

Tomber de Charybde en Scylla

Ces deux figures constituent une métaphore des dangers guettant les marins grecs lors du franchissement d'un détroit considéré dans l'Antiquité, au large de la côte de la Sicile comme celui de Messine. La légende est à l'origine de l'expression « tomber de Charybde en Scylla », qui signifie « aller de mal en pis ».

Charybde avale et vomit.

Le début de l'année a été bien compliquée avec plusieurs clusters dans les collectifs, avec l'utilisation des gestes barrières pas toujours bien adaptés à la vie en collectivité telle que la nôtre, avec l'organisation de tests collectifs, jusqu'à la mise en quarantaine de l'ensemble du groupe d'enfants et d'adolescents. Cela est déjà bien compliqué pour une famille mais alors pour un groupe de dix à douze adolescents, cela devient parfois très tendu. Nous sortons enfin vers les mois de mai-juin 2021 d'un troisième confinement avec la levée progressive des restrictions sanitaires. A l'été 2021, de nouvelles mesures pour endiguer les variants du virus voient le jour, avec son cortège d'incohérences liées à notre activité d'accueil de mineurs. La quatrième vague correspondant au variant Delta, considérée comme étant celle « des non-vaccinés », fait son apparition. Pour exemple, il est nécessaire d'être vacciné pour accompagner un enfant lors d'un rendez-vous à l'hôpital. Et comme il n'y a pas d'obligation pour le personnel travaillant en protection de l'enfance à se faire vacciner, la présence de personnes réfractaires à la vaccination complique bien nos organisations. Enfin la période de fin d'année, propice aux cadeaux nous amène en novembre 2021 une cinquième vague avec le variant Omicron dont la progression est particulièrement rapide. Les traces laissées par ces longs épisodes sont importantes aussi bien chez les accueillis que chez les accueillants. Il est encore un peu tôt pour comprendre les effets de cette période pour les jeunes mais déjà des signes annonciateurs sont présents. Les plus âgés des jeunes accueillis ont bien du mal à quitter ce lieu devenu encore plus protecteur qu'il ne l'était déjà prévu. Il protège bien entendu mais il empêche également le départ, l'émancipation. L'extérieur est bien trop questionnant voire inquiétant ou angoissant. Alors comment faire pour réaliser ce métier d'éducateur dont l'origine est bien de « conduire vers » ?

Scylla, quant à elle, dévore.

Le recrutement devient particulier en cette fin d'année. En vingt ans de recrutement, je n'avais jamais connu cela. Je ne compte plus les absences des candidats aux entretiens d'embauche. Ils ne préviennent pas, ne s'excusent pas et nous les attendons, au cas où ils daigneraient se présenter. C'est presque un candidat sur deux qui agit comme cela maintenant. Il ne s'agit donc plus d'un cas particulier mais d'une manière de faire récurrente. Certains pourraient laisser entendre que par le passé, les salariés ayant été bousculés par les recruteurs, prendraient une certaine compensation aujourd'hui pour ne pas dire revanche dans l'équilibre des rapports. Alors certes, je ne vais pas dédouaner certains dans leurs manières dédaigneuses de rencontrer les candidats à l'embauche, mais nous ne sommes pas dans les grandes entreprises du CAC40 avec l'obsession des dividendes accordés aux actionnaires. Néanmoins, je tiens à préciser que lors de ces déconvenues provoquées par l'absence des candidats aux entretiens, le narcissisme est éprouvé. Pas seulement le narcissisme du recruteur, encore qu'il serait intéressant de s'y arrêter pour comprendre les effets que cela génère sur lui, mais également concernant l'ensemble de l'institution dans ce qu'elle représente. Les équipes s'impatientent parfois à voir venir les renforts. Etant à distance ils ne comprennent pas toujours les délais d'attente qu'un recrutement nécessite. Et encore il me semble que nous ne sommes pas les plus dépourvus et mes collègues dans d'autres secteurs du travail social sont largement plus en peine que nous. Cependant, il est nécessaire de se poser les questions importantes : la protection de l'enfance n'est-elle plus un endroit où des professionnels ont envie de s'engager ? L'institution n'est-elle plus attirante ? Protéger l'enfance en danger n'est plus d'intérêt général pour cette nouvelle génération de travailleurs sociaux ? L'augmentation des salaires suffira-t-elle à compenser les déficits d'intérêts ?

Ces deux épreuves pour ne pas dire dangers nous atteignent fortement et je ne voulais pas commencer ce rapport d'activité 2021 sans préciser ce que nous venons de traverser et que nous traverserons sans doute encore. Il ne s'agit pas de s'émouvoir des changements à l'œuvre mais de bien pouvoir les discerner et d'essayer de les comprendre.

Ce rapport d'activité comprend en outre les écrits des quatre chefs de service éducatif de l'institution. Ces écrits viennent préciser leurs points de vue et préoccupations passées et actuelles.

..... Emmanuel Breton, directeur du foyer éducatif La Passerelle

Quand la désorganisation du travail organise l'accompagnement éducatif

Lundi 16 mars 2020, 20h, le président Emmanuel Macron annonce le début du confinement pour le lendemain midi. Les modalités sont encore un peu floues, les écoles seront fermées, les déplacements restreints, des autorisations seront nécessaires et monsieur Edouard Philippe, Premier ministre, en précisera les termes quelques heures plus tard.

A 23h je reçois les premiers messages des professionnels me demandant une attestation, des précisions... C'est la découverte de nouvelles expressions et pour d'autres d'une période de notre histoire que l'on pensait révolue : couvre-feu, attestation de déplacement, distanciel, confinement, gestes barrières, pass sanitaire puis vaccinal... et enfin le mot qui fait peur, le Covid qui deviendra la Covid parce qu'au féminin elle effrayerait encore un peu plus ?

Si la nouveauté est souvent signe de nouvel élan cette fois-ci, il a fallu concilier de nombreux paramètres humains, sanitaires, législatifs et psychologiques en même temps, ce qui a rendu la dynamique de travail bien plus complexe.

Avec la crise sanitaire, c'est la perturbation de l'organisation du travail à laquelle nous avons été confrontés. Comment jongler entre tension et crispation quand on surfe sur une vague qui risque à tout moment de se briser sur le rocher des obligations d'encadrement éducatif. Nous voilà au début d'une nouvelle forme de travail en réorganisation permanente. Elle touche la structure dans sa collectivité, mais aussi chacun de ses salariés et des jeunes accueillis individuellement.

Définition

Par organisation du travail, j'entends ce juste milieu entre une présence effective auprès des jeunes et une disponibilité personnelle suffisante pour permettre une réelle implication dans le travail et ainsi garantir, au jour le jour, individuellement et collectivement, un fonctionnement efficient. Ainsi il ne s'agit pas seulement de gérer, penser, anticiper la présence de chacun mais aussi de prévoir des relais, des instances de réflexion, des pas de côté pour mieux repartir et laisser la place et le temps à l'élaboration.

Constat d'une année : les difficultés rencontrées

Au cours de l'année 2021, comme la précédente, il a fallu imaginer l'accompagnement éducatif avec une carence en personnel éducatif importante. L'équipe a été au complet seulement sept semaines sur 53 en prenant en compte les absences pour maladie, l'isolement et les congés de chacun. Les difficultés de recrutement d'éducateurs qualifiés sont venues complexifier l'accompagnement éducatif. Il a fallu compter sur un personnel éducatif dont on attend à la fois la polyvalence et la spécialisation. Les difficultés et la souffrance exprimées par les jeunes sont venues percuter les angoisses de chaque salarié en proie à une crise sanitaire sans précédent.

A cela s'ajoutent les problématiques de certains adolescents qui nécessiteraient souvent une réponse mixte thérapeutique et éducative qui, faute de solution, se cantonne au second registre. Enfin s'il est impossible de penser le travail éducatif en distanciel c'est-à-dire sans la présence physique des éducateurs, l'enseignement scolaire et/ou professionnel à distance s'est mis en place une bonne partie de l'année. Les adolescents qui nous sont confiés étaient donc présents en plus grand nombre toute la journée ce qui a demandé une présence et un accompagnement scolaire cette fois-ci encore plus important.

Pour finir il me reste à aborder la difficulté qu'on eut les jeunes à s'inscrire dans leur groupe classe, une vie de collégien ou de lycéen en ne côtoyant leurs camarades qu'au mieux une

semaine sur deux. Le nombre de jeunes déscolarisés ou proche de l'être n'aura jamais été aussi nombreux qu'au mois de juin 2021.

Mise en place d'un fonctionnement à flux tendu

Au début de la crise sanitaire, alors que l'équipe éducative se réduisait comme une peau de chagrin, j'ai tenté d'impliquer l'équipe (restante) dans la réalisation des nouveaux plannings tout en prenant en compte les desideratas et obligations de chacun. J'escomptais ainsi améliorer tout à la fois leurs conditions de travail et l'accompagnement des jeunes. Je faisais hypothèse que dans ce contexte la participation des salariés pourrait être une source de résilience. Rapidement, nous constatons que cette participation aux décisions concernant l'organisation du travail peut aussi créer un déséquilibre au sein de celle-ci. Elle est ressentie non plus comme une reconnaissance des besoins des salariés mais comme une charge de travail supplémentaire. A cela s'ajoute une double insécurité liée à l'absence des collègues et du manque de disponibilité de la cheffe de service. En effet lorsque le manque de personnel est apparu, la première de mes intentions fut de combler ce vide en devenant une cheffe de service métamorphe prenant tour à tour la place de chacun.

La métaphore du chef d'orchestre qui permet aux musiciens de tous jouer ensemble, en harmonie, est souvent utilisée dans les ouvrages traitant du management. Il s'agissait ici de devenir plutôt homme-orchestre jouant alternativement ou même parfois en même temps l'instrument de chacun. Inutile d'être des plus mélomane pour en comprendre que le résultat est nettement amélioré dans la première hypothèse.

Adaptations nécessaires

Face à ce fonctionnement en soleil où la cheffe de service prend une place centrale avec des rayons représentés par les éducateurs qui ne se croisent plus, il a fallu porter une attention et une volonté encore plus importante sur les transmissions écrites et orales, reprendre les bases de la communication pour qu'elles soient le plus limpide possible. Loin du Taylorisme (de Frederick Taylor) ou du fordisme (d'Henri Ford) du début du XXème siècle qui ont tenté une amélioration de la productivité par une division du travail à la fois horizontale (tâche par tâche selon les compétences) et verticale (hiérarchie très marquée), il nous a fallu trouver un juste milieu entre cette discontinuité du travail et une continuité indispensable pour un suivi cohérent de l'accompagnement éducatif. La façon de s'organiser de chacun des membres de l'équipe influence directement la réussite des objectifs suivis en protégeant à la fois le collectif de vie et en garantissant les parcours individuels.

Enjeux et résultats de l'organisation du travail

Le fait d'ajuster l'organisation du travail au rythme de la crise sanitaire a aussi permis de mettre en avant la visibilité et donc le suivi du travail et des missions de chacun. La collaboration entre chacun des membres de l'équipe a permis de poursuivre nos objectifs éducatifs tout en visant à encourager l'autonomie et la responsabilisation. Cette période particulière a malgré tout favorisé l'innovation tout en définissant des règles communes pour tous dans le respect de la pensée associative et institutionnelle.

Enfin le lien entre les éducateurs et les adolescents n'a cessé de se renforcer favorisant ainsi un accompagnement éducatif de qualité. S'il existe de profondes difficultés à faire, changer, refaire de manière incessante ce qui vient d'être achevé, nous pouvons à présent constater de vrais effets positifs.

Telle Pénélope qui tissait le jour et défaisait son ouvrage la nuit afin que la besogne perdure, souhaitons non pas le retour du bien aimé Ulysse à Ithaque mais une revalorisation de notre métier afin de retrouver un personnel engagé en nombre suffisant.

Patricia Becker, cheffe de service éducatif

Restons en mouvement

En 2021, l'activité du service des appartements partagés au foyer éducatif La Passerelle s'est poursuivie après une année de crise sanitaire et les contraintes qui en ont découlées. La distanciation sociale imposée à chacune et chacun a été intégrée à notre pratique éducative qui nécessite la présence des éducateurs pour soutenir la mise au travail, en réflexion et donc en mouvement des jeunes accueillis.

Les réunions de projets stoppées en 2020 ont, petit à petit, pu reprendre leur rythme afin de mieux mettre en perspective l'accompagnement des jeunes vers leur vie future et donc d'envisager plus finement le départ du service. Ce type de réunion revêt une importance dans notre pratique car elle vient remobiliser l'équipe et le jeune. Ce temps de remise à plat des projets, d'échange sur telle ou telle difficulté à surmonter, permet au jeune comme à l'éducateur référent, pour l'équipe, de retrouver un certain souffle dans le parcours pour préparer un départ réussi. Ainsi la reprogrammation de ces réunions est venue remettre en exergue la dimension créative propre à tout projet.

Par ailleurs, le projet d'évolution du service pour accueillir un plus grand nombre de jeunes a également pu être validé par les instances départementales. Le service qui accueillait 13 jeunes majeurs et mineurs il y a quelques années, 16 aujourd'hui, a élargi sa capacité d'accueil pour prendre en charge 19 jeunes. Pour cela, nous avons recherché un nouvel appartement partagé de trois places dès le mois de septembre 2021. Nous le souhaitions à proximité du service afin de préserver une certaine proximité sociale et éducative avec les jeunes concernés. Cette recherche s'est vite avérée infructueuse et les agences immobilières avec lesquelles nous travaillons nous ont informés de la difficulté à trouver ce type de logement. Nous nous sommes donc ajustés et avons modifié notre projet avec la recherche de deux appartements plus petits, un type 3 (deux places) et un studio.

Cela n'est pas venu remettre fondamentalement en question le projet de service sur lequel nous travaillions en parallèle. Il nous a fallu y intégrer cette nouvelle donnée pour envisager notre manière d'intervenir et d'accompagner les jeunes. Ce travail de relecture et réécriture du projet de service est toujours en cours.

Dès le mois de novembre nous avons pu trouver un appartement qu'il nous a fallu aménager afin d'y accueillir les premiers jeunes en décembre. Puis en décembre nous avons pu signer le bail d'un nouveau studio pour y accueillir un jeune début 2022.

Cette montée en charge fin 2021 s'est accompagnée d'un recrutement en perspective pour début 2022 puisqu'un poste de professionnel à mi-temps était vacant depuis le début d'année.

En parallèle de cette nouvelle dynamique à faire vivre pour le service, de nombreux départs ont eu lieu en fin d'année 2021. Il nous a donc fallu accueillir un pourcentage de jeunes important au regard de notre accompagnement quotidien. Par ailleurs, ce plus grand nombre de jeunes et un poste en plus au sein de l'équipe nous obligent à une organisation rigoureuse pour rendre efficient un espace devenu trop petit. Par exemple, les évolutions sociales et sociétales obligent de plus en plus à un accompagnement d'appropriation des outils numériques pour la moindre démarche. Cela suppose donc des espaces de travail et d'accueil le permettant.

Ce sera là une perspective pour 2022 où, au-delà de l'aspect matériel, l'esprit créatif de l'équipe, de chacune et chacun pourra être sollicité.

Ces évolutions dans le travail ne devront pas nous dispenser d'une réflexion constante sur le sens de notre pratique et sur son sens clinique car il semblerait que les jeunes que nous

accueillons aient des difficultés d'ordre psychologique ou psychiatrique de plus en plus importantes, comme en attestent les hospitalisations ou orientations en services spécialisés et les demandes adressées à la MDPH en 2021.

Dominique Morille, chef de service éducatif.

Ouverture du pavillon d'Arpajon

En septembre dernier, La Passerelle s'est agrandie. En effet, cela faisait plusieurs mois qu'à la demande du département de l'Essonne nous avions le projet de création d'un quatrième pavillon pouvant accueillir 12 jeunes. Ce projet devait voir le jour en 2020 mais les aléas liés à la crise sanitaire que nous venons de traverser ont considérablement impacté les délais initialement prévus. En septembre 2021, le temps passant et les travaux n'étant pas terminés, nous avons fait le choix de démarrer l'activité avec un groupe d'enfants « réduit ». Le projet porte en effet sur la réunification de deux maisons. L'une de ces deux maisons étant totalement fonctionnelle, nous avons pu y accueillir six enfants, âgés de 10 à 16 ans, quatre garçons et deux filles. Il est prévu, dès la fin des travaux, d'augmenter notre capacité d'accueil à 12 places.

Nous fonctionnons avec un taux d'encadrement exceptionnel puisque l'équipe se compose de six éducateurs et un psychologue pour six jeunes. Nous avons également la chance de disposer des qualités d'une maitresse de maison connaissant le fonctionnement de La Passerelle depuis plusieurs années. Pour construire cette équipe, nous avons réalisé à deux recrutements en interne, par mutation, et quatre recrutements en externe. Nous avons procédé de la même façon pour constituer le groupe de jeunes, deux d'entre eux venaient d'autres pavillons de La Passerelle tandis que les quatre autres nous étaient orientés par des services partenaires extérieurs. Ce parti pris dans la constitution de l'équipe et du groupe d'enfants a été facilitateur en termes de transmissions des pratiques professionnelles mais également des valeurs institutionnelles, tant pour les uns que pour les autres.

Le pavillon d'Arpajon étant un renforcement de La Passerelle, son fonctionnement global se calque ceux déjà existants au sein des autres pavillons : Bouray-sur-Juine, Marolles-en-Hurepoix et Saint-Germain-lès-Arpajon. Au cours du premier trimestre, de septembre à décembre, nous pouvons dire que nous avons appris à nous connaître et à fonctionner ensemble. Ce « nous » concerne aussi bien l'équipe de professionnels que le groupe de jeunes. Nous avons profité de ce temps pour construire les règles de vie avec les jeunes, dont on s'aperçoit d'ailleurs qu'ils sont parfois plus exigeants ou sévères envers eux-mêmes que ne peuvent l'être les éducateurs qui les accompagnent !

Si les règles de vie commune ne s'éloignent pas de ce que nous connaissons déjà dans les autres pavillons, il a fallu les adapter à la marge en tenant compte de l'âge moyen qui constitue le groupe de jeunes accueillis à Arpajon, qui est d'environ 13 ans. Pour le reste, force est de constater que nous ne brillons pas par notre originalité mais que le fonctionnement déjà à l'œuvre à La Passerelle continue de porter ses fruits, tant vis-à-vis de la prise en charge quotidienne des enfants que de l'implication et de l'engagement des professionnels. Aujourd'hui, ce projet de quatrième pavillon n'est pas totalement abouti. En effet, les travaux sont toujours en cours et ne nous permettent pas d'augmenter notre capacité d'accueil à 12 jeunes comme prévu. Toutefois, compte tenu de la dynamique présente au sein de cette nouvelle équipe et du groupe de jeunes, il nous tarde à tous, jeunes compris, de voir la fin des travaux et de poursuivre cette aventure.

Agathe Lefevre, cheffe de service éducatif

Castor & Pollux



Ce service du foyer éducatif La Passerelle créé en 2017, correspond plus que jamais au dernier amendement du 7 juillet 2021, dans le cadre du projet de loi relatif à la protection de l'enfance. Il pose à nouveau le principe du regroupement des fratries dans un même lieu. Castor & Pollux, tente de promouvoir la continuité des liens horizontaux en offrant un espace chaleureux, ludique et protecteur pour que les frères et sœurs puissent partager des moments de vie.

Malgré une volonté des départements d'éviter les séparations des fratries, un manque cruel de place et de possibilités est noté. Une étude sur des jeunes placés à l'ASE de Paris démontre que seulement 10% des fratries sont accueillies ensemble¹. Le service Castor & Pollux répond d'une part à ce besoin et d'autre part aux demandes effectuées par les enfants pour rencontrer leurs frères et sœurs, en relais du travailleur social de l'ASE. À partir de cette demande, une fiche de coordination qui stipule les coordonnées des lieux de vie des enfants et les personnes à contacter nous est adressée. Charge ensuite à Castor & Pollux, de trouver une date et de faire la proposition aux différents intervenants pour que chaque membre d'une même fratrie puisse se retrouver.

L'évolution des demandes de rencontre s'accroît chaque année, nous sommes passés d'une petite dizaine de fratries, fin 2019, pour atteindre actuellement 20 fratries, ce qui représente 58 enfants pris en compte dans leur demande de se retrouver ensemble. Depuis 2020, certains juges des enfants préconisent le service Castor & Pollux sur les ordonnances de placement. Nous n'avons réalisé que très peu de communication envers les services judiciaires, mais par le principe « du bouche-à-oreille », cette opportunité pour les enfants est devenue un service fort appréciable.

Le service ouvre ses portes le mercredi après-midi et le samedi toute la journée. La gestion la plus complexe est de trouver les bons créneaux qui correspondent à tous. L'organisation administrative ressemble au jeu de « Tetris » en puissance 10, le casse-tête est parfois encore plus complexe lorsqu'il faut trouver la date où les enfants sont libres de leur activité sportive ou amicale, qu'aucun rendez-vous médical ou familial n'est prévu, et qu'un accompagnateur soit disponible... Et sur les derniers temps des tests négatifs pour tous ! Se surajoute la recherche de personnes bénévoles pour accueillir les fratries, la formation de contrat civique pour renforcer les effectifs sur quelques mois et la disponibilité des professionnels du foyer éducatif La Passerelle pour faire tenir debout ce service.

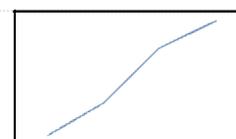
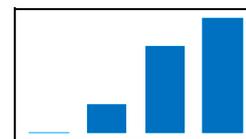
C'est parce que nous sommes convaincus que le lien fraternel et sororal est important sur le plan identitaire, qu'il va favoriser les expériences de partage, d'émotions et que perdue dans la mémoire le chemin parcouru avec son frère ou sa sœur avec le sentiment de ne pas être seul au monde que nous tentons au mieux d'organiser ces temps.

Tableau et Graphique de l'évolution du service Castor & Pollux.

¹ Étude de l'observation de la Dases avec l'observatoire parisien de la protection de l'enfance, novembre 2020.

	2018	2019	2020	2021
Nombre de fratries en fin d'année	10	12	16	20
Nombre d'enfants concernés	26	34	47	58
Nombre d'arrêts en cours d'année		2	4	
Accompagnants	2018	2019	2020	2021
Contrat professionnel	1	1	1	1
Stagiaire	2	2	1	1
Service civique	0	0	2	1
Bénévole	0	0	0	1

Graphique



Le maximum de rencontres sur une semaine est l'accueil de six fratries, qui se décompose comme suit :

- deux rencontres le mercredi après-midi
- quatre rencontres le samedi.

À partir du printemps, nous avons pu accueillir trois fratries dans l'après-midi car, nous bénéficions d'un jardin où il est possible de disposer des tables et des jeux d'extérieur. Nous pouvons également proposer des temps d'activité comme la visite d'une ferme ou se rendre à une base de loisir.

Grâce à une coordination entre les locaux et les professionnels qui assurent les rencontres, une régularité sur les visites est possible, cependant notre seuil d'accueil ne peut aller au-delà de 28 fratries. En effet, la régularité des rencontres est en moyenne d'une fois par mois. Actuellement, nous offrons à 20 fratries donc 58 enfants la possibilité de partager des moments ludiques, de conserver leurs liens et de vivre pendant un temps des expériences qui sont nécessaires à leur construction identitaire.

Les professionnels qui évoluent dans ce service bien particulier sont jusqu'alors très satisfaits, ils ont le sentiment d'être utiles, de voir le plaisir dans les yeux des enfants et leur reconnaissance est immédiate. Nous pouvons préciser que c'est un des moteurs des accompagnants car il y a un retour immédiat. Notre service se développe, les juges pour enfants commencent à être informés et à le notifier, les maisons départementales de nos secteurs passent le relais entre travailleurs sociaux. Cette information reste néanmoins à une échelle minimale. Une communication plus accrue pourrait être utile pour développer le service, mais le risque serait de ne pas pouvoir assumer les demandes.

Nous sommes donc dans un entre-deux de perspectives pour l'avenir de Castor & Pollux, soit nous communiquons plus et nous devons trouver des locaux et une organisation plus pérenne, soit nous restons à l'échelle actuelle pour préserver la qualité des rencontres.

En 2021, nous avons eu le plaisir d'accueillir une photographe de l'association sur le service, nous espérons que des photos viendront alimenter nos propos et donner « une image » sur ces moments partagés. Nous avons eu également l'agréable surprise qu'une jeune femme en école de communication s'intéresse à ce service et propose d'y faire son mémoire de Bachelor. Ce travail a abouti pour Castor & Pollux à la réalisation du logo qui correspond parfaitement à l'histoire du choix de son nom et à la symbolique de ce service.

La présentation du service sur le site internet de l'association AVVEJ retient l'attention toute particulière des candidats à l'embauche et des étudiants en travail social. L'intérêt manifesté par des personnes aux profils variés est également le signe que ce service répond bien sûr aux enfants concernés, mais vient toucher la fibre fraternelle et sororale de tout un chacun.

Carine Cauvin, cheffe de service éducatif

Pour conclure ce rapport d'activité 2021, je souhaiterais reprendre une partie de l'interview de Guillaume Néry réalisée dernièrement par David Michel :

- Le temps, le collectif et l'humilité sont des thèmes très présents dans votre livre, et notamment à travers des réflexions sociétales que vous soulevez. Quel message voulez-vous faire passer ?

« Je ne veux pas être un donneur de leçons ni un moralisateur, mais j'essaie de mettre mon discours en miroir avec une expérience vécue. Ce n'est que très récemment que j'ai réalisé que cet univers de l'apnée me proposait en fait une vue à contre-courant d'un fonctionnement de société, dans laquelle j'avais du mal à me retrouver et à me projeter. La plongée en apnée nous invite et nous oblige à ralentir. Ralentir la vitesse des pensées, le métabolisme, le corps, alors que le monde va dans l'accélération. J'ai réalisé qu'il y avait des valeurs de la discipline qui s'inscrivent complètement en marge des valeurs de la société. »

Le temps, le collectif et l'humilité. Je souhaiterais vraiment que ces notions soient davantage présentes dans notre pensée actuelle.

Emmanuel Breton, directeur du foyer éducatif La Passerelle
