de 3 mois à chercher puis réserver le train et ainsi que le bus.

Finalement, en janvier, le devis complet était prêt et après de multiples rendez-vous avec la

direction, le voyage a été accepté et présenté aux familles quelques semaines plus tard.

Ça y est, nous sommes le 9 mars 2025 et nous voilà à la gare, tous excités. C'est là que nous avons réalisé que notre travail avait porté ses fruits !

Grâce à la motivation de la direction et des élèves nous avons su monter un devis qui tenait la route et nous étions toutes et tous prêts à enfilez les bottes et descendre les pistes.

Ce voyage a été une véritable réussite, non seulement plein d'enrichissements pour nous 3 mais aussi plein de bonheur pour les 22 élèves dont 8 qui ont pu skier pour la première fois et passer leur 2<sup>e</sup> étoile et nos 2 accompagnateurs que l'on remercie encore.

Encore aujourd'hui, 1 an après le début du projet, nous reparlons de ce voyage qui nous rend tous plus nostalgiques chaque jour.

Merci encore ! »

Angèle, Juliette & Julie



# Mystery Class : une aventure pédagogique immersive au service de la curiosité scientifique et des compétences transversales

Depuis trois ans, toutes les classes de seconde de notre lycée s'inscrivent dans une démarche appelée « coloration », une approche qui consiste à élaborer un projet de classe fédérateur, porteur de sens et d'engagement. Lors de l'inscription, chaque élève peut exprimer ses souhaits pour la construction de sa future classe, en formulant généralement son premier ou second choix. Ainsi, chaque groupe se compose d'élèves volontaires, motivés par l'envie de partager une expérience commune et significative.

Ce mouvement s'inscrit dans la continuité d'un concept qui a vu le jour il y a déjà dix ans : la « *Mystery Class* ». Né en 2008, bien avant la réforme du lycée de 2010 qui introduisait l'enseignement d'exploration Méthodes et Pratiques Scientifiques (MPS), ce projet innovant a toujours eu pour vocation de renouveler la pédagogie et de stimuler la curiosité scientifique des élèves.

Au fil des années, la *Mystery Class* a su évoluer, suscitant un véritable engouement parmi les élèves et les enseignants. Elle s'est adaptée aux contraintes institutionnelles tout en restant fidèle à son objectif initial : faire vivre une aventure pédagogique riche, dynamique et motivante.

Dans cet article, nous reviendrons sur les fondements du concept ainsi que sur les grandes étapes de son évolution. Nous proposerons également un bilan des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées lors de sa mise en œuvre, afin d'en saisir toute la richesse et les enjeux pour l'avenir.

Le projet *Mystery Class* repose sur trois principes fondamentaux qui n'ont guère changé depuis sa création. Tout d'abord, il s'agit de bâtir un projet interdisciplinaire, principalement axé sur les sciences, mais profondément ancré dans une mise en valeur de la langue anglaise. Au fil des années, ce sont ainsi des professeurs de Mathématiques, Physique-Chimie, SVT, Anglais, Allemand, Histoire-Géographie, Arts Plastiques, et Français qui se sont mobilisés pour enrichir cette aventure pédagogique. Le deuxième principe est la nécessité pour la classe de partir une semaine dans une ville européenne, un temps fort du projet. Enfin, le troisième principe consiste à plonger les élèves dans un mystère mêlant réalité et fantastique, un scénario original qui les confronte à une énigme où se croisent faits réels et intrigues imaginaires.

Chaque année scolaire débute avec la distribution d'un scénario inédit et l'annonce d'une destination à découvrir. Le récit se divise en deux temps : Le premier temps est consacré à l'élucidation d'un crime

mystérieux, avec la découverte d'un cadavre. Dès la rentrée, les élèves reçoivent un ou plusieurs messages énigmatiques, souvent une demande d'aide émanant d'une personne inconnue, fixant un rendez-vous. Ce rendez-vous va bouleverser l'enquête avec la macabre découverte, donnant le coup d'envoi à une investigation riche et complexe. Les indices récoltés – parfois un smartphone permettant d'explorer des données de géolocalisation en Sciences Numériques et Technologie, une fiole mystérieuse analysée en Chimie, ou une clé USB cryptée contenant images, vidéos, et sons – deviennent autant de supports pédagogiques exploités dans les différentes disciplines engagées.

L'approche est donc résolument concrète et immersive: les élèves collectent entre quinze et vingt éléments au fil de l'enquête, et chaque indice nourrit des activités variées. Par exemple, une année, le projet a intégré un questionnaire sur une exposition de street art, travaillé avec le conférencier et suivi d'une visite in situ qui a permis de déchiffrer un message capital pour avancer dans l'enquête.

Au fil de cette immersion, les élèves échangent régulièrement avec un mystérieux interlocuteur, rendant compte de leurs découvertes. Peu à peu, l'assassinat s'avère n'être qu'un épisode d'une intrigue beaucoup plus vaste et ancienne qu'ils

ne l'imaginaient. Ce mystère grandissant justifie alors un voyage à l'étranger, pour approfondir les recherches sur place. Londres, Dublin, Édimbourg, Stockholm, Lille (année COVID oblige), Budapest, Berlin, Lisbonne, Munich... ces villes ont accueilli les élèves qui, à chaque fois, ont vécu une aventure unique.

Il serait trop long ici de résumer les neuf scénarios déjà vécus, mais trois exemples illustrent bien la richesse du projet. Une année, l'enquête nous a conduits à Édimbourg, sur les traces des célèbres tueurs en série Burke et Hare, dont la sombre histoire en 1828 a inspiré une recherche captivante jusqu'à la découverte d'un descendant. Une autre fois, la *Mystery Class* s'est trouvée plongée dans une affaire d'espionnage autour de textes apocryphes rattachés aux évangiles de la Mer Morte, indiquant comment retrouver l'Arche d'Alliance — un secret dangereux qui fit fuir un espion russe en France en 1961, impliquant un voyage à Berlin. Plus récemment, le projet a imaginé l'existence d'extraterrestres microscopiques cohabitant en symbiose avec l'humanité, en lutte depuis la nuit des temps. La *Mystery Class* s'est alors rendue à Lisbonne pour soutenir le clan bienveillant, une occasion également d'échanger avec des chercheurs de l'Université de Lisbonne autour des méthodes modernes de détection d'exoplanètes grâce au radiotélescope James Webb.



Ce dernier exemple illustre pleinement l'importance du voyage, minutieusement conçu par les enseignants pour servir de fil rouge aux activités. Chacune d'elles contribue à la résolution du mystère, permettant aux élèves de décrypter les indices qui, assemblés, leur offrent la possibilité de participer activement à la réécriture de l'histoire imaginée par les enseignants.

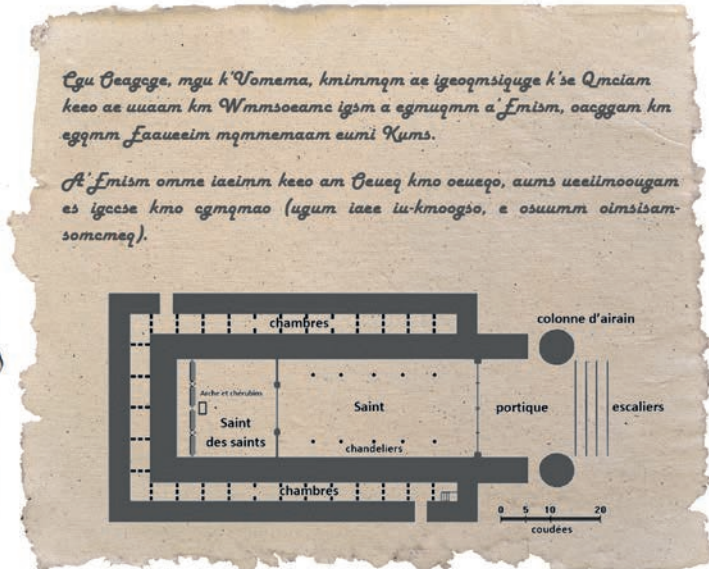
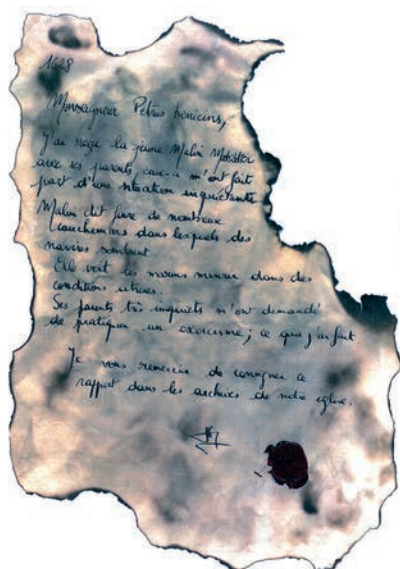
La *Mystery Class* ne se limite pas à la promotion des sciences: c'est aussi un puissant vecteur de développement des compétences transversales, aujourd'hui appelées « soft skills ». Autonomie, esprit d'équipe, gestion, résolution de problèmes complexes, créativité, jugement et prise de décision sont autant de qualités que le projet cultive avec soin. Nous sommes convaincus que cette expérience immersive, vécue dès la classe de Seconde, prépare efficacement les élèves à réussir dans leurs années suivantes.

Percevoir le mystère qui se cache derrière l'enquête demande un véritable travail d'équipe, où chacun joue un rôle essentiel. Les enseignants veillent particulièrement à cet aspect: ils identifient au fil de l'année les forces et compétences individuelles des élèves pour adapter certaines énigmes et faire de chacun un spécialiste à un moment clé. Cette cohésion créée au sein du groupe perdure bien au-delà de l'année scolaire: un véritable réseau d'enquêteurs se tisse entre les promotions. Depuis deux ans, ce lien se renforce encore grâce

à l'intégration des anciens dans le scénario, ce qui facilite aussi l'accueil des nouveaux élèves de Seconde. Ces échanges dépassent largement le cadre de l'enquête pour aborder des sujets variés tels que le contenu des cours, l'orientation ou les études après le bac.

Pour assurer son succès renouvelé année après année, la *Mystery Class* se doit de se réinventer constamment. Chaque nouvelle enquête s'accompagne d'une destination inédite et de défis renouvelés, adaptés aux centres d'intérêt des jeunes. Ainsi, depuis trois ans, certains indices sur papier ont été remplacés par des objets connectés associés à des smartphones, plus engageants pour les élèves. Depuis deux ans, des conférences données par des chercheurs approfondissent ces expériences. Par ailleurs, un enjeu actuel est de repenser la manière dont l'enquête est relayée aux parents. Initialement, une soirée de restitution en juin offrait aux élèves un espace de liberté pour raconter leur année à travers des saynètes. Face au souhait croissant des parents d'être davantage impliqués et à la baisse d'intérêt des élèves, un site web tenu à jour par les élèves eux-mêmes, dans le cadre du cours de Sciences Numériques et Technologie, a été mis en place. Cependant, ce format est devenu moins attractif pour les jeunes, invitant à explorer de nouvelles voies.

Le développement de l'Intelligence Artificielle impacte également le projet. Certes, elle réduit



le temps de bibliographie et de conception des énigmes. Mais, elle oblige à complexifier les énigmes afin d'éviter que les jeunes l'utilisent sans passer par la phase de réflexion !

Enfin, l'équipe nourrit le projet de valoriser davantage les compétences développées par les élèves, notamment par la mise en place d'un système d'attribution d'« Open Badges ». De nombreux projets sont en réflexion pour permettre à la *Mystery Class* de continuer à évoluer et à captiver les générations à venir.

Pour assurer sa pérennité, le projet *Mystery Class* a dû surmonter plusieurs défis de taille. Le premier enjeu majeur a porté sur la constitution de l'équipe interdisciplinaire. En effet, au fil des années, mutations professionnelles, fatigues accumulées et évolutions de carrières ont profondément renouvelé ses membres. Aujourd'hui, un seul des fondateurs initiaux reste actif. C'est pourquoi il est essentiel d'intégrer régulièrement de nouveaux collègues, en leur offrant un espace où ils puissent s'épanouir pleinement dans le projet. Dans cette dynamique, le rôle du chef d'établissement est crucial : sa confiance et sa bienveillance constituent des leviers indispensables au bon déroulement et au développement constant de l'initiative.

La deuxième difficulté, étroitement liée à la dimension logistique, concerne le voyage annuel. Face à l'augmentation généralisée des prix et à une baisse démographique qui se fait sentir dans les effectifs scolaires, le nombre de participants à la *Mystery Class* diminue, comme c'est le cas pour d'autres classes à projet. Malgré un engouement intact, le coût du voyage représente une charge financière que les familles ne peuvent voir croître indéfiniment. Trouver un juste équilibre entre une destination qui suscite le rêve et un budget maîtrisé reste un casse-tête permanent. Cette contrainte est d'autant plus lourde que l'obtention de subventions demande la constitution de dossiers complexes et que les réponses ne sont pas toujours favorables.

Enfin, le troisième obstacle est celui du temps. Concevoir et faire vivre une classe à projet comme celui-ci demande un investissement considérable, souvent chronophage. Si les bénéfices humains, intellectuels et même en termes d'attractivité pour le lycée sont indéniables, il faut garder conscience

que ce projet ne peut pas être improvisé. Après une dizaine d'années d'existence, il repose sur un socle de travail accumulé et une culture de groupe forte. Reproduire une telle réussite en un temps trop court serait voué à l'échec. Ce projet est une aventure qui nécessite une équipe investie, volontaire et passionnée pour s'inscrire dans la durée.

### **Ce projet est une aventure qui nécessite une équipe investie, volontaire et passionnée pour s'inscrire dans la durée.**

La mise en place d'un projet de classe représente un levier puissant, à la fois pour les élèves, les enseignants et l'établissement tout entier. Pourtant, il exige un travail préparatoire rigoureux en amont, afin de définir clairement les objectifs, les contours, et les limites du projet. Pour qu'il s'inscrive durablement dans la dynamique de l'établissement, il doit s'intégrer dans une programmation pluriannuelle cohérente avec la politique éducative de la structure. Une relecture régulière du projet, ainsi qu'une adaptation constante aux évolutions des jeunes et aux attentes des familles, sont indispensables pour en garantir la pertinence et l'efficacité.

Dans notre lycée, ce qui a commencé par une classe à projet unique a progressivement donné naissance à sept parcours différents. Cette expansion constitue un défi majeur que l'équipe a su relever avec détermination. Nous espérons que les autres classes à projet – « Patrimoine », « Journalisme et éducation aux médias », « Mini-entreprise », « Escape game », « Nautilus » ou encore celle consacrée à l'actualité géopolitique, dont le thème change chaque année – rencontreront le même enthousiasme et le même succès que la *Mystery Class*.

Bertrand LECLERCQ  
Professeur de SVT et de SNT  
Ensemble Scolaire Européen Notre-Dame  
Lycée Général  
Lille

# La Klas Bagad de Carnac

## La musique bretonne au service de l'éducation et de l'ouverture culturelle

**Née de la passion d'un professeur d'éducation musicale, Gaël BONNEC, lui-même sonneur dans un bagad, la Klas Bagad du collège Saint-Michel de Carnac est une aventure pédagogique et artistique unique en son genre.**

Grâce à un dossier soutenu par le Département du Morbihan qui finance les cours et les instruments, avec l'appui de la fédération Sonerion Bro Gwened, les élèves bénéficient d'un enseignement hebdomadaire assuré par des musiciens professionnels de Sonerion.

En classe de 6<sup>e</sup>, les cours ont lieu sur le temps du midi, puis sont intégrés directement à l'emploi du temps dès la 5<sup>e</sup>, sur le modèle d'un orchestre à l'école. Après un déploiement sur les 4 niveaux, le dispositif atteindra 80 élèves sur un collège qui en compte 350.



Au-delà de l'apprentissage instrumental, la Klas Bagad offre une véritable ouverture culturelle. Elle permet aux élèves de s'initier à la rigueur d'un

projet artistique exigeant, de développer l'écoute mutuelle et le travail collectif, tout en acquérant des compétences précieuses: autonomie dans la gestion de leur instrument, gestion du stress, adaptabilité et confiance en soi. Certains jeunes en grande difficulté scolaire y trouvent un nouvel espace de réussite, de valorisation et d'épanouissement.

**La Klas Bagad permet  
de développer l'écoute  
mutuelle et le travail  
collectif, tout en acquérant  
des compétences précieuses  
comme la gestion du stress,  
l'adaptabilité  
et la confiance en soi.**

Ce projet s'inscrit pleinement dans les orientations éducatives de l'Enseignement catholique et dans le Pacte éducatif global du pape François, en faisant de la musique un levier de réussite scolaire, d'épanouissement personnel et de cohésion sociale, enraciné dans le patrimoine breton et ouvert au dialogue interculturel.



Urdd – Eisteddfod, l'un des plus grands festivals européens dédiés à la jeunesse et à la langue galloise. Deux concerts ont permis de faire résonner la musique bretonne au côté des chants choraux, tandis que la visite du Parlement gallois et du Wales Millennium Centre a enrichi leur compréhension des enjeux linguistiques et culturels locaux. Hébergés et accueillis avec chaleur, les jeunes Bretons ont également découvert la gastronomie et le patrimoine gallois, vivant une expérience de fraternité et d'ouverture au monde inoubliable.

### La Klas Bagad contribue à la réussite scolaire et à la formation de citoyens ouverts et responsables

Un concert de restitution, donné le 17 juin devant l'ensemble scolaire Saint-Michel de Carnac, les familles et les partenaires locaux, est venu clore cette année riche en découvertes et en émotions.

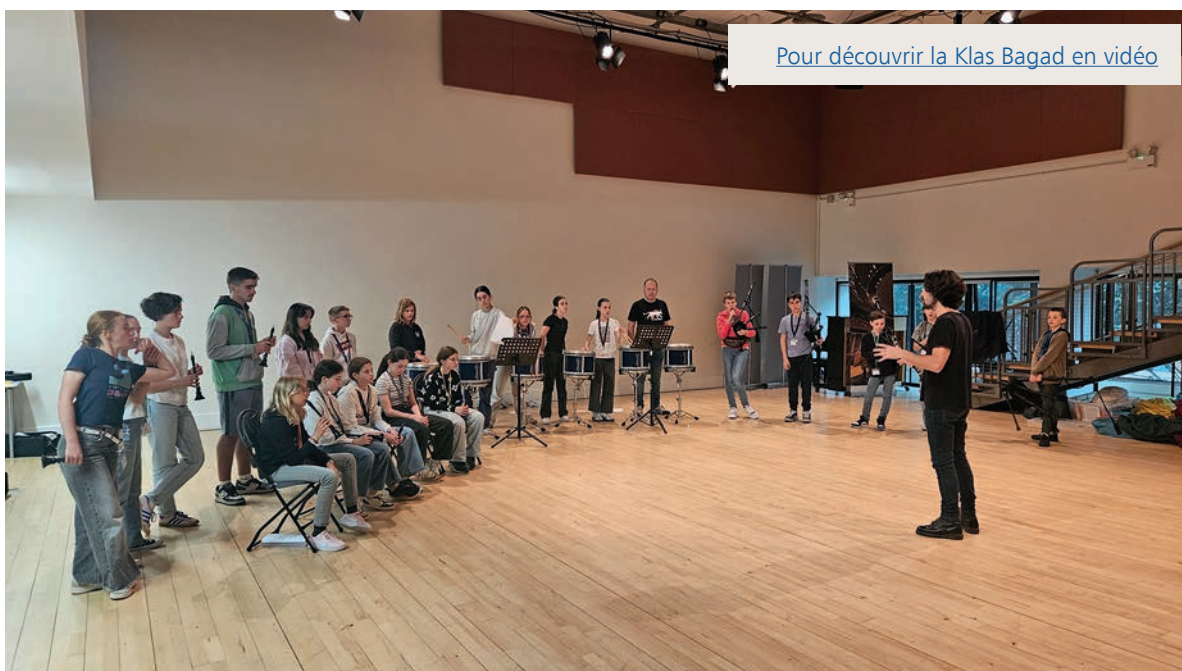
L'année a été jalonnée de moments forts : participation à la Fête de la Musique avec le Bagad de Carnac, rencontre des Klas Bagad à Ploërmel, et surtout un séjour mémorable au Pays de Galles.

La Klas Bagad de Carnac confirme ainsi sa vocation : transmettre le goût de la musique et de la culture bretonne, tout en contribuant à la réussite scolaire et à la formation de citoyens ouverts et responsables.

Du 26 au 30 mai 2025, les élèves de Carnac, rejoints par la chorale du collège La Sablière de Quimper, ont représenté la Bretagne au Festival

*Anne-Sophie GENDROT*

[Pour découvrir la Klas Bagad en vidéo](#)



# Saint-Julien le Montagnier en automne

## Une invitation aux Soft Skills

Regards  
sur les compétences humaines  
à travers la beauté  
du village



Au cœur de l'automne, Saint-Julien le Montagnier se pare de couleurs chatoyantes et invite à une réflexion sur... Les Soft Skills, ces compétences humaines essentielles dans le monde professionnel.

Ici, la nature inspire l'écoute et la bienveillance : le silence des ruelles et le murmure des feuilles incitent à la pleine conscience, à l'empathie et à la gestion du stress.

Traverser le village, c'est cultiver la curiosité en découvrant de nouveaux visages et de nouveaux paysages, c'est aussi pratiquer l'adaptabilité face aux changements de saison.

Les habitants, dans leur convivialité, illustrent la collaboration et la capacité à créer du lien. Observer Saint-Julien le Montagnier en automne, c'est comprendre que les Soft Skills ne s'apprennent pas seulement dans les livres, mais aussi au contact d'un environnement qui nous pousse à grandir humainement.

Ce reportage photographique est ainsi une ode à l'intelligence relationnelle et émotionnelle, à travers le prisme d'un village qui révèle ses plus belles valeurs dès que l'automne s'installe.

*Stéphane THIÉBAUT*







## Pour combattre les idées reçues

**Dans une période où l'enseignement catholique est régulièrement attaqué, il peut être bon de rappeler nos fondamentaux, notre fonctionnement, nos valeurs. C'est à cette mission que se sont attelés Laurence GOURDON, cheffe d'établissement, et Vincent de LÉGLISE, délégué de tutelle. Ce dernier, également Frère des Écoles Chrétiennes, nous présente l'ouvrage coécrit et intitulé: « Quelques idées reçues sur les écoles catholiques... et ce qu'il faut savoir pour se faire son propre avis. »**

Notre idée de départ était d'apporter notre contribution, très modeste, à l'enseignement catholique pour que les gens sachent de quoi on parle, de quoi ils parlent.

J'ai toujours été assez choqué de voir, dans tous les débats, y compris les commissions parlementaires récentes, que beaucoup ne savent pas exactement comment on fonctionne, qui nous sommes.

J'ai eu souvent des conversations personnelles avec des amis qui s'étonnaient: « Ah? Ça se passe comme ça? On ne savait pas, c'est intéressant... ». À force d'expliquer et de réexpliquer, comme un bon professeur, les gens semblaient apprécier les éclairages apportés.

Nous avons toutefois bien pris garde de ne pas nous exprimer au nom de l'enseignement catholique

dans son ensemble. Ce que nous disons n'engage évidemment que nous.

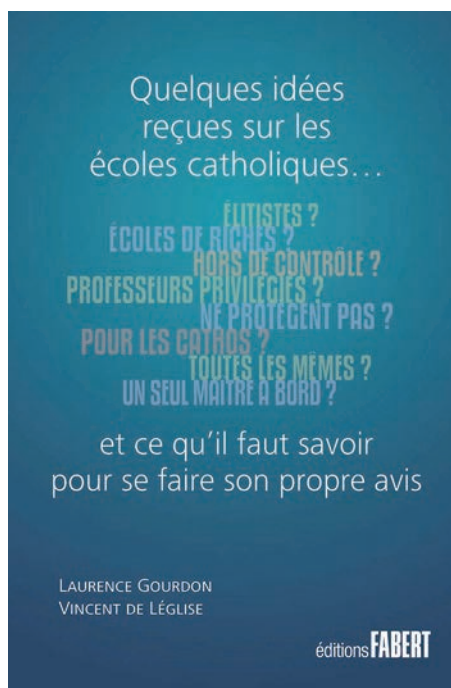
*Comment se présente le livre ?*

Nous avons pris 8 idées reçues (Pour les cathos? Écoles de riches? Hors de contrôle?... ) et nous avons essayé d'expliquer, de manière didactique et simple, un fonctionnement qui peut être très complexe. Nous ne souhaitons pas en rajouter dans les tensions du moment. Nous avons tenté d'être factuels et précis, avec de nombreuses notes de bas de page pour ceux qui souhaitent aller plus loin. Je pense que les membres de l'enseignement catholique ne vont pas découvrir grand-chose mais verront que c'est un outil qu'ils peuvent faire circuler largement.

Nous avons évidemment prévu de parler des « Affaires » et nous avons fait le choix de traiter ce point en premier. Nous voulions montrer qu'on pouvait parler de tout, sans tabou ni honte, en essayant d'être équilibrés entre nos forces et les points plus faibles sur lesquels nous devons travailler. Nous ne voulions cependant pas en faire un livre engagé, juste un ouvrage qui explique, sans enfoncer de portes ouvertes.

*Avez-vous déjà quelques réactions de lecteurs ?*

Oui, elles sont plutôt bonnes. Nous n'avons pas prévu de communication à grande échelle, pour l'instant. À chacun d'en faire ce qu'il souhaite: le transmettre à son conseil de direction, l'envoyer à son député... Pour le lire, il faut juste avoir envie de comprendre, d'apprendre des choses.



*Quelques idées reçues sur les écoles catholiques... et ce qu'il faut savoir pour se faire son propre avis.*  
 Laurence GOURDON et Vincent de LÉGLISE,  
 Éditions Fabert, 10 €

Nous voulions redire que, dans le contexte actuel, les écoles catholiques sont de gros atouts pour le service public d'éducation auquel nous sommes associés.

*Propos recueillis par Bruno RISPAL*



# Congés payés et arrêt maladie

## La Cour de cassation consacre le droit au report des congés coïncidant avec la maladie

**CASS. SOC., 10 SEPTEMBRE 2025, N° 23-22.732 (FPBR)**

La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu, le 10 septembre 2025, un arrêt particulièrement attendu relatif à l'articulation entre congés payés et arrêt maladie.

Elle consacre désormais, conformément au droit de l'Union européenne, le droit au report des congés payés lorsqu'ils coïncident avec une période d'incapacité de travail pour maladie, quelle que soit la date de survenance de l'arrêt.

### 1. LE CONTEXTE

Une salariée devait restituer un trop-perçu d'indemnités de congés payés. Problème : certains jours de congé coïncidaient avec un arrêt maladie. La cour d'appel a considéré que ces jours devaient être reportés. L'employeur a contesté, arguant que le Code du travail ne prévoit pas ce report.

#### La Cour de cassation tranche :

Oui, le salarié malade pendant ses congés peut les reporter.

S'appuyant sur le droit européen, la Haute juridiction rappelle que :

- le congé payé sert au repos et aux loisirs,
- le congé maladie sert à la guérison.

Lorsqu'une maladie empêche un salarié de profiter de son repos, les jours de congé doivent être

reportés — à condition que l'arrêt de travail ait été transmis à l'employeur.

**En clair :** maladie et congé payé ne se confondent pas. Le droit au repos doit être effectif.

### 2. UN NOUVEAU CADRE POUR LES EMPLOYEURS

Depuis le 10 septembre 2025, le principe est donc unifié : **tout jour de congé payé coïncidant avec un arrêt maladie ouvre droit à report**, qu'il s'agisse d'un arrêt intervenu avant, pendant ou après la période de congés planifiée.

L'employeur doit en conséquence **informer le salarié** des modalités de report de ses congés payés, conformément à l'article L. 3141-19-3 du Code du travail, introduit par la loi du 22 avril 2024.

Le report est possible pendant 15 mois, à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits.

### Les difficultés pratiques à venir: la question de la rétroactivité

La décision du 10 septembre 2025 pose une série de questions sensibles concernant notamment la rétroactivité du droit au report.

#### ♦ Cas n°1 : le contrat de travail est rompu

Si le salarié réclame une indemnité de congés payés pour le passé, la prescription triennale s'applique. Le point de départ du délai de trois ans est fixé à la fin de la période pendant laquelle les congés auraient pu être pris, dès lors que l'employeur prouve avoir permis au salarié d'exercer effectivement ce droit (Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-10.529 et 22-11.106).

#### ♦ Cas n°2 : le contrat est en cours depuis le 24 avril 2024 et le salarié formule une demande pour une période antérieure

Application rétroactive jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2009 (art. 37 II, loi du 22 avril 2024). L'action doit néanmoins être engagée avant le 26 avril 2026.

#### ♦ Cas n°3 : le contrat est en cours et la situation est postérieure à la loi du 22 avril 2024

Le report s'effectue dans la limite de 15 mois, à compter de la date d'information par l'employeur.

### La question de la preuve: une zone d'incertitude

Le report suppose que le salarié transmette un arrêt de travail à l'employeur.

Aucun délai n'est prévu par le Code du travail, et il est probable que le non-respect du délai de 48 heures mentionné à l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale ne prive pas le salarié de ce droit, au regard de la primauté du droit européen.

Pour les situations anciennes, la preuve de la perception d'indemnités journalières pourra suffire à établir l'incapacité.

À défaut, le salarié devra démontrer son état d'incapacité de travail par tout moyen.

### En substance :

- Le salarié malade pendant ses congés payés peut désormais les reporter, même si l'arrêt intervient en plein milieu d'une période de congés payés.
- Ce report est possible dans un délai de 15 mois, à compter de la date d'information prévue par l'article L. 3141-19-3 du Code du travail.

Bastien BOURGEON  
Responsable juridique, Fic-Expertise



# Remboursement d'une indemnité de congés payés indue

## La Cour de cassation fixe le point de départ de la prescription

**CASS. SOC., 10 SEPT. 2025, N° 23-22.732 FPBR**

### 1. LE CONTEXTE

Un employeur souhaitait obtenir le remboursement d'une indemnité de congés payés versée à tort à une salariée, à la suite de son départ à la retraite le 31 décembre 2016. Le litige portait sur des jours de congé initialement indemnisés mais qui, en réalité, auraient dû être requalifiés en arrêt maladie, la salariée ayant été en arrêt au moment de ses congés. Cette situation fait écho à la jurisprudence récente permettant le report des congés payés lorsqu'un salarié tombe malade pendant cette période (Cass. soc., 10 sept. 2025 ; voir notre brève du 11/09/2025).

L'employeur a donc initié une action en répétition de l'indu, sur le fondement de l'article 1302 du Code civil, au motif qu'il avait versé une indemnité à laquelle la salariée n'avait pas droit. Se posait alors la question du point de départ de la prescription triennale applicable à cette action salariale.

### 2. LA DÉCISION

La Cour de cassation rappelle que la prescription triennale des actions en matière salariale (article L. 3245-1 du Code du travail) s'applique aussi à une action en répétition d'une indemnité de congés payés indûment versée, en raison de la nature salariale de cette créance.

Elle précise que le délai de prescription court à compter du jour du paiement de cette indemnité, à condition que l'employeur fût alors en mesure d'identifier le caractère indu du versement.

Dans cette affaire, l'employeur savait que la salariée était en arrêt maladie lors des jours concernés : il était donc objectivement en mesure de déceler l'erreur. Dès lors, l'action ne pouvait viser que les versements effectués dans les trois ans précédant la fin du contrat de travail (31 décembre 2016), soit ceux effectués entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2016.

### Les enseignements pratiques pour les établissements

#### ◆ Précision du point de départ

Les établissements souhaitant récupérer des sommes versées au titre de congés payés (notamment en lien avec des arrêts maladie concomitants) doivent être vigilants : le délai de prescription débute dès le paiement, si l'erreur pouvait être identifiée à ce moment-là.

#### ◆ Exigence de vigilance

Le raisonnement de la Cour implique une certaine exigence de diligence de la part des employeurs. En cas d'arrêt maladie connu pendant les congés,

L'indemnisation de ces jours doit être analysée attentivement, surtout au vu de la jurisprudence récente sur le report de ces jours.

♦ **Gestion RH et paie**

Les responsables RH doivent revoir les procédures internes de traitement des arrêts maladie pendant les congés (déclarations, justificatifs, décalage des jours) pour anticiper ces situations et éviter des litiges sur l'indu.

♦ **Effet de la rupture du contrat**

Lorsque le contrat est rompu, le délai de prescription permet de remonter jusqu'à 3 ans avant la rupture. Cette règle peut offrir un levier de régularisation dans les cas de régularisation tardive.

**En substance :**

Le remboursement d'une indemnité de congés payés versée à tort peut être demandé pendant 3 ans

**Le remboursement  
d'une indemnité de congés  
payés versée à tort peut-être  
demandé pendant 3 ans  
à compter du paiement.**

à compter du paiement, dès lors que l'employeur était en mesure d'en identifier le caractère indu. Ce principe incite les établissements à renforcer leurs contrôles internes sur l'articulation congés/maladie et à agir sans tarder en cas d'erreur.

*Bastien BOURGEON  
Responsable juridique, Fic-Expertise*



# Veille pédagogique



## BOEN N°30 DU 24/07/2025

### ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Classes de première des voies générale et technologique

Programme national d'œuvres pour l'enseignement de français pour l'année scolaire 2026-2027

Note de service du 04-07-2025 - NOR: MENE2518792N

## BOEN N°31 DU 21/08/2025

### ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Baccalauréat général

Épreuve de l'enseignement de spécialité numérique et sciences informatiques de la classe de terminale de la voie générale à compter de la session 2026 de l'examen du baccalauréat - Note de service du 04-07-2025 - NOR: MENE2516123N

Certifications en allemand, anglais et espagnol  
Calendrier des épreuves orales et écrites – Session 2026 - Note de service du 15-07-2025 - NOR: MENE2519935N

## BOEN N°32 DU 28/08/2025

### ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Lycée d'enseignement général et technologique

Le projet d'évaluation au lycée général et technologique - Note de service du 25-08-2025 - NOR: MENE2523744N

## BOEN N°33 DU 04/09/2025

### ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Baccalauréat général

Épreuve de l'enseignement de spécialité d'histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques (HGGSP) de la classe de terminale de la voie générale, à compter de la session 2026  
Note de service du 27-08-2025 - NOR: MENE2521923N

### Diplôme national du brevet

Modalités d'attribution du diplôme national du brevet à compter de la session 2026 - Note de service du 02-09-2025 - NOR: MENE2515977N

## BOEN N°35 DU 18/09/2025

### ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Baccalauréat technologique

Épreuve pratique de l'enseignement de spécialité ingénierie, innovation et développement durable (2I2D) de la classe de terminale STI2D à compter de la session 2026 - Note de service du 02-09-2025 - NOR: MENE2519850N

## BOEN N°36 DU 25/09/2025

### ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Orientation et examens

Calendrier 2026 des épreuves du diplôme national du brevet, du baccalauréat, des certificats d'aptitude professionnelle, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art et du brevet de technicien  
Note de service du 22-09-2025 - NOR: MENE2525995N

## BOEN N°37 DU 02/10/2025

### ENSEIGNEMENTS SECONDAIRE ET SUPÉRIEUR Parcoursup

Phase de paramétrage des caractéristiques des formations initiales sur la plateforme nationale de préinscription Parcoursup pour la session 2025-2026 - Arrêté du 25-09-2025 - NOR: MENS2526112A

### PERSONNEL

Part fonctionnelle de l'ISAE et de l'ISOE au sein des écoles, collèges, lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels  
Modalités de mise en œuvre - Note de service du 22-09-2025 - NOR: MENH2525244N

## BOEN N°38 DU 09/10/2025

### ENSEIGNEMENTS SECONDAIRE ET SUPÉRIEUR Brevet de technicien supérieur

Calendrier des épreuves communes – Session 2026  
Arrêté du 25-09-2025 - NOR: MENS2526629A

Source: [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)



# Grand entretien

Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) sont présentes dans le paysage économique français depuis très longtemps. Cependant, hormis en période d'élection consulaire, le grand public a très peu d'occasions d'être en relation avec ces organismes. Philippe BRUNET est le directeur général de la CCI de la Sarthe, au Mans. Il nous explique les rôles et les missions qui sont les siennes, ainsi que la fonction importante de ces structures dans le monde de la formation professionnelle.

*Entretien avec Bruno RISPAL*



**Bruno RISPAL:** Commençons par faire un peu d'histoire: quand ont été créés les Chambres de Commerce et d'Industrie et à quoi servent-elles ?

**Philippe BRUNET:** Une Chambre de commerce et d'industrie, c'est un établissement public de l'État, administré par un collège de chefs d'entreprises représentant le commerce, les services et l'industrie. En réalité, nous sommes les successeurs des Guildes des Marchands du Moyen-Âge. L'organisation actuelle remonte à 1599, avec la création de la première Chambre, à Marseille. Les 12 premières ont ensuite été fondées dans des villes portuaires ou abritant des foires importantes, pour gérer les flux commerciaux maritimes ou terrestres. Petit à petit, la nature juridique de ces structures s'est transformée, jusqu'au passage de Napoléon Bonaparte qui a réglementé les Chambres et en a

fait des établissements publics à partir des années 1 800. Le nombre des CCI s'est ensuite fortement développé, en particulier au cours du XIX<sup>e</sup> siècle. Celle de la Sarthe a été créée en 1856 par décret impérial de Sa Majesté Napoléon III. Nous sommes donc un outil un peu hybride, avec une nature publique mais avec des activités de développement économique qui nous font fonctionner comme n'importe quelle entreprise.

Nous avons trois piliers principaux pour nos actions :

- Nous gérons des infrastructures importantes, comme des ports ou des aéroports, des parcs industriels, des zones commerciales ;
- Nous avons également une importante activité de formation, née au XIX<sup>e</sup> siècle, puisque toutes les écoles de commerce actuelles ont été créées par une CCI (HEC, ECP, SKEMA, EGC...);
- Enfin, nous avons une activité plus récente de conseil aux entreprises qui s'étend depuis la création et l'immatriculation jusqu'à l'accompagnement à la transformation numérique ou environnementale, par exemple.

**B.R. :** Puisque les Chambres de commerce sont pilotées par des élus, ceux-ci représentent-ils complètement la diversité des commerces et industries du secteur ?

**P.B. :** Les élections ont lieu tous les 5 ans avec des listes qui sont généralement portées par les syndicats professionnels tels que le Medef ou la CPME. Une

**Notre cœur de métier, c'est le développement économique. Nous créons des zones industrielles, nous finançons des bâtiments, nous formons des jeunes qui seront les futurs salariés de nos entreprises.**

fois ces élections passées, une Assemblée Générale se réunit afin d'élire un président et un bureau. Ces élus sont bénévoles et ils ont pour mission d'administrer la Chambre, de prendre toutes les décisions utiles à son fonctionnement. À côté de cela, il existe une structure permanente, avec des salariés sous la responsabilité d'un directeur général qui vont mettre en œuvre les grandes orientations décidées par les élus.

**B.R. :** Qu'est-ce qui différencie les projets portés par une Chambre de commerce de ceux portés par un département ou une région ?

**P.B. :** C'est assez différent, puisque nous n'avons pas de mission de service public tel qu'on peut le connaître dans une collectivité locale. Nous n'avons aucune intervention sur des sujets liés aux routes, à l'éducation, à la santé, au social... Notre cœur



de métier, c'est le développement économique. Par exemple, nous créons des zones industrielles, nous finançons des bâtiments, nous formons des jeunes qui seront les futurs salariés de nos entreprises. À ce sujet, je peux signaler que nous avons des formations techniques, tertiaires, du CAP à l'ingénieur en passant par des doctorats pour les écoles supérieures de commerce. Nous formons des centaines de milliers de jeunes chaque année, avec l'objectif premier que les entreprises disposent d'un vivier de collaborateurs qui soient bien formés et selon leurs attentes. Nous intervenons aussi beaucoup pour conseiller les entreprises, par exemple sur les évolutions de leur business model, sur les opportunités en France ou à l'étranger.

**B.R. :** À partir du moment où des structures telles que le Medef sont présentes dans les Chambres de commerce, ces dernières ont-elles un pouvoir politique ?

**P.B. :** Nous sommes évidemment dans le champ politique, ne serait-ce que parce que de nombreuses décisions prises par les collectivités territoriales se font en association avec nous. Nous sommes membres de nombreuses commissions pour y porter la voix des entreprises. À ce titre-là, nous sommes dans un rôle de représentation, donc éminemment politique.

**B.R. :** Comment un directeur général occupe-t-il ses journées ?

**P.B. :** Il les occupe bien ! Il y a bien sûr la direction des activités internes de l'ensemble des services de la Chambre. Un directeur général est, à ce titre, un chef d'entreprise. Il doit néanmoins mettre en œuvre l'ensemble des projets qui ont été définis et votés par les élus, dans le cadre de ce qu'un établissement public peut faire, avec les contraintes afférentes. Il a tout à la fois un rôle de développement des activités de son territoire, de porter les projets pour s'assurer qu'ils avancent, et un rôle managérial de gestion interne, qui est parfois un peu lourd. Il arrive également que le directeur général soit mandaté par le président pour le représenter ou siéger dans différentes commissions.

**B.R. :** En dehors du monde strict de l'entreprise, j'ai l'impression que les Chambres de commerce sont peu connues du grand public...

**P.B. :** C'est clair. Dans l'ensemble, et quoi qu'on en dise, les Français sont relativement peu curieux de ce qu'ils ne connaissent pas. Il y a une petite difficulté qui explique le fait que l'on soit peu connu : c'est la multiplicité de nos actions. Il est relativement compliqué de comprendre ce qu'est exactement une Chambre de commerce. Par exemple, le terme de « Chambre », issu du vieux droit administratif français, ne veut plus dire grand-chose aujourd'hui. Pour nous, c'est comme la Chambre des députés : une assemblée dans laquelle siègent des représentants élus qui vont prendre telle ou telle décision.

## Nous intervenons beaucoup pour conseiller les entreprises sur les évolutions de leur business model, sur les opportunités en France ou à l'étranger.

Je rencontre également assez régulièrement des chefs d'entreprise qui n'étaient pas au courant de l'étendue de nos activités. C'est une des difficultés auxquelles on se heurte aujourd'hui dans notre communication et qui va nous demander beaucoup d'énergie. Nous insistons aussi beaucoup sur le fait que le moindre euro gagné est réinvesti sur notre territoire propre.

**B.R. :** Les Chambres de commerce sont-elles une particularité franco-française ou y a-t-il des équivalents dans d'autres pays ?

**P.B. :** Aujourd'hui, il y a des Chambres de commerce à peu près partout dans le monde. Ce sont souvent les statuts qui diffèrent, afin de s'adapter aux réalités locales. Par le passé, il y a eu une grande vague de privatisation des Chambres en Europe, à part dans quelques pays dont la France ou l'Allemagne. Il est important de signaler qu'il y a des Chambres de commerce françaises dans de nombreux pays étrangers afin de faciliter les relations commerciales internationales. Ce sont des points de contact sur lesquels on peut facilement s'appuyer pour des missions à l'export.

**B.R. :** Parlons à présent de la formation professionnelle. Il est assez clair que les liens entre



*l'entreprise et le monde de la formation existent depuis très longtemps...*

**P.B. :** Si je prends le cas particulier de la Chambre de commerce de la Sarthe, je peux dire que nous faisons de la formation par alternance depuis 1909, et par apprentissage depuis 1919. Il faut donc un centre de formation et des entreprises pour accueillir les apprentis, ce qui va créer un lien très fort. Comme les Chambres sont pilotées par les entreprises, il est logique que celles-ci fassent remonter leurs besoins de formation. Les formations que nous créons ou que nous opérons le sont à la demande des entreprises. Lorsqu'un jeune intègre nos formations en apprentissage, c'est d'abord un salarié de l'entreprise que nous accueillons dans notre centre. Il s'agit bien sûr de former tous ces jeunes mais aussi de leur fournir un accompagnement spécifique : nous formons les tuteurs, les maîtres de stage...

**B.R. :** *Le monde de la formation professionnelle a beaucoup évolué ces dernières années. Comment vous situez-vous aujourd'hui dans un univers très concurrentiel, parfois occupé par des organismes peu scrupuleux à la communication très agressive ?*

**P.B. :** Je constate que c'est assez différent selon les types de formation. Lorsque nous sommes sur des formations nécessitant de lourds plateaux techniques et des investissements conséquents de plusieurs millions, les nouveaux entrants nous laissent tranquilles. En revanche, sur des

formations plus tertiaires, les concurrents privés sont arrivés, avec parmi eux une bonne partie de ce que je qualifierais de flibustiers. Ils viennent sur le marché de la formation pour maximiser leurs profits, avec une qualité pédagogique relativement faible. Et ils n'ont pas véritablement pour objectif d'accompagner le développement personnel et professionnel du jeune. Ce n'est évidemment pas le cas de tous nos concurrents privés.

**Là où nous avons à cœur l'accompagnement des jeunes et leur insertion dans l'entreprise, certaines sociétés privées ont essentiellement à cœur leur rendement.**

Il y a eu beaucoup de points positifs apportés par la réforme du secteur mais c'est un marché qui est aujourd'hui complètement dérégulé. Je connais des entreprises privées qui dispensent les mêmes formations que nous, avec trois fois moins d'heures de cours. Nous n'avons forcément pas les mêmes réalités. Là où nous avons à cœur l'accompagnement des jeunes et leur insertion dans l'entreprise, certaines sociétés privées ont essentiellement à cœur leur rendement.

**B.R.:** Cela veut-il dire que l'éducation nationale aurait tout à gagner à se rapprocher des Chambres de commerce ?

**P.B.:** Ce serait quelque chose qui pourrait se faire mais qui nécessiterait un emboîtement de nos différentes réalités, avec des liens forts entre les lycées et les centres de formation professionnelle. Ce rapprochement nécessiterait la refonte des logiciels intellectuels de beaucoup de monde... Je constate qu'il est toutefois plus facile de travailler avec les établissements de l'enseignement catholique qui peuvent avoir une vision assez proche de la nôtre.

**B.R.:** De manifestations syndicales en prises de parole politiques, l'entreprise est de plus en plus régulièrement montrée du doigt en France, avec une opposition entre les travailleurs et les patrons. À votre niveau, percevez-vous cela ?

**P.B.:** Nous sommes dans une époque très caricaturale, dans laquelle on va vers des simplifications à outrance. La réalité est souvent beaucoup plus nuancée que la manière dont certains la présentent. Il n'y a aucun corps social qui soit ou tout bon ou tout mauvais. Ce qui est en jeu aujourd'hui, c'est la création et le partage de la valeur. Et c'est un sujet sur lequel je pense qu'on a tout faux depuis très longtemps. Les entreprises

sont étouffées sous des systèmes réglementaires de plus en plus nombreux, qui vont crescendo, Elles sont surtaxées par des impôts de production, d'une part par rapport à leurs concurrents européens mais à plus forte raison aussi par rapport à leurs concurrents non européens.

De toute évidence, il faut réduire la dépense publique au lieu de taxer davantage. Il y a ensuite la question du partage de la valeur et certaines initiatives mises en place depuis très longtemps par le général de Gaulle, par exemple, fonctionnent plutôt bien.

**B.R.:** Selon vous, à quoi pourrait ressembler le monde de l'entreprise dans 10 ou 15 ans en France ?

**P.B.:** Par les temps qui courent, plus personne ne se risque à la moindre prospective. Les incertitudes nationales et internationales sont trop nombreuses pour cela. Nous rejoignons, au quotidien, le rôle de formation et d'information des Chambres de commerce, afin de favoriser l'avenir. Nous sommes en lien avec les fédérations patronales, des cercles de pensée, des économistes... Nous sommes convaincus que l'économie, c'est de la confiance, et que la confiance repose sur de la stabilité à tous les niveaux.

Merci à Bruno pour m'avoir permis de mieux faire connaître l'étendue des missions des CCI qui sont au service du développement de leur territoire.





# Billet d'humeur



## L'écho des savanes scolaires ou le monde d'Anne-Sophie

Chers amis synadiciens,

Lorsque j'écris ces lignes, je suis en pleine période de râlage, bougonnage, boudage, maugréage, pestage, ronchonnage. Ce qui prouve que je ne suis pas en manque de synonymes et que ma nature profonde de râleuse n'est jamais très loin.

Mais, me direz-vous, qu'est-ce qui motive mes récriminations du moment? Hé bien, vous répondrai-je, dans un dialogue passionnant entre nous, c'est le dossier des évaluations nationales.

Et là, je sens bien à la lueur qui vient de s'allumer dans votre œil en lisant ces lignes, que je vais rejoindre bon nombre d'entre vous.

Non mais sérieusement... Y a-t-il encore une seule année qui soit épargnée par ce sujet?

Dans les différents objectifs des évaluations, je lis: « Fournir aux enseignants des repères des acquis de leurs élèves, compléter leurs constats et leur permettre d'enrichir leurs pratiques pédagogiques ». Voici donc une bonne nouvelle, qui me pousse à me demander comment faisaient les profs, avant, pour connaître le niveau de leurs élèves. Et pourquoi leurs pratiques pédagogiques n'étaient pas plus riches. Heureusement, le ministère m'aide, en me fournissant une foire aux questions. Allez, je clique.

Déjà, on m'apprend que « le dispositif s'inscrit dans une stratégie qui a fait ses preuves dans d'autres pays ». Sans me dire lesquels, j'en suis réduite à imaginer les petits élèves de Syldavie ou de Bordurie et leurs progrès scolaires. Ce qui est très bien pour eux.

Ensuite, on me dit que « les évaluations fournissent aux professeurs des points de repère nationaux efficaces pour identifier les difficultés des élèves ». J'en suis heureuse, moi qui pensais, très naïvement j'en conviens, que les enseignants se focalisaient sur chaque jeune, dans son contexte particulier et singulier, sans forcément vouloir à tout prix le faire rentrer dans des cases nationales de compétences et de résultats. Loin des IPS, des IVAC, IVAL...

Entre les attentes des parents, les injonctions étatiques appuyées sur des statistiques, des indices, des chiffres, des pourcentages de résultats aux examens, comment s'y retrouver ? Que dire de cette enseignante de grande section qui se fait agresser verbalement en fin d'année scolaire parce que l'enfant-chéri ne sait pas encore lire ? Que fait la direction ?

Faut-il également parler de l'aspect chronophage de ces tests ? Je ne parle pas ici uniquement du temps de passation mais aussi de toute la mise en place, des vérifications, des connexions, des problèmes à résoudre... Prendre 30 secondes pour un « Notre-Père » en début de cours fait polémique et suscite les foudres de certains, mais prendre des heures pour des évaluations, non. Ah oui, j'oubliais : c'est

évidemment du temps de cours, pas seulement de la fourniture de matière statistique...

Chers collègues, vous souvenez-vous, pour les plus « anciens », de Casimir et de Jade ? Ces logiciels nous aidaient alors à corriger les cahiers d'évaluations des élèves et à informatiser les résultats à grands coups de 0, 1, 2 et 9. Déjà à l'époque, simple enseignante, ça m'énervait copieusement. Mais je ne râlais qu'en salle des profs et pas trop fort quand le directeur était à proximité. Aujourd'hui, je le fais dans le Bulletin du Synadic, sacré progrès !

Allez, je vais me calmer, retourner encourager mes équipes, leur confirmer mon soutien sans faille et les inciter à développer plein de projets pédagogiques innovants, loin de toutes statistiques, en leur faisant simplement confiance.

Une prochaine fois, nous parlerons du fameux « collège unique » qui fête ses 50 ans, sans être certains de n'en dire que du bien.

Bisous !

Anne-Sophie HOUPPAS,  
collège Saint-Sidoine

[annso.ce2@gmail.com](mailto:annso.ce2@gmail.com) et [@annso\\_ce2](https://twitter.com/annso_ce2)





## Soft skills et éducation chrétienne un langage commun pour l'avenir des jeunes

De nos jours, les universités plébiscitent les soft skills (ces compétences humaines et relationnelles indispensables qui permettent de résoudre des problèmes complexes, pour trouver les meilleures solutions collectivement) et les entreprises s'en servent comme critères pointus de recrutement ou de promotion, au-delà des diplômes et des compétences techniques... L'école est ainsi invitée à accompagner à la fois la croissance intellectuelle des jeunes et de les éveiller aux qualités humaines et relationnelles<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ce que l'on nomme les 4 C. : Créativité, Esprit Critique, Coopération, Communication.

L'Enseignement catholique retrouve dans cette tendance actuelle une résonance avec sa propre tradition éducative. En effet, les soft skills traduisent, dans les mots d'aujourd'hui, une anthropologie chrétienne de la relation.

saint Augustin invitait déjà à l'intériorité et à la connaissance de soi comme clé du discernement. saint Jean Bosco affirmait que l'éducation est d'abord « une affaire de cœur ». En 1991, le Pape Jean-Paul II rappelait: « *La personne de chacun,*

*dans ses besoins matériels et spirituels, est au centre de l'enseignement de Jésus : c'est pour cela que la promotion de la personne humaine est le but de l'école catholique<sup>1</sup> ».*

**L'enseignement de Jésus invite à faire fructifier tous ses talents non seulement les capacités intellectuelles et scientifiques mais également les capacités cognitives ou humaines qu'on appelle aujourd'hui, les *soft skills*.**



fructifier ses talents (Parabole des Talents, Mt 25, 14-30), **tous ses talents**, non seulement les capacités intellectuelles et scientifiques mais également les capacités cognitives ou humaines qu'on appelle aujourd'hui, les *soft skills*.

Dans son épître aux Corinthiens (1 Co, 13), saint Paul soulignait déjà l'évidence du lien entre compétence et comportement: « *J'aurais beau parler toutes les langues des hommes et des anges, si je n'ai pas la charité, s'il me manque l'amour, je ne suis qu'un cuivre qui résonne, une cymbale retentissante. J'aurais beau être prophète, avoir toute la science des mystères et toute la*

Cette anthropologie s'enracine d'abord dans **l'enseignement de Jésus** qui invite à faire

<sup>1</sup> Cf. Jean-Paul II, Discours au 1<sup>er</sup> Congrès de l'École Catholique en Italie, in « L'Osservatore Romano », 24 novembre 1991.





**Les établissements catholiques sont invités à adapter leurs pratiques. Cela passe par des pédagogies collaboratives, des espaces de parole, des projets favorisant l'initiative et la coresponsabilité,...**

*connaissance de Dieu, j'aurais beau avoir toute la foi jusqu'à transporter les montagnes, s'il me manque l'amour, je ne suis rien.* » Il signale ensuite le chemin à adopter, la pratique de la vertu théologale de la charité: « *L'amour est patient et bon, il n'est pas envieux, ne se vante pas et n'est pas prétentieux; l'amour ne fait rien de honteux, n'est pas égoïste, ne s'irrite pas et n'éprouve pas de rancune; l'amour ne se réjouit pas du mal, il se réjouit de la vérité. En toutes circonstances il fait face, il garde la foi, il espère, il persévère.* » L'écoute et la bienveillance rejoignent le commandement d'aimer son prochain. La résilience et la maîtrise de soi rappellent l'appel du Christ à garder la paix du cœur et à respecter l'autre dans sa différence, ... Ce chemin de relation, que l'apôtre trace, trouve écho dans les attentes éducatives pour aujourd'hui, comment ne pas y reconnaître les compétences attendues pour des relations interpersonnelles harmonieuses.

Le pape François, avec le Pacte éducatif mondial, apporte des précisions pour aujourd'hui et un

cap: « *mettre au centre de chaque processus éducatif formel ou informel la personne, sa valeur, sa dignité, afin de faire émerger sa spécificité, sa beauté, son unicité et, en même temps, sa capacité d'être en relation avec les autres et avec la réalité qui l'entoure, en repoussant les styles de vie qui favorisent la diffusion de la culture du rejet*<sup>2</sup>. »

L'école catholique, parce qu'elle est école, se doit de transmettre des connaissances, former à la rigueur intellectuelle, à l'esprit critique, à l'humilité scientifique. Elle se doit également d'ouvrir des espaces de réflexion sur le sens du vrai, du beau, du bien pour accompagner chacun dans sa recherche de la vie bonne avec et pour les autres. Elle doit enfin permettre, par les relations qu'elle met en œuvre (ce qui sous-entend une coopération et une alliance avec de nombreux acteurs), le développement intégral de la personne.

Concrètement, les établissements catholiques sont invités à adapter leurs pratiques. Cela passe par des pédagogies collaboratives, des espaces de parole, des projets favorisant l'initiative et la coresponsabilité, ... Cela suppose aussi de former

<sup>2</sup> Extrait du message du Pape François à la rencontre virtuelle sur la relance du Pacte éducatif mondial pour une **éducation inclusive et responsable** contre la culture de l'indifférence. 20.10.2020.

**Dans l'Enseignement catholique, nous sommes plus particulièrement invités à promouvoir la personne humaine c'est-à-dire permettre à chacun d'advenir à lui-même en relation avec les autres.**

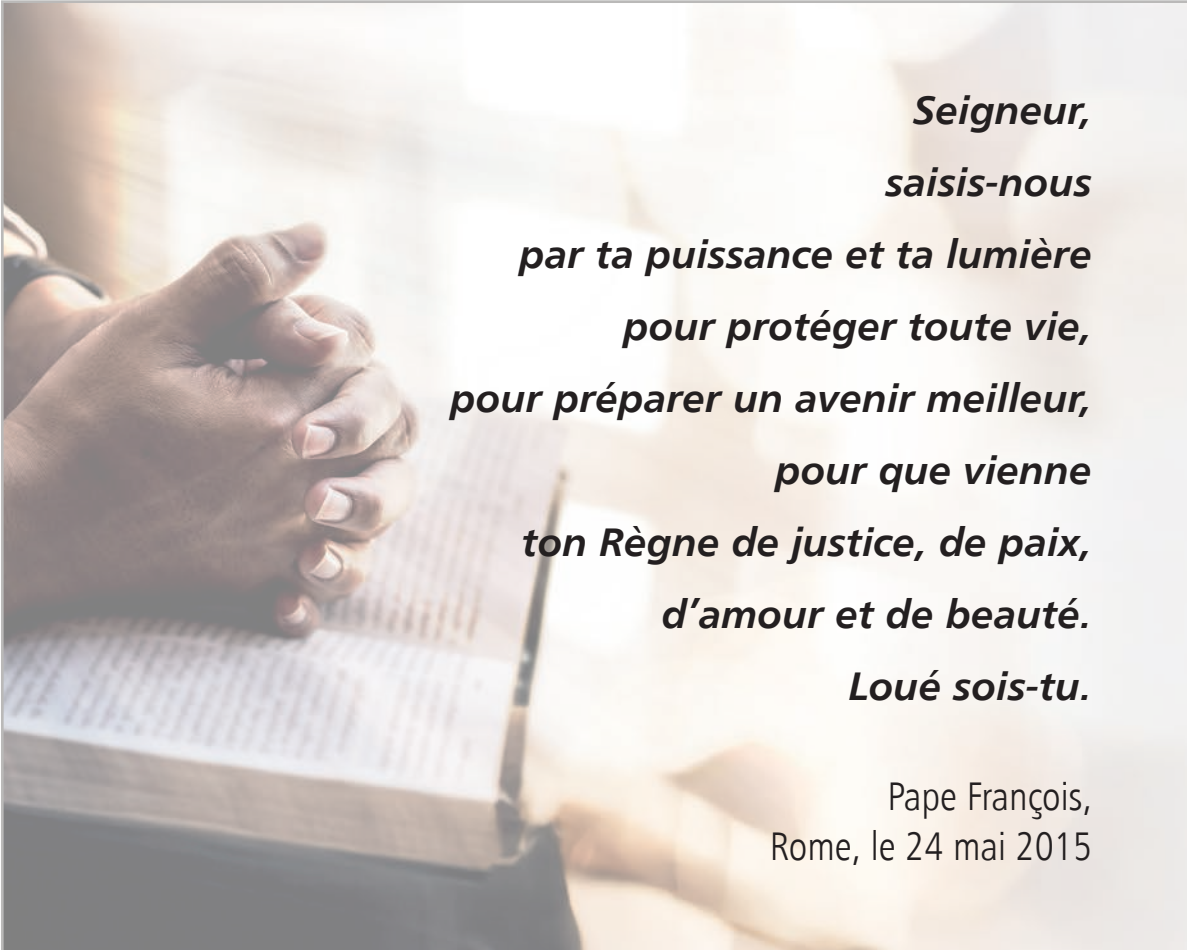
les enseignants pour qu'ils soient non seulement transmetteurs de savoirs, mais aussi témoins des vertus chrétiennes dont ils vivent.

Parce que le *Pacte éducatif mondial* s'adresse à tous croyants, incroyants ou en questionnement, au sein des communautés éducatives, nous ne pouvons que nous réjouir de ce terrain d'entente fertile entre éducation chrétienne et *soft skills*.

Dans l'Enseignement catholique, nous sommes plus particulièrement invités à promouvoir la personne humaine c'est-à-dire permettre à chacun (personnel d'administration, d'encadrement, d'enseignement, des services, élèves), d'advenir à lui-même en relation avec les autres. Nous souhaitons former des jeunes compétents, certes, mais surtout profondément humains, ouverts aux autres, porteurs de Joie et d'Espérance, « sels de la terre ». Gageons que ces « *christian skills* » permettront aux élèves – adultes de demain – d'expérimenter la joie de donner, la fragilité de l'être humain, l'importance des relations, la nécessité du pardon, la fraternité universelle, le sens du partage... pour un monde meilleur.

Et, en tant qu'éducateurs chrétiens, nous pouvons nous unir à la prière du pape François

*Pierre REHLINGER*



***Seigneur,  
saisis-nous  
par ta puissance et ta lumière  
pour protéger toute vie,  
pour préparer un avenir meilleur,  
pour que vienne  
ton Règne de justice, de paix,  
d'amour et de beauté.  
Loué sois-tu.***

Pape François,  
Rome, le 24 mai 2015

# Le quotidien (re) traité

Parmi les 11 piliers d'une formation au service de l'humain, il me semble que l'éducation aux médias et à l'information revêt une importance particulière dans nos relations avec nos ados car les réseaux sociaux et les écrans en général jouent un rôle central dans la vie de nos jeunes. En effet, en France, Instagram compte 26,6 millions d'utilisateurs, TikTok enregistre 14,5 millions d'adeptes, Snapchat attire 18 millions de personnes et You Tube domine avec 63,9 millions d'utilisateurs. Mais savent-ils pour autant les utiliser de manière équilibrée afin de bénéficier des avantages de ces réseaux tout en minimisant les impacts négatifs? L'histoire qui suit peut peut-être aider chacun à y réfléchir...

## *Le royaume des miroirs parlants*

Il était une fois, dans un royaume lointain, un village nommé Clairvallon. Dans ce village, chaque maison possédait un miroir parlant, un objet magique qui racontait des histoires, montrait des images et transmettait des nouvelles venues des 4 coins du monde.

Les habitants, fascinés, passaient de longues heures devant leur miroir (comme devant leur portable!). Ils riaient, s'émerveillaient, s'indignaient, ou se mettaient en colère selon ce que l'objet leur montrait mais personne ne se demandait vraiment d'où venaient ces histoires ni si elles étaient toutes vraies.

Un jour, une jeune fille appelée Éline, remarqua quelque chose d'étrange. Le miroir lui affirmait que les habitants du village voisin, Ombrefort, étaient méchants et dangereux. Pourtant, son ami d'enfance, qui venait précisément d'Ombrefort, était gentil et généreux!

« Pourquoi le miroir me dit-il le contraire de ce que je sais? » pensa-t-elle.

Alors, Éline décida d'enquêter. Elle traversa la forêt et se rendit à Ombrefort.

Là, elle découvrit des gens accueillants qui, eux aussi, avaient des miroirs. Mais leurs miroirs racontaient une autre histoire. Pour eux, les habitants de Clairvallon étaient malhonnêtes et paresseux !

« Nos miroirs se contredisent... alors lequel dit la vérité? » s'interrogea Éline.

Elle poursuivit son voyage et finit par rencontrer un vieux sage vivant dans une grotte. Il lui expliqua alors :

« Les miroirs parlants ne montrent pas toujours la réalité. Ils choisissent ce qui attire ton attention, ce qui te fait réagir. Si tu te fies seulement à eux, tu ne verras qu'un reflet déformé du monde. La vérité, il faut la chercher par toi-même : comparer plusieurs sources, poser des questions, observer avec tes propres yeux... »

Éline comprit alors que les miroirs pouvaient être utiles mais seulement si on les utilisait avec prudence.

Depuis ce jour, Éline fut connue comme la Gardienne du Regard Clair et son

histoire se transmet de génération en génération, rappelant ainsi à tous que les miroirs - comme les médias et les écrans - peuvent informer mais aussi tromper...



Pour conclure, il me revient cette citation du philosophe italien auteur du célèbre roman « Le Nom de la rose », Umberto ECO, citation entendue lors d'un cours d'italien :

« Les réseaux sociaux ont donné le droit de parole à des légions d'imbéciles qui, avant, ne parlaient qu'au bar et ne causaient aucun tort à la collectivité. On les faisait taire tout de suite. Aujourd'hui, ils ont le même droit de parole qu'un prix Nobel. »

Patrick BARON

# Burger de butternut

## Ingrédients (2 personnes)

200 gr de butternut  
2 steaks hachés de bœuf (frais ou décongelés)  
2 tranches de fromage  
Une poignée de salade  
1/2 oignon blanc  
2 cuillères à café de purée de tomate  
Ail en poudre, romarin séché  
Beurre, sel, poivre, huile d'olive

## Préparation

Récupérez la partie haute de votre butternut et enlevez la peau à l'aide d'un économe.

Coupez-le en 4 rondelles dans le sens de la largeur et disposez-les sur une plaque de cuisson recouverte de papier sulfurisé.

Sur chaque rondelle, versez un filet d'huile d'olive, une pincée de sel, de poivre et enfournez pendant 35 min à 190°C.

Pendant ce temps, émincé 1/2 oignon et faites-le revenir quelques minutes dans une poêle sur feu moyen avec un filet d'huile d'olive. Réservez.

Dans la même poêle, faites cuire vos steaks hachés.

Faites fondre du beurre et placez votre poêle sur feu vif. Faites revenir vos steaks 1 min de chaque côté.

Baissez sur feu moyen, retournez les steaks et faites-les cuire pendant 1 min30.

Retournez-les de nouveau, salez et poivrez la surface puis placez une tranche de fromage sur chaque steak. Faites de nouveau cuire pendant 1 min30.

Sortez-les du feu et réservez.

Préparez la sauce tomate: dans un bol, mélangez la purée de tomate, le sel, le poivre, l'ail en poudre et le romarin séché. Réservez.

## Place au montage

- 1 rondelle de butternut
- 1 cuillère à café de sauce tomate
- Quelques feuilles de salade
- 1 steak avec la tranche de fromage
- Quelques oignons
- Quelques feuilles de salade
- 1 rondelle de butternut







## Pas grand-chose

Prenez l'intelligence humaine et enlevez-lui la capacité de discerner le bien du mal, le sens de l'humour, le doute, l'intuition, la conscience de ce qu'elle fait, l'intention, les oublis, les états d'âme, le souci esthétique, la volonté, la joie de trouver et la tristesse d'échouer, la capacité à écouter l'autre, à lâcher prise, à surmonter les paradoxes ou à trouver des analogies inédites. Si vous retirez tout cela à l'intelligence humaine, il ne restera pas grand-chose. C'est pour ce pas « grand-chose » qu'une intelligence artificielle est utile.

*Luc de Brabandere, philosophe d'entreprise*

S y n a d i c  
2-4, rue Chaintron  
92120 MONTROUGE  
Tél. 01 55 48 04 57  
contact@synadic.fr  
www.synadic.fr

