



hact

DESIGN POUR
LA TRANSITION SOCIALE
ET ÉCOLOGIQUE

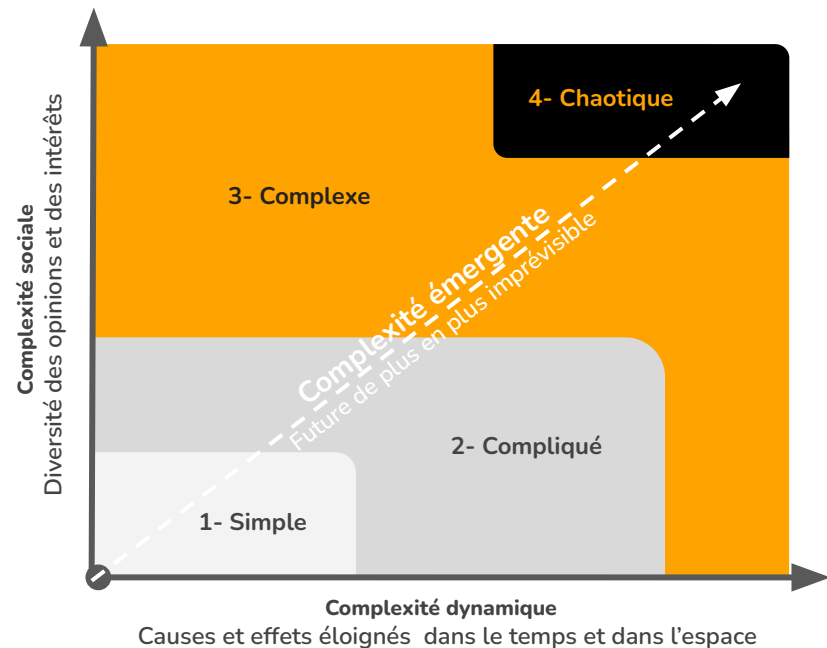
**Transformer l'école
en partant des usages**

benoit@hact.fr
2 pl du general Monclar 75015 Paris

benoit@hact.fr
06 30 91 23 85

Notre terrain d'action : la complexité

Dans son modèle *Cynefin*, Dave Snowden décrit la complexité émergente comme un espace où **les relations de cause à effet ne peuvent être comprises qu'à posteriori**.



Face à cette complexité, il ne s'agit pas de chercher **UNE solution**, mais d'encourager l'émergence de réponses adaptées par des boucles d'essai-erreur.

✓ **Périmètre de Hact** : une problématique qui conjugue la complexité des systèmes (pédagogie, organisation spatial d'un bâtiment etc.) et celle des relations humaines (cultures de travail variées, silos organisationnels, perte de repères due à l'incertitude, etc.).

=> *Nécessité d'impliquer les parties prenantes pour comprendre et transformer.*

✗ **Hors du périmètre de Hact** : des sujets techniques compliqués pouvant être résolus par des experts, à l'aide d'approches analytiques et d'amélioration continue.

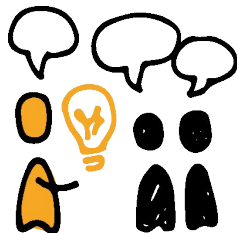
Pour résoudre les problèmes résistants

Nous faisons appel à trois champs méthodologiques complémentaires.

...SANS
les bénéficiaires



Invention



...POUR
les bénéficiaires

Design

Dessiner des solutions en mobilisant les expertises complémentaires de Hact et de ses partenaires : design, architecture, RH, évaluation d'impact...



...AVEC
les bénéficiaires

Intelligence collective

Faire naître, au sein du collectif, une vision commune du problème et l'élan pour agir ensemble.

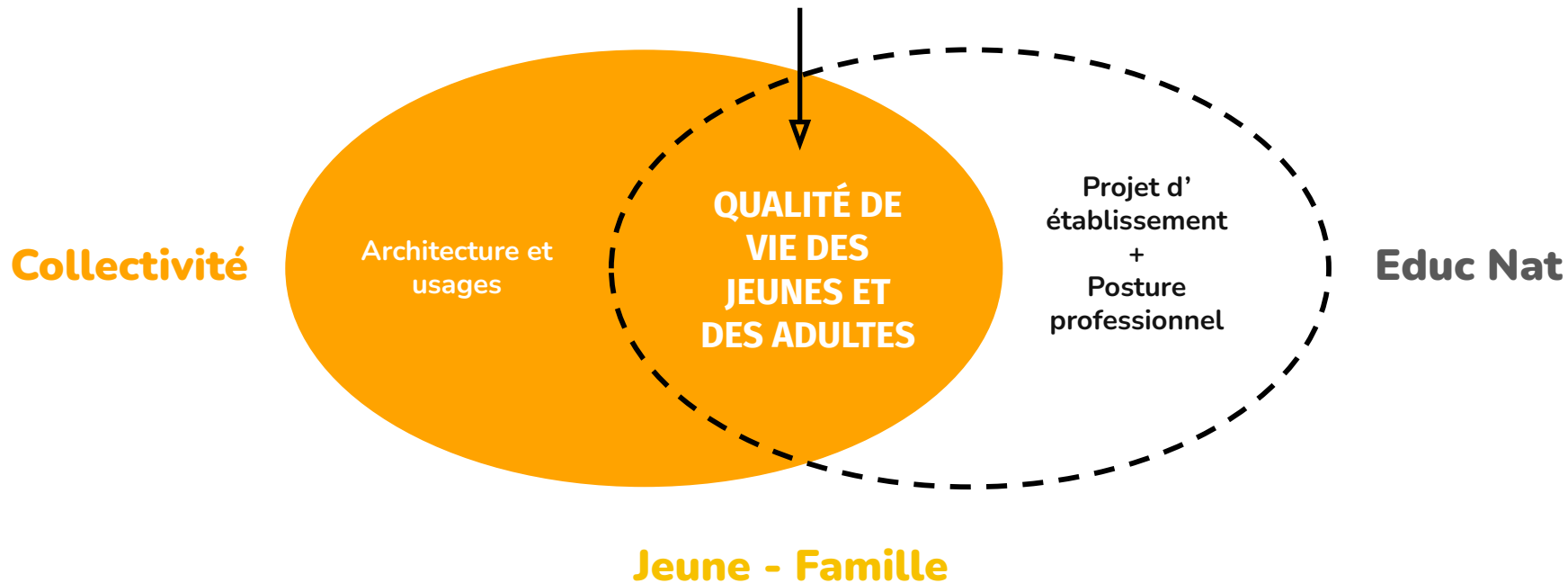


Socio des orga

Créer les conditions culturelles et organisationnelles permettant aux équipes de concevoir les solutions par elles mêmes.

Assistance à maîtrise d'usage

Accompagnement pour un **“nouveau contrat social”**
dans l'usage des espaces



Réduire les tensions et la violence au moment de la pause déjeuner au collège

Les **moments précédant le repas** dans les collèges sont souvent **source de tensions**, tant pour les élèves que pour les adultes. L'**attente avant la cantine** est particulièrement **problématique**, avec des attroupements d'élèves agités, bousculant, courant, doublant et parfois même en venant à la violence. Cette situation est **difficile à gérer pour les AED**, qui doivent faire face à 300 élèves en pleine agitation. Ils sont responsables de la sécurité avant même de pouvoir organiser le passage, ce qui **génère une pression énorme**. Certains surveillants vont jusqu'à refuser de gérer cette tâche.

Notre recherche a révélé que **la clé de la solution** réside dans la **création d'une zone tampon** entre la cour de récréation et le réfectoire. Cette zone **permettrait aux élèves d'arriver de manière plus calme et permettrait aux AED de gérer le passage plus sereinement**, tout en assurant un environnement plus sécurisé pour tous.



Ateliers d'aménagement de la cours de récréation avec des élèves de 3ème



[Vidéo 3D](#) de présentation de la maquette du collège et de la synthèse de recherche ethnographique

Chiffres clés

- 7** jours d'étude sur le terrain
- 37** entretiens d'environ 1h
- 6** prototypes fonctionnels
- 3** jours de tests utilisateurs

Livrables

- Une **présentation de synthèse** + capsule vidéo
- Le **rapport écrit** compilant tous les apprentissages de l'étude terrain
- Le **document de recommandations techniques et d'aménagements** pour le nouveau collège, traduction concrète des apprentissages (design d'espace, de mobiliers, d'équipement techniques)
- Le **plan détaillé de l'espace d'attente** pour le nouveau collège

“

Je voulais vraiment vous remercier car votre travail est un vrai point d'appui pour améliorer le climat scolaire dans notre établissement et dans les établissements en général.

– **Laurent Rivière**, Proviseur du collège Marcel Pagnol

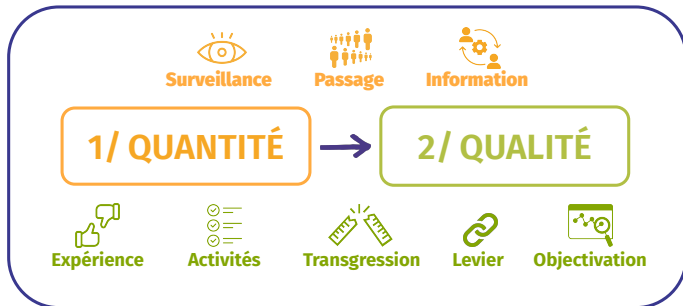
Améliorer l'expérience des sanitaires en collège

Dans de nombreux collèges, une part importante des élèves **évite les sanitaires**, préférant se retenir toute la journée plutôt que d'affronter une expérience jugée dégradante. Cette situation impacte directement leur **bien-être**, leur **santé** et leurs **conditions d'apprentissage**.

À travers une enquête de terrain auprès des élèves, des équipes éducatives, des agents d'entretien et des services du Département, nous avons montré que la solution ne réside ni uniquement dans les travaux, ni uniquement dans

l'éducation. Le sujet se situe à l'intersection de la **conception spatiale** (flux, intimité, surveillance, matériaux) et de l'**organisation humaine** (maintenance, entretien, vie scolaire, circulation de l'information).

Notre mission a permis d'identifier les leviers d'une transformation durable, en faisant dialoguer **architecture, organisation** et **coopération entre acteurs**.



Chiffres clés

5

Etablissements étudié

70

entretiens d'environ 1h

3

Ateliers multi partie prenante

7

Prototypes

Livrables

- Une **présentation de synthèse**
- Le **rapport écrit** compilant tous les apprentissages de l'étude terrain
- Le **document de recommandations techniques et d'aménagements** pour le nouveau collège, traduction concrète des apprentissages (design d'espace, de mobiliers, d'équipement techniques)
- Le **plan détaillé des toilettes** pour le nouveau référentiel collège

Repenser l'interclasse : comprendre les usages pour transformer la cour

Dans un collège de plus de 800 élèves, les temps d'interclasse génèrent souvent **stress, fatigue et tensions**. Attente à la cantine, manque d'assises, promiscuité, bruit et absence d'espaces adaptés conduisent les élèves à s'agiter davantage, tandis que les équipes éducatives peinent à réguler les flux.

Notre enquête a montré que la réponse ne réside pas uniquement dans la **végétalisation** ou l'ajout d'équipements. Elle suppose de penser conjointement les **usages**, les **flux**, les **règles**

de fonctionnement et les **aménagement**s.

À travers une démarche de maîtrise d'usage, de co-conception et de prototypage à l'échelle 1, nous avons identifié les conditions permettant de transformer la cour en un véritable espace de **repos**, de **socialisation** et de **récréation**, au service des apprentissages et du travail des équipes éducatives.



Ateliers de créativité avec les jeunes et les adultes



Prototypage à l'échelle un de bulle abritées

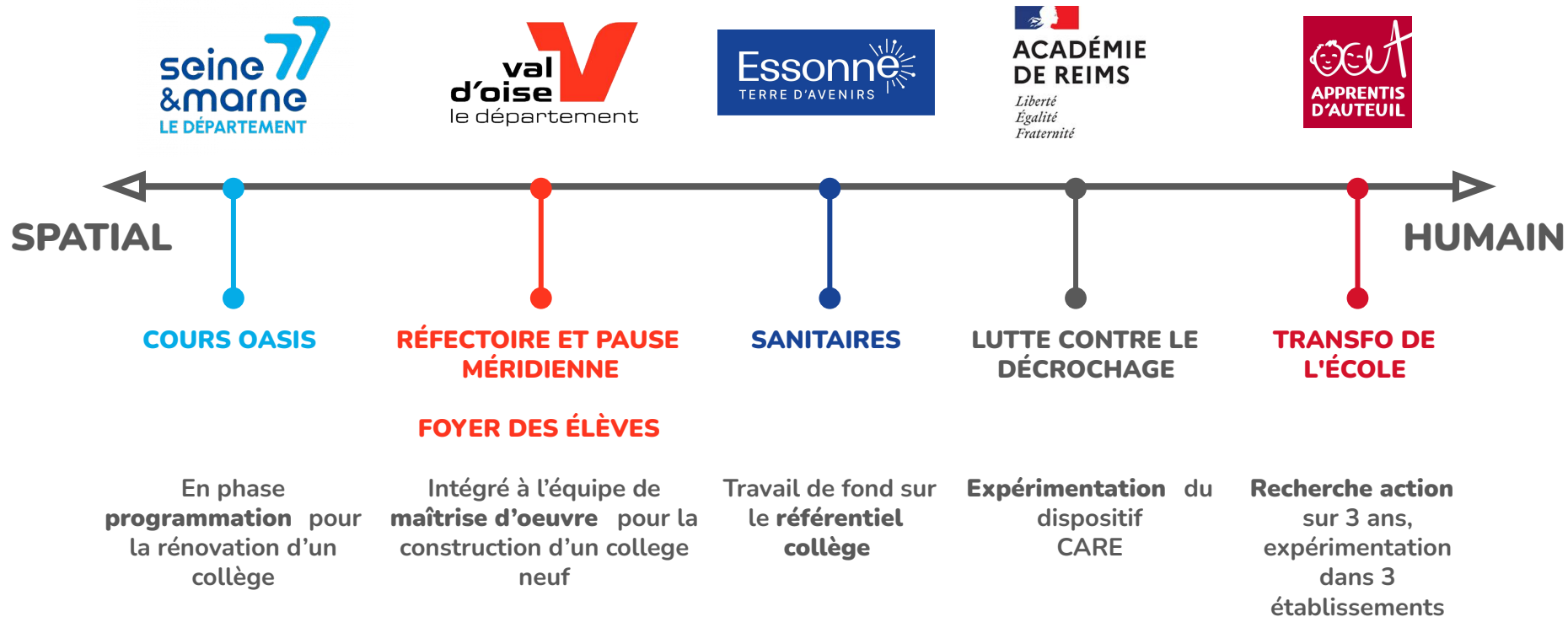
Chiffres clés

- 3** jours d'immersion
- 20** entretiens d'environ 1h
- 2** Ateliers multi partie prenante
- 6** Prototypes

Livrables

- Une **présentation de synthèse**
- Le **rapport écrit** compilant tous les apprentissages de l'étude terrain
- Le **document de recommandations techniques et d'aménagements** pour la nouvelle cour du collège, traduction concrète des apprentissages (design d'espace, de mobiliers, d'équipement techniques)

Gradation de nos interventions





benoit@hact.fr
06 30 91 23 85



www.hact.fr



2 pl du general Monclar
75015, Paris



[Cliquez ici pour prendre RDV avec nous](#)



le cnam

**Recherche action sur la transformation de l'école
avec les Apprentis d'Auteuil et le CNAM**

Contexte

Cette recherche s'inscrit dans un partenariat entre Apprentis d'Auteuil, le CNAM et l'agence HACT. Elle prolonge plusieurs années de collaboration autour des enjeux d'**engagement des jeunes et de transformation des pratiques éducatives**, avec une ambition commune : dépasser des interventions ponctuelles pour explorer des dynamiques de transformation plus structurelles.

Le travail a été mené dans trois établissements contrastés : un collège de petite taille dans le nord de la France marqué par de fortes tensions internes et une image dégradée ; un lycée professionnel intégré à un dispositif d'insertion, en pleine recomposition organisationnelle à la Réunion ; et un établissement hybride, à la frontière entre école et entreprise, accueillant des jeunes aux parcours instables dans le sud ouest. Malgré leurs spécificités, ces contextes présentent des problématiques convergentes.

Le désengagement des jeunes s'accompagne d'une fragmentation des équipes, de difficultés de coopération et d'incertitudes persistantes quant aux rôles de chacun. Ces dynamiques créent un terrain propice à l'usure professionnelle et à une perte progressive de sens.

Découvrir la vidéo



Objectif et problématique

L'objectif de cette recherche est d'explorer dans quelle mesure une démarche de design participatif peut permettre de réengager les acteurs dans des contextes fragilisés, et d'identifier les conditions dans lesquelles ces dynamiques produisent des transformations durables à l'échelle des organisations.

Problématique

Les transformations engagées dans ces contextes se concentrent le plus souvent sur les pratiques : évolution des outils, adaptation des dispositifs pédagogiques ou ajustements organisationnels. Pourtant, ces interventions produisent des effets limités dans le temps.

Nos observations mettent en évidence un phénomène plus profond.

Le désengagement apparaît moins comme un déficit de motivation que comme le symptôme d'un système dans lequel les individus peinent à trouver leur place, à être reconnus et à exercer un pouvoir d'agir réel.

Dans le champ éducatif, cela se traduit par des croyances limitantes chez les jeunes, mais également par des représentations implicites du rôle des professionnels qui structurent les interactions et freinent les évolutions .

Dans d'autres environnements de travail (en usine, en ehpad ...) ces dynamiques prennent une forme différente. Elles s'expriment davantage dans la difficulté à produire un travail de qualité et dans le sentiment d'un travail empêché. Le rapport à soi et le rapport au travail constituent ainsi deux entrées complémentaires pour comprendre les mécanismes d'engagement.

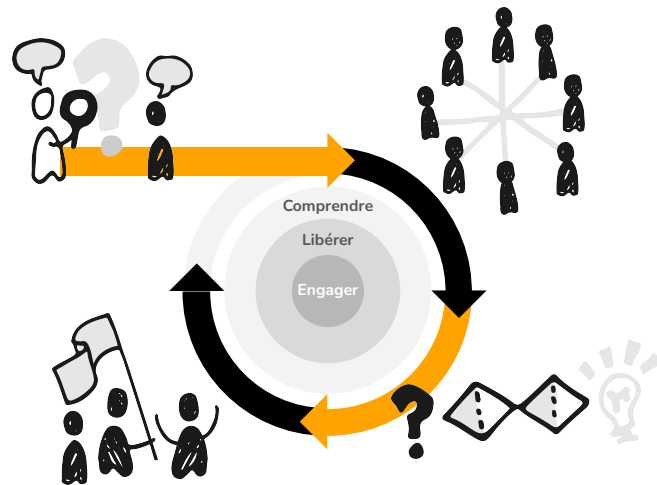
Une approche en quatre temps

La démarche développée articule design participatif, approche systémique et travail sur les représentations. Elle vise à transformer simultanément la manière dont les acteurs perçoivent les situations, interagissent entre eux et structurent leur organisation.

Elle se déploie en quatre étapes successives, qui constituent moins une méthode linéaire qu'un processus de transformation progressive.

**1. RENDRE VISIBLE
L'INVISIBLE**

**2. ENGAGER LE
COLLECTIF**



4. AUTONOMISER

3. INNOVER

1- Rendre visible l'invisible – Comprendre ce qui fait tenir le système

La première étape consiste à rendre visibles les logiques réelles de fonctionnement. À travers des observations de terrain, des entretiens et une analyse fine des tensions, il s'agit de comprendre ce qui stabilise le système au-delà des discours formels.

Dans les établissements étudiés, cette phase met en évidence des incompréhensions entre métiers, des zones floues dans la répartition des rôles et des mécanismes de protection qui limitent la coopération. Ces éléments, souvent implicites, constituent pourtant l'ossature du fonctionnement quotidien.



2- Engager le collectif – Construire un diagnostic partagé

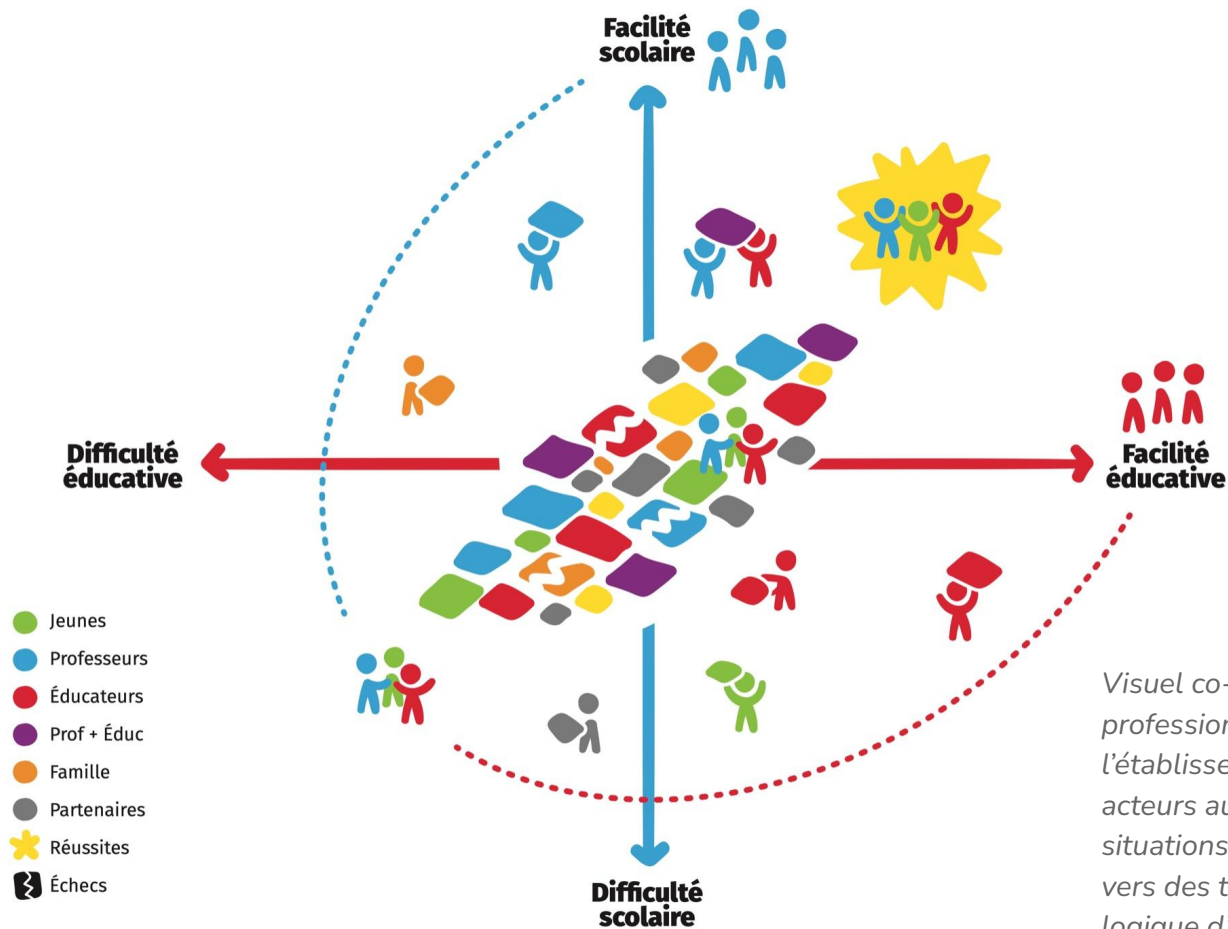
Le diagnostic est ensuite réapproprié par les acteurs eux-mêmes. Ce déplacement est déterminant. Il permet de passer d'un regard externe à une compréhension vécue des enjeux.

Pour cela, différents dispositifs sont mobilisés, notamment la vidéo participative, les ateliers d'intelligence collective et le théâtre forum. Ces formats permettent de travailler à partir de situations réelles, de faire émerger des tensions latentes et de mettre en discussion des représentations souvent invisibles.

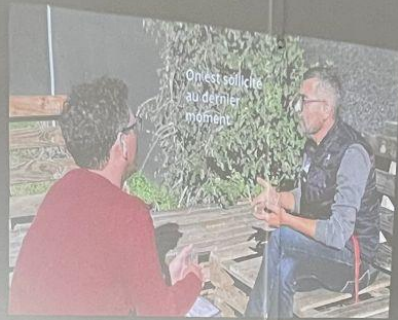
La projection de films réalisés par les participants agit comme un révélateur puissant. Elle fait apparaître un manque de reconnaissance à différents niveaux, une crainte partagée de mal faire et des écarts de perception entre métiers.

Ce moment constitue souvent un point de bascule, en permettant de passer d'une lecture individuelle des difficultés à une compréhension systémique.





Visuel co-construit par les jeunes et les professionnels, représentant la mission centrale de l'établissement : organiser la coopération des acteurs autour du jeune pour accompagner des situations mêlant difficultés éducatives et scolaires vers des trajectoires de progression, selon une logique d'alliance éducative.



**Projection débat organiser avec les jeunes,
les enseignants, les éducateurs, le rectora
les entreprise partenaires (lycée pro)**

3- Innover – Expérimenter pour transformer

La troisième étape engage les participants dans la conception et l'expérimentation de solutions concrètes. Ces solutions prennent des formes variées : outils de coordination, dispositifs de coopération, formats d'échange ou supports de travail collectif.

Leur spécificité réside dans leur double fonction. Elles répondent à des enjeux opérationnels tout en transformant les relations entre acteurs. En rendant visibles les attentes et en facilitant le dialogue, elles permettent d'expérimenter de nouvelles manières de coopérer.



Exemple : « Remise à neuf », un jeu conçu pour amener enseignants et éducateurs à interroger collectivement leurs pratiques face à des situations complexes (par exemple, une accusation de harcèlement sexuel impliquant un adulte), afin d'ajuster leurs représentations professionnelles et construire une prise en charge commune. Ce jeu créé par des jeunes et des adultes et aujourd'hui financé par l'europe

4- Autonomisation – Installer de nouvelles règles du jeu

La dernière étape vise à inscrire les transformations dans la durée. Sans ce travail d'ancrage, les systèmes tendent à revenir à leurs équilibres initiaux.

Ce processus passe par la création d'espaces dédiés au travail collectif, la formalisation de nouvelles modalités de coopération et l'intégration de ces évolutions dans l'organisation. Il s'incarne également dans des objets visibles, qui matérialisent les changements et facilitent leur appropriation.

Dans plusieurs cas, cela a conduit à une évolution des organigrammes, à la formalisation de partenariats ou à une transformation de l'image des établissements. Le changement ne repose plus uniquement sur les individus, mais s'inscrit dans les structures.



Une transformation à trois niveaux

Au niveau individuel

Les jeunes engagés dans la démarche passent progressivement d'un sentiment d'impuissance à une capacité à se projeter comme acteurs de leur parcours. Ce déplacement s'exprime dans des formulations simples mais significatives :

« Je me suis rendu compte que je pouvais être quelqu'un. »

Du côté des professionnels, le processus agit comme un révélateur. Il met en lumière des angles morts et ouvre la possibilité de faire évoluer les postures :

« Je réalise que je connais mal le travail de mes collègues. »

Au niveau collectif

Les dispositifs déployés rendent visibles des tensions souvent implicites. Lors d'un théâtre forum, des élèves ont ainsi mis en scène un conflit prenant naissance en salle des professeurs, soulignant leur perception des difficultés de coopération entre adultes :

« Comment voulez-vous qu'on s'en sorte si les adultes ne se font pas confiance ? »

Ces situations agissent comme des révélateurs et contribuent à reconfigurer les relations entre acteurs. Elles ouvrent des espaces de dialogue là où dominaient auparavant les incompréhensions.

Au niveau systémique

Enfin, les expérimentations produisent des effets au niveau organisationnel. Les rôles se clarifient, les partenariats se stabilisent, les modes de coopération évoluent et l'image des établissements se transforme : "avant nous étions considéré comme le collègue des cas-sociaux"

Ces évolutions témoignent d'une capacité du système à se reconfigurer en profondeur, au-delà des ajustements ponctuels .

Conclusion

Le réengagement ne peut être obtenu par des dispositifs isolés ni par des injonctions. Il repose sur un processus plus profond, qui articule reconnaissance des individus, capacité à agir et transformation des conditions de réalisation du travail.

La démarche présentée permet d'activer ces leviers en agissant simultanément sur les individus, les collectifs et les structures.

Impacts

Les transformations observées se traduisent par un regain de confiance chez les individus, une amélioration des relations de travail et une évolution des modes d'organisation. Elles témoignent d'un déplacement progressif du système dans son ensemble.

Actions / décisions prises

Dans les établissements concernés, ces dynamiques ont conduit à faire évoluer les modes de coordination, à structurer davantage les relations entre métiers et à inscrire ces transformations dans des dispositifs durables.