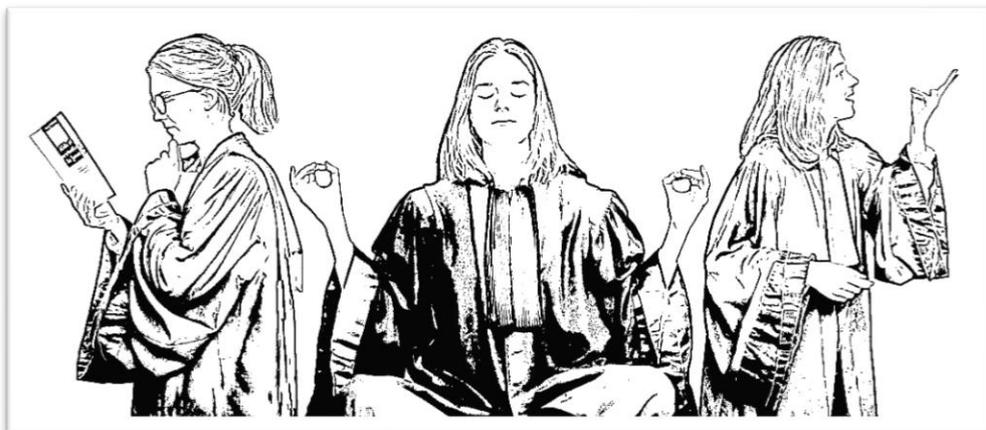


Kit des compétences et savoirs indispensables à l'avocat du mineur



1) Introduction :

Déterminer notre niveau de compétence dans le cadre de notre pratique professionnelle n'est pas une chose facile.

Ce l'est d'autant moins que notre formation universitaire n'a généralement développé qu'une partie des savoirs permettant d'élever ce niveau qualitatif et que nous ne sommes pas spécialement coutumiers de ce travail d'introspection.

Un dossier se présente, nous le défendons avec ardeur et bonne volonté, mobilisant toutes les ressources que nous possédons puis... nous passons au suivant et ainsi de suite, sans généralement prendre le temps de nous arrêter pour nous interroger sur l'efficacité de nos interventions.

Or, peu nombreux sont les mineurs qui se permettent de questionner la compétence de leur conseil et une bonne partie des parents, que nous assistons devant le tribunal de la jeunesse, sont peu exigeants ou pas informés de ce qu'ils peuvent attendre de leur avocat.

Notre statut d'indépendant ainsi que la structure de nos cabinets ne poussent pas non plus à un contrôle interne de qualité. Quant aux contrôles du bureau d'aide juridique, ils sont essentiellement administratifs et ne visent que de manière marginale la compétence que l'avocat développe dans sa fonction.

Il nous appartient dès lors d'être les premiers garants de notre savoir-faire, de nous imposer une éthique de travail qui tende vers une qualité sans cesse renforcée.

Comment dès lors définir notre compétence en tant qu'avocat de l'enfant ?

Devons-nous d'abord être un bon juriste qui connaît les droits de son jeune ? Mais de quels droits parle-t-on ? Juste ceux liés aux instances où l'avocat l'assiste (SAJ, SPJ, TJ,...) ou de manière plus large tous les droits de l'enfant : droit scolaire, droits liés à l'autonomie civile que le jeune acquiert en grandissant, droits sociaux (CPAS, allocations familiales,...), droit de participation aux affaires qui le concernent (droit d'être entendu, de donner son accord,...), droits du patient mineur, autorité parentale,...

Est-ce plutôt notre savoir-faire dans l'articulation des procédures ou la mise en avant des positions de notre client, notre art oratoire, notre capacité à emporter la conviction du mandant ou à négocier finement un accord « win-win », qui doivent être d'abord validés ?

Est-ce notre qualité de « communicant » ? En tant qu'adulte, nous devons nous mettre au diapason du mineur et lui expliquer des procédures et droits de plus en plus complexes en des termes accessibles qui permettent sa participation directe au débat.

Pourtant, durant nos années d'étude ou notre stage au barreau, nous n'avons guère eu de formation relative à ce savoir-faire particulier ?

Cette qualité de communicant sera aussi sollicitée lors de nos contacts avec des non-juristes (psy, assistants sociaux, parents, écoles, policiers,...) dont souvent nous ne maîtrisons que partiellement le savoir, voire la terminologie.

Est-ce notre connaissance des arcanes du métalangage qui doit être mise en avant ? Lorsque nous recevons un mineur doit-on plus l'écouter avec nos oreilles qu'avec nos yeux ? Dans un entretien de cabinet, est-ce notre capacité à saisir rapidement les interactions entre les personnes présentent qui servira le mieux notre mineur ou notre connaissance de ses droits ?

Enfin, est-ce nos « qualités de cœur », notre disponibilité, notre empathie, notre capacité d'ajustement dans des situations sans cesse changeantes et souvent gérées dans l'urgence, notre calme intérieur, notre prise de conscience des émotions qui nous traversent et qui, au même titre que nos « croyances », auront une influence directe sur nos interventions, qui nous révéleront comme avocat compétent ?

Une réponse assez évidente vient à l'esprit : nous serons plus compétents, et donc plus efficaces pour le jeune que nous assistons, si nous maîtrisons une grande partie des connaissances et agilités énoncées ci-dessus. Théoriquement ce raisonnement est juste. Dans la pratique, c'est évidemment moins simple car la multiplicité des savoirs abordés ci-dessus peut nous donner l'impression que la tâche est énorme.

L'objectif de cette formation est d'aider les praticiens du droit de la jeunesse à progresser dans leur recherche de compétence en leur permettant d'évaluer leurs besoins de formations.

Pour cela, il nous semble utile de :

- Rechercher les savoirs, connaissances et capacités qui sont nécessaire au bon exercice de notre profession.
- Les identifier en tant que savoirs/connaissances – savoir-faire et savoir-être.
- Hiérarchiser ses différents types de savoirs pour prioriser nos recherches de formation.
- Evaluer nos acquis pour chaque type de savoirs.
- Rechercher des formations qui augmentent nos connaissances, savoir-faire et savoir-être.



2) Définition des savoir / savoir-faire / savoir-être :

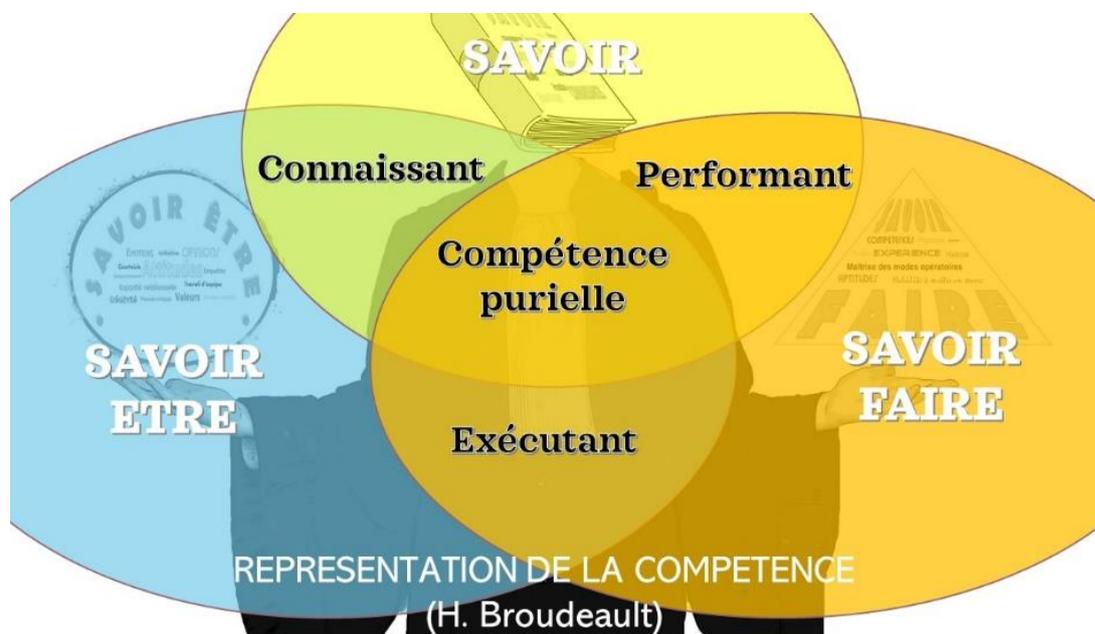
Exercice 1: Avec l'ensemble des membres du groupe, identifier tout ce qui constitue pour eux les savoirs utiles pour renforcer leur compétence professionnelle.

Les participants lancent en 1 mots ou deux les images et concepts qui leur viennent à l'esprit par rapport aux termes « savoir » et « compétence ».

Généralement, la compétence dans le milieu professionnel est déclinée en quatre types de « savoirs » :

- Le **savoir** : qui reprend les **connaissances théoriques** utiles pour la profession (ex : connaître les étapes de parcours d'un mineur en danger à Bruxelles et les droits qui y sont lié, maîtriser les délais d'appel, identifier les différents types de service,...).
- Le **savoir-faire** : vise l'**expérience pratique**. C'est l'habilité à mettre en œuvre les expériences et les connaissances acquises dans notre métier (ex : sur base des connaissances acquises, la démarche de faire appel pour le jeune relève du savoir-faire, la lecture rapide d'un dossier en sériant les pièces importantes des pièces accessoires, notre capacité à téléphoner à tel ou tel interlocuteur en fonction de la situation qui se présente à nous,...).
- Le **savoir-être** : qui vise nos comportements, c'est-à-dire notre capacité à adapter nos attitudes par rapport à une situation donnée (ex : le ton de notre intervention selon que nous sommes au SAJ ou au TJ, notre capacité à déceler dans l'attitude d'un parent une volonté de nous faire monter en escalade symétrique et à ne pas y céder,...).
- Le **faire-savoir** qui s'entend de notre capacité à faire profiter la structure dans laquelle nous travaillons de nos acquis au niveau savoir et savoir-faire.
Nous n'aborderons pas directement cette dimension dans le cadre de cet article.

La compétence professionnelle est généralement définie à partir de ces trois formes de savoir. Elle ne se réduit donc pas à la maîtrise de l'un d'entre eux mais s'inscrit dans une interrelation dynamique de l'ensemble de ceux-ci en fonction des situations qui se présentent à nous dans notre profession.



Exercice 2: Travail en « workshop ». Après avoir sommairement distingué les différentes formes de savoirs qui jouent sur la compétence, un travail en groupe par tranche de 15 à 20 minutes permet de répertorier les items par type de savoirs. Lors de chaque changement de groupe, le groupe suivant rajoute ou retranche des items. Une hiérarchisation au sein de chaque type de savoirs est possible si le temps le permet.

Objectif : identifier l'existence de différents types de savoirs et comprendre les ressources qu'ils mobilisent.



2.1) Savoirs :

Le **savoir – connaissance** est sans doute celui qui nous est le plus familier.

Il est composé de l'ensemble des connaissances acquises par l'apprentissage sous forme d'études, de lectures, de MOOC, d'assistances à des colloques, d'échanges sur de la jurisprudence,...

Ce **savoir théorique facilement transmissible** peut résulter de formations classiques (ex cathedra, MOOC,...) ou plus dynamiques (challenges, quizz, analyse de cas,...)

Une de ses caractéristiques est qu'il n'est pas permanent et tend à se dégrader avec le temps si il n'est pas fréquemment sollicité.

Si nous ne le revalidons pas fréquemment, il se transforme en « croyance ». Nous pensons alors être expert ou compétent dans telle ou telle matière. Dans la réalité, nous ne nous rendons pas compte que ce n'est plus le cas (soit parce que la matière a évolué, soit parce que nous ne maîtrisons plus celle-ci que partiellement).

Les connaissances théoriques nous renvoient aussi à la capacité limitée et sélective de notre mémoire. Nous ne sommes pas omniscients. Il nous faut donc faire des choix et prioriser nos savoirs en fonction de leur utilité dans l'exercice de notre profession.

Ce n'est pas une chose facile en droit de la jeunesse car les connaissances de base, qu'il faut maîtriser pour atteindre un certain niveau de compétence, sont nombreuses et dépassent largement le champ du droit pur (voir document en annexe listant les savoirs nécessaires à la fonction d'avocat de l'enfant).

Un travail de priorisation est dès lors nécessaire. La maîtrise des outils de base étant essentielle, alors que d'autres connaissances se révéleront bénéfiques mais plus accessoires.

Cette forme de savoir est sans doute celle où la concurrence avec les machines et l'intelligence artificielle sera la plus forte dans l'avenir. Les algorithmes actuels permettent un accès bien plus rapide au savoir (ex : recherche de tous les arrêts récents sur telle ou telle question) que la recherche humaine. Des « legal techs » fournissent en 2 ou 3 frappes de clavier des contrats-types actualisés et complets à un prix modéré. Même la capacité à mettre en relation différentes connaissances semble à portée de processeur tant la puissance et la possibilité d'auto-apprentissage des ordinateurs évoluent vite.

A l'ère du numérique, l'avocat n'a plus le monopole de la connaissance. L'accès au droit de la jeunesse s'est démocratisé. Si la pratique du droit de la jeunesse nous enseigne que les mineurs ne profitent pas encore beaucoup de cet accès plus facile à l'information relative à leurs droits, leurs parents viennent de

plus en plus souvent questionner le savoir de leur conseil en le confrontant à ce qu'ils ont lu sur la toile même si leur interprétation du droit est fréquemment très imprécise.

Dans ces conditions, la **construction d'un « savoir où chercher »** (base de données, lien vers des sites internet de référence,...) **sera sans doute aussi utile que la volonté d'étendre ses connaissances.**

De même, la valorisation de notre savoir-faire et savoir-être devient de plus en plus déterminant en ce qu'il place l'humain au cœur de la démarche de l'avocat « jeunettiste ».

Exercice 3: Travail en « workshop ». Sur base d'une liste de savoirs/connaissances fournie, chaque groupe classe ceux-ci en fonction de leur utilité pour l'exercice de la profession. Les savoirs théoriques visés débordent le champ du droit et visent aussi la psychologie, la sociologie, les techniques de communication,...

Objectifs : définir un socle de connaissances commun identifier comme absolument nécessaire pour exercer sa profession avec un minimum de compétence.

Voir : liste en annexe.

2.2) Savoir-faire : (hard skills)

Les **savoir-faire** (parfois appelés savoirs procéduraux) se distinguent des **savoirs** par leur caractère essentiellement pratique. Il s'agit de compétences techniques.

Le tout n'est pas de savoir qu'un jeune placé garde le droit de communiquer avec tout le monde, mais de l'aider à exercer ce droit, si l'institution restreint drastiquement l'utilisation du téléphone fixe ou des gsm pour tout jeune se trouvant chez eux. Faut-il téléphoner au directeur de l'institution, écrire une lettre de mise en demeure, contacter la DGAJ ou le Délégué général aux droits de l'enfant ? Quelle démarche est la plus efficace ?

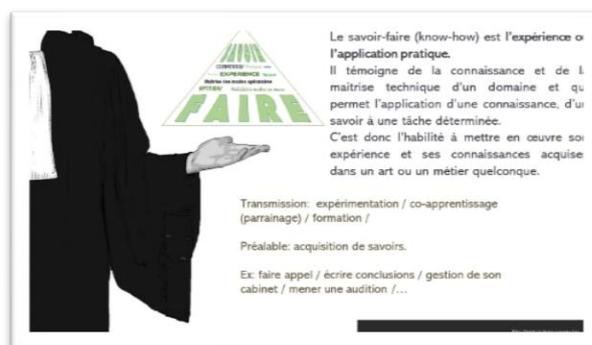
Le savoir faire est donc l'habileté à mettre en œuvre son expérience et ses connaissances dans une situation précise.

A la différence d'un savoir qui s'énonce et peut être mémorisé, un savoir-faire s'exécute et peut, dans certaines professions, être automatisé par entraînement.

Si l'expérimentation personnelle est un moyen utile pour acquérir du savoir-faire, la transmission au sein d'un groupe donné permet de gagner un temps précieux.

Le parrainage, les intervisions, mais aussi certaines formes d'apprentissage (jeux de rôle, casus soumis au groupe, création de guide des bonnes pratiques et débats) auront un effet positif sur cette partie de notre compétence.

Notre savoir-faire pourra viser le jeune (capacité à l'écouter, utilisation des moyens de communication adéquats, reformulation, aide à sa participation à la procédure en cours, réponse à ses questions, définition avec lui de la défense ou position qu'il souhaite adopter,...), les services intervenants (prise de contact,...).



Un programme de formation, digne de ce nom, alliera un **apprentissage rigoureux et systématique** des savoirs et des savoir-faire élémentaires d'une part, et l'apprentissage de leur **utilisation dans des situations modérément complexes** d'autre part.

Exercice 4: Travail en « workshop ». Sur base d'une liste des savoir-faire fournie, chaque groupe classe ceux-ci en fonction de leur utilité pour l'exercice de la profession.

Ils définissent les modes d'apprentissage les plus adéquats.

Objectifs : définir un socle de connaissances commun identifier comme absolument nécessaire pour exercer sa profession avec un minimum de compétence.

Voir : liste en annexe.

2.3)



Savoir-être : (soft skills)

Le savoir-être est la capacité que nous avons à adapter les comportements et attitudes dans notre profession.

Il provient généralement de notre éducation ou de la culture du groupe.

Les soft skills développent nos compétences humaines et relationnelles (écoute, empathie, acceptation de l'échec, créativité, agilité, adaptabilité, gestion des émotions, lâcher prise).

Rappelons que le barreau a codifié une série de savoir-être dans son code de déontologie (indépendance, dignité, intégrité, loyauté, confraternité,...)

Généralement on divise le savoir-être en 4 grandes familles de comportements :

- **Savoir-être social** : tenue vestimentaire et comportementale / la manière de se présenter / la ponctualité.
- **Savoir-être individuel** : maîtrise de soi / adaptabilité à la situation / disponibilité / endurance / gestion du stress / résistance physique / tact / bienveillance / gestion de ses émotions.
- **Savoir-être professionnel** : Application dans les tâches à effectuer / capacité d'initiative / respect des règles / respect de la déontologie / Intérêt et implication pour la profession.
- **Savoir-être relationnel** : esprit d'équipe / sens de l'autre / empathie / écoute active / sens de la hiérarchie.

L'apprentissage du savoir-être relève bien plus du vécu ou du partage avec ses homologues que de formations classiques. Une observation des règles explicites et implicites du milieu dans lequel l'avocat évolue sera pour lui une source importante d'enseignements.

Par exemple : un avocat s'adaptera au fait qu'il est au SAJ (lieu de négociation) ou au tribunal (lieu de décision contraignante). Son assistance ne sera pas la même sous peine de s'entendre dire, à juste titre, par le conseiller qu'il n'est pas au tribunal.

Enfin, tout travail sur son savoir-être professionnel doit favoriser l'épanouissement dans sa profession.

Exercice 5: Travail sous forme de jeux de rôle. Par groupe, sur base d'une situation délicate venir questionner nos postures verbales et non verbales ainsi que leur réception par les autres participants.

Parmi une liste de soft skills, choisir ceux qui suscitent le plus d'intérêt des membres du groupes.

Objectifs : comprendre et identifier les savoir-être qui font référence dans notre profession. Echanger sur leur pertinence.