

Le JDJ



bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

n°357 - SEPTEMBRE 2016 Le Journal du droit des Jeunes

Périodique mensuel.
Ne paraît ni en juillet ni en août.
3 euros
Éditeur responsable:
Jean-Pierre Bartholomé
12 rue Charles Steenebruggen
S-14020 Liège
N° d'agrément P202361
Bureau de dépôt liège X



Lutter contre les abus sexuels d'enfants à l'étranger

Concertation restaurative en groupe en milieu scolaire
Liberté d'expression et droit de participation des enfants
Fiche JDJ : Les allocations d'études secondaires

La concertation restaurative en groupe en milieu scolaire : un pas vers un meilleur climat ?

Isabelle Detry, Jeannine Blomart ⁽¹⁾ et Joëlle Timmermans ⁽²⁾
avec la collaboration de Bernadette Deleval ⁽³⁾,
Isabelle Lebon et Mariastella Xiraki ⁽⁴⁾.

Nous nous interrogeons beaucoup à l'heure actuelle sur la qualité de notre système d'enseignement. En filigrane surgit l'importance d'un climat scolaire serein pour pouvoir tendre vers des apprentissages ancrés. C'est l'objectif qu'a poursuivi la Cocof en subsidiant l'asbl *Le Souffle* pour la mise en place de *concertations restauratrices en groupe* au sein de l'institut *Charles Gheude*. Aujourd'hui, après 4 ans d'expériences, le principe restauratif fait partie intégrante du projet pédagogique de cette école.

Introduction

L'école est beaucoup remise en question ces temps-ci. Particulièrement en Belgique où les résultats des enquêtes PISA dévoilent un système fortement créateur d'inégalités entre les élèves.

Début 2015, la ministre de l'Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles a lancé un important processus participatif visant à l'élaboration d'un *pacte pour un enseignement d'excellence*, l'objectif étant de recréer une culture de qualité dans l'ensemble du système scolaire belge. Parallèlement, de nombreux projets sont mis en place pour améliorer le climat dans les écoles. L'asbl *Le Souffle* participe depuis plus de 20 ans à ces travaux en promouvant la médiation scolaire par les pairs ⁽⁵⁾. Forte de cette expérience, elle a déposé,

en 2012, entre les mains du service de l'Enseignement et de la Formation professionnelle de la Commission communautaire française (Cocof) une demande de budget pour l'introduction dans une école de la région bruxelloise du processus de *concertation restauratrice en groupe* (CRG) en vue d'une gestion plus pacifique des conflits et d'une meilleure inclusion et socialisation des auteurs et des victimes. Le projet a débuté en 2012 et se poursuit encore actuellement.

Si l'idée de départ était de permettre une autre résolution des conflits entre élèves (et d'éviter ainsi la sanction disciplinaire de l'auteur), les demandes d'intervention ont assez vite évolué du cas individuel vers la restauration d'un meilleur climat dans la communauté scolaire dans son ensemble. Les expériences ont fait des émules, et une partie du staff enseignant et du personnel éducatif a marqué le désir d'également acquérir différentes techniques de gestion des conflits. Aujourd'hui, la direction a inscrit le principe «*restauratif*» dans le projet d'établissement.

(1) Jeannine Blomart, professeur honoraire de l'Université libre de Bruxelles, présidente d'honneur du Souffle et superviseuse du projet.

(2) Joëlle Timmermans, directrice du Souffle et coordinatrice du projet.

(3) Bernadette Deleval, présidente du Souffle et superviseuse du projet.

(4) Isabelle Lebon et Mariastella Xiraki, formatrices et collaboratrices (équipe de terrain).

(5) http://lesouffle.be/?page_id=21.

Le Souffle

Créé en 1987, *le Souffle* se définit comme une association socioéducative de formation et de médiation centrée sur les pratiques restauratives visant l'amélioration des relations. Forts de leurs expériences, d'une part, en médiation, d'autre part, en milieu scolaire⁽⁶⁾, *le Souffle* imagine en 2012, un projet pilote visant l'introduction de la technique de la CRG au sein d'un établissement scolaire en région bruxelloise. À titre exploratoire, *le Souffle* porte un regard sur les différentes institutions scolaires secondaires potentiellement concernées : analyse des besoins en terme de gestion de la violence, état des lieux des réseaux internes (éducateur, assistant social, infirmière...) et externes (Centre Psycho-Médico-Social (CPMS), Service de Promotion de la Santé à l'École (PSE), Médiation scolaire...) mobilisables, réflexion sur les conditions d'intervention. Ensuite, *Le Souffle* a présenté le projet aux différentes écoles et permis à celles-ci de se porter candidates. L'Institut *Charles Gheude* s'est porté volontaire.

L'Institut Charles Gheude

L'Institut *Charles Gheude* est une école d'enseignement professionnel spécialisé (principalement de type 1)⁽⁷⁾ organisé par la Cocof. Il accueille en moyenne 230 élèves de 12 à 21 ans. Les élèves qui le fréquentent sont principalement des garçons (87,8 %) présentant généralement un retard mental léger. L'équipe est composée de 67 professeurs, 6 éducateurs, 1 assistante sociale, 1 infirmière, 2 logopèdes, 2 chefs d'atelier et 1 directeur d'établissement. Les différentes sections (mécanique, installation sanitaire, parachèvement bâtiment, peinture, maroquinerie, habillement, hôtellerie...) sont organisées en petits groupes de 7 à 10 élèves. La plage horaire des élèves comprend 35 périodes de cours par semaine et l'objectif principal de l'école est l'insertion socio-professionnelle de ses élèves.

Au moment de l'introduction du projet, l'Institut connaissait des niveaux de stress et de conflits assez importants. Les incidents de violence étaient réguliers et d'ordre divers : jeux ou blagues qui dégénèrent, dégâts matériels, violences physiques, insultes, harcèlement, racket... Le climat de tension était perceptible.

Le projet pilote

L'idée initiale du projet était de proposer un autre mode de résolution des conflits entre élèves au sein de l'école. *Le Souffle* s'engageait ainsi à mettre à la disposition de l'Institut un personnel formé pour mener une concertation restaurative en groupe (CRG) en cas d'incident ayant eu une influence sur le climat scolaire en général et impliquant un auteur et une victime. Le choix, en cas d'incident, de relayer la situation vers *le Souffle* appartient à la direction de l'Institut, après avoir considéré les différents relais dont elle

dispose (CPMS, assistante sociale, SPE, Service de Médiation...). Aux fins d'accomplissement de ses missions, un local a été mis à la disposition du *Souffle* dans l'école. Pour gérer le projet, *le Souffle* a assuré une présence continue au sein de l'Institut une journée par semaine (le jeudi).

Comme nous le verrons, le projet, petit à petit, a évolué vers l'instauration d'une *culture restaurative* au sein de l'établissement.

Le processus de la concertation restauratrice en groupe

La CRG vise à restaurer le lien social entre les personnes impliquées dans un incident; mais également leurs liens vis-à-vis de la collectivité. Le processus CRG se caractérise par une méthodologie précise avec des répercussions à 3 niveaux : *personnel, interpersonnel et collectif*. Les membres de l'entourage social des jeunes impliqués (enseignants, éducateurs, parents, amis, supporters...) sont invités à participer et à partager la manière dont ils ont été, personnellement, affectés par le comportement en question. Cette participation crée ainsi un pont entre l'école et l'entourage social du jeune.

L'organisation d'une CRG suit un modèle précis. Elle suit une succession d'étapes bien encadrées.

La première étape est l'entretien préalable d'information des participants éventuels. Bien que la participation à une CRG repose sur un processus volontaire, il fut convenu, dans le cadre scolaire, que l'ensemble des personnes présentes pour participer au cercle se rendent au premier entretien d'information avant de décider de leur participation future ou non.

Le premier entretien a lieu avec *l'auteur* pour vérifier s'il est conscient de son rôle dans la situation, des conséquences de son acte, s'il est animé d'un désir de réparation et s'il est volontaire pour participer à une CRG. Si ce n'est pas le cas, ou que l'auteur est «*frileux*», la CRG ne peut avoir lieu. Les entretiens avec *la victime* et d'autres personnes à considérer sont menés ensuite.

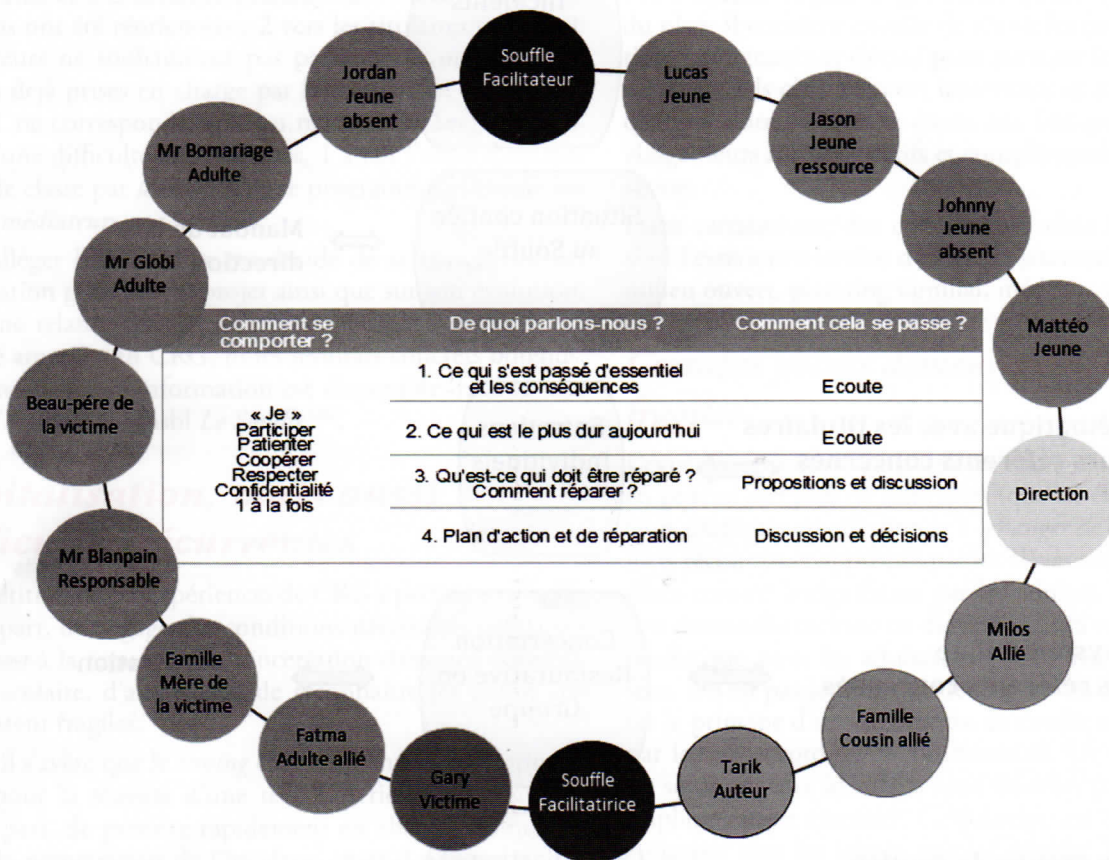
Ces entretiens préliminaires visent également à construire *le cercle*, c'est-à-dire à envisager, avec les protagonistes, les personnes qui devraient être présentes, soit comme alliées (de l'auteur ou de la victime), soit comme personne impliquée à un autre niveau dans l'incident, soit comme personne ressource vis-à-vis du groupe ou du processus. Lorsque l'ensemble des personnes ont été rencontrées, les facilitatrices du *Souffle* veillent à constituer un cercle équilibré : adultes et jeunes, femmes et hommes, personnes impliquées, alliées ou ressources. Une date est alors choisie pour organiser la CRG et la coordination interne dans l'école⁽⁸⁾ fait parvenir une invitation aux intéressés.

La CRG se tient dans un local mis à disposition du *Souffle* au sein de l'établissement scolaire.

(6) Programmes: *Devenir Son Propre Médiateur (DSPM)*, *Médiation par Les Pairs (MPP)*, *formation pour enseignants et éducateurs à la gestion des conflits et à la prévention de la violence et du harcèlement*, *supervision des leaders d'équipes scolaires...*

(7) Ce qui correspond à un retard mental léger dû à un quotient intellectuel bas (score compris entre 60 et 70).

(8) Ce service de coordination interne à l'école a été constitué dans le cadre du projet pour soutenir et assurer la coordination des pratiques restauratives dans l'école. En ce sens, il est l'interlocuteur privilégié du *Souffle*.



Des chaises nominatives sont disposées en un large cercle où les facilitatrices du *Souffle* se placent l'une en face de l'autre.

Après une brève introduction par les facilitatrices, la direction de l'école rappelle les faits qui ont motivé la tenue de la CRG. Les participants sont alors tour à tour invités à exprimer ce qui s'est passé pour eux, comment ils en sont affectés et comment, selon eux, d'autres sont touchés également. Ils précisent ce qui est le plus dur pour eux et ce qu'ils souhaitent voir réparer.

Après ces tours successifs de parole, le moment vient d'élaborer un plan de réparation à trois niveaux : personnel, interpersonnel et collectif. Quand les propositions rencontrent un consensus, elles sont retenues comme engagements et servent de plan d'action et de réparation qui est rédigé au fur et à mesure. Ce plan est relu à haute voix et des personnes volontaires sont désignées pour soutenir les efforts et engagements au respect du plan. Il est alors signé par chacun, distribué à tous les participants et consultable dans la farde de la coordination interne de l'école. Depuis la deuxième année d'expérience, les accords sont également lus au conseil de classe.

Une réunion de suivi est organisée 1 mois après la CRG. Son objectif est de renforcer les personnes liées au plan de réparation, de les aider à se réacclimater à la vie quotidienne de l'école, de comprendre les effets constatés jusque-là et, au besoin, de réorienter les actions. Cette deuxième réu-

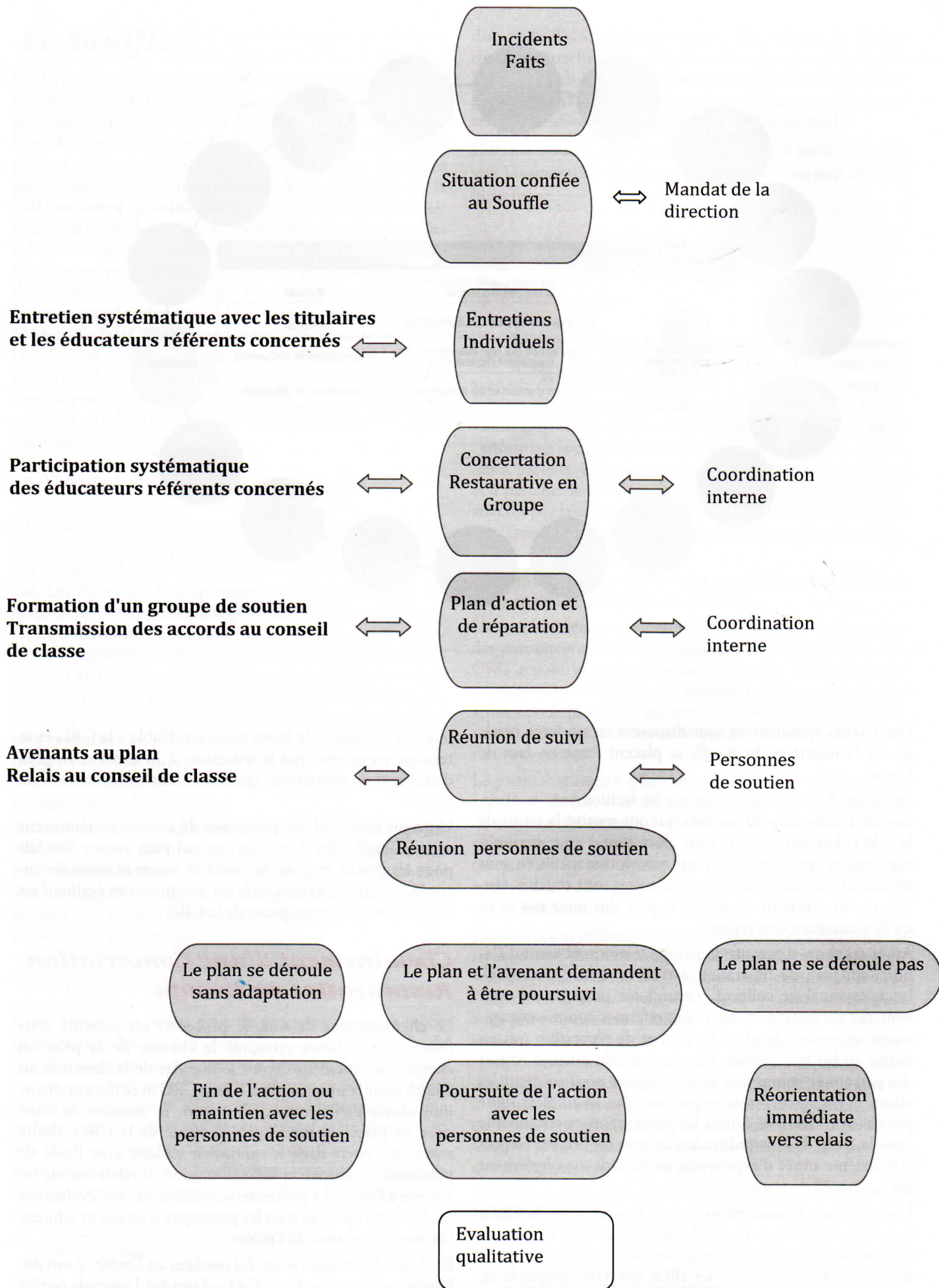
nion est organisée de façon quasi semblable à la CRG et se termine en général par la rédaction d'un avenant au plan d'action et de réparation (également transmis au conseil de classe).

Un mois plus tard, les personnes de soutien se réunissent avec *le Souffle* afin d'envisager ce qui peut encore être fait pour les parties et pour favoriser le «vivre et travailler ensemble». Deux mois plus tard, un questionnaire évaluatif est remis à tous les participants de la CRG.

Cheminement d'une Concertation Restaurative en Groupe

Le cheminement de tout le processus est présenté sous forme d'un schéma retraçant le chemin de la prise en charge d'un incident depuis le mandat de la direction au *Souffle* pour la mise en place d'une CRG avec des entretiens individuels préliminaires. Plus tard, la réunion de suivi mise en place un mois après la tenue de la CRG, désire ancrer ses effets dans le quotidien scolaire avec l'aide de personnes de soutien et la collaboration de relais interne ou externe à l'école. Le processus se termine par une évaluation qualitative auprès de tous les participants jeunes et adultes, internes et externes de l'école.

En 3 ans, 16 situations ont été confiées au *Souffle* : 7 ont débouché sur la tenue d'une CRG, 2 ont fait l'objet de cercles



restauratifs et 1 d'entretiens restauratifs⁽⁹⁾. Les 6 autres situations ont été réorientées : 2 vers les titulaires parce que les auteurs ne souhaitaient pas participer à une CRG, 2 étaient déjà prises en charge par la médiatrice ou l'éducatrice, 1 ne correspondait pas au mandat du *Souffle*, s'agissant d'une difficulté entre adultes, 1 a fait l'objet d'animations de classe par le *Souffle* via le programme «*Devenir son propre médiateur*».

Pour alléger l'article, il a été décidé de se concentrer sur l'évaluation générale du projet ainsi que sur son évolution. Nous ne relatons donc pas ici les types de situations qui ont été amenées en CRG, ni les résultats concrets obtenus. Néanmoins, cette information est disponible dans le rapport d'activités de l'asbl *Le Souffle*⁽¹⁰⁾.

Capitalisation, mais aussi difficultés récurrentes

La répétition de ces expériences de CRG a permis au *Souffle*, d'une part, de dégager les conditions nécessaires préalables et *ex post* à la tenue d'une concertation dans une communauté scolaire, d'autre part, de reconnaître les points qui demeurent fragiles.

Ainsi, il s'avère que le *timing* est d'une importance primordiale pour la réussite d'une telle expérience. Il convient, d'une part, de prendre rapidement en charge la situation après la perpétration de l'incident, mais d'autre part, une fois la prise en charge confirmée, de donner aux participants la respiration nécessaire pour la réalisation des entretiens individuels préalables en leur permettant de digérer les émotions vécues et d'approprier leurs responsabilités éventuelles.

Assurer la diversité des participants (jeunes, alliés, adultes, personnes de soutien, personnes ressources, familles, personnes externes) permet de créer un climat propice à de nouvelles prises de conscience. Dans certains cas, il semble pertinent de prévoir une place symbolique au sein du cercle aux personnes invitées à la CRG, mais qui n'y sont pas présentes.

Le langage utilisé doit être simple. Plus que la recherche du mot juste, le temps de la CRG est surtout un temps pour se faire comprendre. Les facilitatrices doivent être attentives à ce que tous les participants puissent suivre. Le vocabulaire utilisé doit permettre un dialogue simple et fluide, en ce compris avec les jeunes et les personnes maîtrisant peu le français (ex. les parents d'un jeune).

La direction de l'école joue un rôle significatif et un peu différent de celui des autres participants. En effet, c'est à elle d'introduire le processus par le signalement des faits qui justifient la tenue d'une CRG, c'est à elle également de veiller au respect du cadre institutionnel lors de l'élaboration du plan d'action et de réparation.

Après la CRG, il convient de communiquer le résultat (le plan d'action et de réparation) vers l'ensemble de la communauté scolaire (via notamment le conseil de classe) en

vue d'obtenir le plus large soutien possible à la réalisation du plan. Il convient ensuite de réunir les personnes de soutien (enseignants et élèves) pour partager leurs perceptions des éventuels changements intervenus et relancer ainsi un dialogue entre adultes et élèves aux fins notamment d'envisager leurs rôles respectifs et complémentaires à plus long terme.

Dans certains cas, des contacts ou relais sont nécessaires avec l'extérieur : service d'aide à la jeunesse, association en milieu ouvert, planning familial, médecin, psychologue...

Certains points demeurent néanmoins fragiles.

L'expérience montre ainsi que les enseignants et les adultes en général ont plus de difficultés (que les élèves) à remettre leurs pratiques en question et à «*changer de lunettes*». Les efforts reconnus et appréciés par les élèves sont parfois considérés comme insignifiants par les adultes. Pour les élèves, une éventuelle rechute ne diminue pas la valeur de l'effort, tandis que pour les adultes, elle l'annule. Dans le même sens, il n'est pas toujours évident, pour les adultes, d'accepter le principe d'une résolution de conflit sans punition, et par le seul accord de la communauté. Or ce principe que les solutions aux incidents sont trouvées par les personnes impliquées, est essentiel. Ce principe est complexe, car il concerne tant les jeunes que les adultes. Il demande aux élèves une capacité de réflexion et de créativité. Il demande aux adultes de laisser de la place à la parole des jeunes et d'être à l'écoute de leurs solutions.

Pour terminer, les réunions CRG font souvent apparaître des difficultés récurrentes de la vie scolaire (ex. : souffrance liée à l'agressivité du langage, manque de temps de défoulement ludique...). À défaut d'actions enclenchées en vue de remédier à ces difficultés après qu'elles ont été dévoilées, l'ensemble de l'expérience risque d'être perçue négativement et d'amener frustration et/ou dépit.

Autres pratiques restauratives utilisées dans le cours de l'expérience

Au cours des 3 années écoulées, le projet pilote a été le creuset d'expérimentations méthodologiques diverses. En effet, il a semblé opportun au *Souffle* de mettre à profit la durée du projet pour tester différentes formules restauratives et préventives dans le souci d'apporter des réponses ajustées à la réalité scolaire. Les différents dispositifs décrits ci-dessous sont complémentaires et forment un ensemble de *Pratiques Restauratives* (PR).

Les entretiens restauratifs individuels

L'entretien restauratif individuel a été mené par le *Souffle* pour une situation faisant suite à une CRG. Dans l'année qui a suivi la CRG, les difficultés sont réapparues dans le groupe classe, mais une partie des personnes concernées

(9) Ces autres processus restauratifs sont décrits ci-après.

(10) Téléchargeable sur <http://lesouffle.be/wp-content/uploads/2012/02/Bilan-du-projet-CRG-3ans.pdf>

n'a pas souhaité se réinvestir dans une nouvelle CRG. Seul l'élève le plus demandeur et l'enseignant ont été reçus en entretien individuel restauratif. Le dépôt de paroles singulier dans un cadre bienveillant, l'invitation à occuper la posture de l'autre et la proposition de réparation réciproque ont suffi à rétablir la relation pédagogique pourtant fortement mise à mal.

Dans le même sens, cette technique a été utilisée pour aborder un conflit entre adultes.

La micro-CRG

Ce dispositif est semblable à la CRG, excepté qu'il ne réunit qu'un nombre réduit de personnes : l'auteur, la victime, leurs alliés et éventuellement une personne ressource. Dans un premier temps, les résultats pour l'auteur et pour la victime ont semblé satisfaisants, mais la réunion de suivi a révélé combien la collectivité continuait d'être réactive par rapport aux faits. En effet, dans la micro-CRG, si les résultats peuvent être satisfaisants pour l'auteur et la victime, il n'y a pas de résultats au niveau collectif.

Les cercles restauratifs

Ce processus a été pensé pour des situations qui, soit ne nécessitent pas d'entretiens individuels préparatoires, soit que le calendrier ne le permet pas, soit que la situation est particulièrement urgente. 2 temps de cercles sont organisés comme en CRG. Les places ne sont pas nominatives mais le Souffle veille à alterner jeunes et adultes. La parole est distribuée avec un bâton de parole qui effectue 2 tours de cercle, d'abord pour exprimer ce qui se passe pour chacun et ensuite ce qui est le plus dur pour chacun. Après chaque tour, sont mis en évidence les similitudes, les différences, ce qui a été touché chez soi et ce qui a été appris. Lors de la tenue du second cercle dans la quinzaine, le bâton effectue à nouveau 2 tours pour mettre à jour comment aller de l'avant et ce que chacun est prêt à faire. Les engagements sont rédigés sur place dans l'instant du cercle. Au final, la différence de méthodologie entre le cercle restauratif et la CRG est mince. Les résultats sont identiques si la collectivité est représentée. Ainsi, par exemple, le cercle restauratif fonctionne bien pour travailler un climat de classe détérioré.

Les activités visant l'amélioration du climat de classe

À la suite d'une CRG, il a été décidé d'organiser des animations visant l'amélioration de la dynamique de la classe. Le programme «*Devenir son propre médiateur*» a démarré dans plusieurs classes. Dans ce cadre, le poids de la parole de l'enseignant et de l'élève est identique et dès la première séance, des règles de vie sont mises en place dont chacun (enseignant, animateur, élève) est le garant. Comme dans certaines pratiques restauratives, le bâton de paroles est utilisé pour prendre la parole et laisser l'occasion à chacun de s'exprimer et d'être écouté. Durant la 3^{ème} année du projet, une rencontre a été organisée en ce sens avec la Cellule Evras (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle) qui a décidé de mener des animations en 1^{ère}.

Les cercles de paroles conçus dans le cadre du Programme de Développement Affectif et Social (ProDAS)

Lié au niveau préventif, ces cercles de paroles suivent une méthode structurée pour aider chacun à

- identifier ses sentiments et ses frustrations (conscience de soi),
- prendre conscience de ses ressources personnelles (réalisation) et
- mieux vivre ses relations (interactions sociales).

Cette méthode de communication donne l'occasion à chacun de s'exprimer sur un sujet déterminé en toute sécurité dans un lieu protégé symbolisé par le cercle. On y apprend à écouter sans interrompre l'autre, sans faire de commentaires sur ce qui est dit ou s'en moquer (principes du respect fondamental de la personne et du non-jugement). Chaque cercle se réunit autour d'un thème. Il se termine par 4 questions mettant en évidence les similitudes, les différences, ce qui a été touché chez soi et ce qui a été appris.

Ce type de cercle a été animé à plusieurs moments dans plusieurs classes soit par des membres formés de l'Équipe-relais⁽¹¹⁾ soit par des animateurs du Souffle. Il participe à l'évolution du projet.

Évolution du projet : de l'intervention curative à la création d'une culture restaurative

Si le projet a démarré par la mise en place de CRG à la suite d'incidents impliquant directement des élèves, il a petit à petit évolué, à la demande de la direction et du Comité de pilotage⁽¹²⁾ vers l'instauration d'une *culture restaurative* dans l'école.

La *culture restaurative* résulte du choix posé par l'institution de permettre des améliorations constructives au sein de la communauté scolaire dans le but de prévenir l'aggravation de certaines situations et de créer une atmosphère propice à travailler et vivre ensemble.

Introduire la culture restaurative, c'est :

- favoriser de nouvelles attitudes et comportements entre adultes et jeunes afin que toute intervention d'adulte soit restaurative et favorise le mieux vivre et travailler ensemble;
- encourager la prise de conscience des erreurs et la remise en question personnelle;
- soutenir une capacité d'expression, d'écoute, de dialogue, de communication empathique, de gestion pacifique des conflits;

(11) Créée à cette fin dans l'école et qui deviendra plus tard l'Équipe des Pratiques Restauratives ou E.P.R..

(12) Comité de pilotage mise en place dès le démarrage du projet pilote et qui, à la fin des 3 ans, se transformera en un comité d'accompagnement.

- développer un meilleur sens des responsabilités individuelles et collectives.

Pour permettre cette transition, *Le Souffle* a développé d'autres actions visant à former, informer et superviser :

Formation et création de relais

Le Souffle a ainsi répondu à la demande de formation d'un maximum d'adultes (professeurs, personnel socioéducatif, ...) aux pratiques restauratives et a privilégié le travail avec les relais de l'école tels l'assistante sociale, l'infirmière, le CPMS, la cellule EVRAS... et, à l'externe, a créé des relais avec les associations en milieu ouvert, le Service de Médiation Scolaire, le Service d'Aide à la Jeunesse et même parfois, le Service de Protection de la jeunesse.

Mise en place et consolidation d'une coordination interne du projet au sein de l'école

Au sein de l'équipe de l'école, deux responsables coordinateurs du projet ont été désignés sur une base volontaire. Ces derniers assurent la coordination et le suivi interne de toute démarche restaurative au sein de l'école.

Formation et encadrement d'une Équipe de Pratiques Restauratives (E.P.R.)

L'équipe de Pratiques Restauratives est composée d'adultes volontaires internes à l'école. Elle a d'abord été formée à la technique des entretiens individuels précédant la tenue éventuelle d'une CRG. Cette formation permet de développer ses compétences et la confiance en ses ressources pour soutenir de manière ajustée les situations problématiques à 3 niveaux : personnel, interpersonnel et collectif. Ces personnes peuvent ainsi recevoir les demandes des jeunes en souffrance, auteurs comme victimes. Cette équipe soutient également l'action des 2 coordinateurs internes. Elle se transformera en 2016 en une Équipe des Pratiques Préventives et Restauratives (E.P.P.R.) pour inclure clairement à sa démarche curative, le volet préventif, si important dans un contexte scolaire.

Organisation de «clubs» sur le temps de midi

Le Souffle a également mis en place sur le temps de midi du jour de sa permanence hebdomadaire, des groupes de paroles et d'échange sur les pratiques restauratives. Au départ, deux clubs distincts, l'un ouvert aux enseignants («*le club-midi*») et l'autre aux éducateurs («*le club-Éduc*») avaient été créés.

Les coordinatrices pédagogiques de l'Enseignement de la Cocof, ainsi que la direction, se sont régulièrement jointes à l'un ou l'autre club. Plusieurs séances ont abordé la pratique des cercles de paroles selon la méthode ProDAS (programme de développement affectif et social).

Organisation de journées pédagogique ou de journées de formation continuée pour enseignants

À la demande de la direction de l'école, *le Souffle* organise chaque année une journée de formation à destination de l'ensemble des adultes de l'école «*vers et pour une école restaurative*». *Le Souffle* profite de cette commande pour faire vivre la journée sur un mode restauratif, en portant une attention particulière au croisement des différents points de vue en présence, à une communication transparente et bienveillante entre tous, à la mise en lumière des besoins personnels et interpersonnels et aux possibilités pour la collectivité de s'impliquer dans la construction de son avenir.

Organisation d'une formation internationale

Depuis 2013-2014, *le Souffle* organise en partenariat avec la Cocof (Direction d'Administration de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle) et Question de Justice (Association pour l'introduction des pratiques de justice réparatrice en France), 1 conférence et 2 journées de formation ouverte à tout professionnel sur le thème de la CRG avec des mineurs. Dix membres de l'Institut (dont la direction) y ont participé, motivés à aller plus loin, à vivre une CRG, à approfondir leur formation et dans le futur pouvoir pratiquer. Le fait qu'ils aient participé à cette initiation en vivant des situations de jeux de rôles, en se mettant dans la peau des personnes (auteur, victime, allié, ressource, famille), leur permet de parler à partir de leur vécu et de devenir ainsi de réels relais de l'esprit restauratif au sein de l'institution.

Évaluations

Chaque année (pendant les trois années du projet pilote), différentes évaluations ont été pratiquées, que ce soit auprès des élèves participants, de l'équipe éducative, des familles participantes ou encore des adultes sensibilisés aux pratiques restauratives ou non :

- Les élèves : 43 élèves ont participé à une CRG et à une réunion de suivi durant ces 3 années.
- L'équipe éducative : il a été demandé à une trentaine de participants CRG de remplir un questionnaire à la suite de cette participation. Au total, sur les 3 années, 23 questionnaires ont été complétés.
- Les familles : des entretiens dirigés ont été réalisés par téléphone ou au domicile des parents qui avaient participé à une CRG ainsi qu'à la réunion de suivi. 5 des 6 représentants des familles ont pu être joints et ont répondu favorablement à la demande.
- Les participants aux clubs : des clubs de sensibilisation aux pratiques restauratives ont démarré durant la deuxième année de l'expérience. Les avis des participants ont été sollicités à l'aide d'un questionnaire sur les thèmes des réunions, leur organisation et les opportu-

nités de changement qu'elles apportaient. 22 personnes ont répondu au questionnaire distribué.

- 10 adultes piochés au hasard parmi les membres de la communauté scolaire et qui n'ont participé à aucune activité spécifique organisée par *le Souffle* ainsi que les 4 personnes ayant un rôle singulier dans le projet (le directeur, les 2 coordinateurs internes et une coordinatrice pédagogique de la Ccof) ont été interrogés soit par écrit soit oralement sur l'utilité du projet et du travail du *Souffle*, sur les effets éventuels des CGR sur les élèves, sur le rôle de la direction de l'école et sur les suites souhaitées.

Avis des élèves participants aux CRG

Selon les élèves, le processus de la CRG a permis d'améliorer l'ambiance de la classe, de rapprocher les élèves entre eux : *«maintenant tout le monde se dit bonjour - on a bien parlé tous ensemble - on a mis quelque chose au point et nous sommes en joie»*.

Leurs réponses permettent de considérer qu'il y a, grâce au processus d'écoute, une prise de conscience des conséquences des actes et paroles posés. Tous, auteurs et victimes, constatent qu'on peut résoudre différemment un problème. Ils ont envie de faire la paix et sont optimistes quant à un possible changement généralisé dans l'école grâce au nouvel esprit installé. Ils apprécient l'occasion qui leur est donnée d'être avec des adultes, d'écouter leurs avis, d'être écoutés par eux et d'apprendre des choses.

Avis des membres de l'équipe éducative

La majorité des membres de l'équipe éducative reconnaît les effets positifs de la CRG sur la classe dans son ensemble grâce à une prise de conscience par les jeunes : *«Les jeunes se rendent compte que l'on peut réparer les torts et que l'on doit se parler. Ainsi on peut résoudre un conflit et éviter la violence»*. La plupart jugent la méthode efficace *«(...) car désamorce le conflit et les parties partent soulagées»*, l'ambiance de la classe est meilleure, le groupe plus soudé et la communication entre les élèves améliorée. Tous reconnaissent l'importance de la réunion de suivi. Elle permet, selon eux, de faire le point sur l'évolution de la situation, sur le respect des accords, sur la motivation des parties et d'envisager éventuellement d'autres aides. Ceux et celles qui ont eu un rôle précis en tant que représentant des éducateurs ou de personne ressource ont apprécié cette opportunité et l'ont vécue comme une responsabilité et une preuve de confiance.

D'autres témoignent que : *«avec certains élèves, cela se passe mieux depuis leur passage en CRG (...) Maintenant quand ça leur arrive de faire des bêtises, ils s'interrogent, ils prennent du recul, ils s'excusent et s'engagent à ne plus répéter la même chose. Il y a certainement une évolution vers quelque chose de différent»*. Certains enseignants soulignent *«le besoin des élèves d'un temps de parole en classe pour exprimer leurs émotions, leurs besoins et ressentis, même s'il faut souvent fixer le cadre avec un code de conduite précis pour éviter les débordements»*.

ments. Les plus silencieux et discrets de la classe en bénéficient et les meneurs comprennent les effets de leurs comportements inappropriés sur le groupe».

Au surplus, une majorité estime que l'expérience les a enrichis à titre personnel : *«On peut apprendre à mieux communiquer, à exprimer ce que l'on ressent, à gérer les situations irritantes plus calmement»*.

Avis des familles

Les familles ont trouvé la CRG utile, voire très utile. Elles apprécient le fait que tout le monde puisse faire part de son ressenti et de son point de vue dans un cadre très neutre avec des intervenants externes. Selon eux, cette méthode aide les jeunes à réfléchir, à se remettre en question et éventuellement peut leur éviter d'abandonner l'école. Bien que tous les parents se soient sentis libres de s'exprimer, leurs ressentis durant la CRG varient : certains se sont sentis à l'aise, d'autres se sont sentis gênés soit par les récits des élèves et de ce qu'ils vivent en classe, soit par la prise de conscience des comportements difficiles de leur enfant. La majorité s'est sentie utile pour leur enfant et les autres élèves. La plupart des parents ont constaté des changements chez leur enfant, même s'ils sont parfois légers, à l'école comme à la maison. À titre de bénéficiaires personnels, les familles retiennent une meilleure communication et une meilleure compréhension des jeunes. L'expérience semble avoir soulagé les familles.

Avis des participants aux clubs

Tous estiment que cette expérience leur a permis des changements au niveau personnel et, pour une majorité d'entre eux, également au niveau interpersonnel avec les élèves. Par contre, l'opportunité de changement dans leurs relations avec d'autres adultes ainsi qu'au niveau collectif semble moins évidente. La quasi-totalité des participants interrogés sont prêts à s'engager dans l'Équipe-relais. Certains veulent approfondir la connaissance des outils. Face aux tensions, les participants aux Clubs disent pouvoir dédramatiser plus facilement qu'auparavant et ne pas réagir dans l'immédiat ou d'une façon impulsive et peu réfléchie.

Avis de la communauté scolaire non participante à une activité du Souffle

En fin de projet, *le Souffle* a tenté d'évaluer la réception du projet par l'ensemble de l'équipe éducative au sein de l'Institut. À cette fin, une dizaine de personnes ont été tirées au sort.

Il en ressort que *le Souffle* a trouvé sa place dans l'école et détient un rôle central dans le renforcement des liens sociaux intrascolaires : *«On y fait appel plus facilement et plus souvent»*. Ainsi, s'y adresser devient un réflexe pour ceux qui connaissent son travail. *«On remarque plus l'utilité et l'efficacité du dispositif dans la gestion des conflits entre élèves»*.

«Comme il a des effets de plus en plus positifs, la confiance augmente. Les gens parlent de leur vécu et ils se sentent concernés par l'effort qui est fait au sein de notre école». Une autre personne dit «Il y a quelque chose de différent dans le discours des adultes, leur vocabulaire change, c'est-à-dire on parle moins de punition ou d'exclusion». Les personnes interrogées sont toutes d'accord sur le fait qu'un tel projet n'est pas facile à mettre en œuvre: «les résistances au changement sont nombreuses et il faut beaucoup de conviction pour tenir le coup». «Même si après 3 ans la face du monde n'a pas changé, il y a une culture qui commence à s'instaurer».

Pour le surplus, le rôle central du directeur en tant que demandeur, moteur et garant du projet pilote est considéré. Le directeur recadre, approfondit, met en avant la réparation. Il sollicite le Souffle et encourage son personnel à faire pareil.

Réflexions et conclusions

L'expérience menée par le Souffle au sein de l'Institut Charles Gheude semble positive, tant dans la résolution pacifique de certains conflits qu'elle a permis que dans son influence sur le climat scolaire en général.

L'équipe du Souffle s'est clairement investie dans le projet, dépassant largement le temps «payé» par les subsides. Dans le même sens, l'équipe de direction s'est montrée particulièrement soutenance.

L'évolution et la pérennisation du projet vont maintenant dépendre des forces internes nouvellement créées dans l'école. Pour autant, les processus restauratifs (libération de la parole, engagement à l'écoute...) peuvent mettre à jour certains dysfonctionnements au sein de la communauté scolaire. Pour conserver la confiance dans le processus engagé, de tels dysfonctionnements doivent être pris sérieusement en considération par les personnes responsables. À cet égard, l'action du Souffle s'arrête et des choix doivent être posés au niveau de l'établissement scolaire, avec toute la souplesse et la bienveillance nécessaires.

Et finalement pourquoi parler de climat scolaire restauratif ?

Les différents experts récemment consultés dans le cadre de l'élaboration du *pacte pour un enseignement d'excellence*⁽¹³⁾ concordent pour affirmer la nécessité d'un bon climat scolaire avant de pouvoir envisager toute possibilité d'apprentissage.

Le climat dans la plupart de nos écoles n'est pas bon à l'heure actuelle, et ce pour de multiples raisons. C'est

(13) Le lancement d'un Pacte pour un enseignement d'excellence a été agréé dans le cadre de la Déclaration de politique communautaire de juillet 2014 qui a permis la constitution du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette déclaration précise que «la nouvelle législature s'ouvrira sur un Pacte pour un enseignement d'excellence». En effet, «afin d'identifier les moyens d'atteindre les objectifs d'amélioration des performances de notre système éducatif et de réduction des inégalités qui influencent la réussite, le Gouvernement proposera un «Pacte pour un enseignement d'excellence» qui portera sur les 10 prochaines années». Ce Pacte «sera précédé par une large consultation et une réflexion participative initiée dès le début de la législature. Chacun, qu'il soit enseignant, responsable d'établissement, élève, étudiant, parent, acteur syndical ou partenaire associatif, responsable économique, mandataire politique, doit être partie prenante des évolutions de notre système éducatif», voir <http://www.pactedexcellence.be/>.

pourquoi des formations à la gestion des conflits et à la restauration d'un climat serein sont nécessaires. Dans une école sous tension, donner du temps, de l'espace et des techniques pour approcher les incidents grâce à la présence permanente une fois par semaine de 2 personnes spécialisées dans la communication non violente et la gestion pacifique des conflits, a évidemment un effet positif sur ledit climat. L'équipe du Souffle a su, au surplus, faire des alliés des autres services internes à l'école également directement concernés par le bien-être des enfants et du corps enseignant au sein de l'école (éducateurs, assistante sociale, infirmière PSE, CPMS, cellule Evras...) sans qu'une logique de concurrence ne s'installe.

Le choix actuel de la direction de l'Institut de faire inscrire le principe de la culture restaurative dans le projet d'établissement et donc d'exiger l'adhésion à ce principe de la part des élèves, de leurs parents, du corps enseignant, des éducateurs et finalement de l'ensemble de la communauté, constitue un réel aboutissement du projet. Cela réaffirme les principes de bienveillance, de justice, d'attitude positive et de dialogue qui, à l'évidence, doivent constituer le socle d'action d'une école.

Pour l'avenir, si le projet du pacte pour un enseignement d'excellence aboutit, si le climat dans nos écoles retrouve sa sérénité, sans doute, les principes d'une gestion restaurative des conflits seront alors *ipso facto* appliqués : la communauté touchée par un incident va chercher à restaurer la paix sociale, en évitant l'exclusion. Elle est ainsi invitée constamment à prendre part à la mise en œuvre d'un mieux «travailler et vivre ensemble» et à coconstruire l'avenir.

En attendant, dans les écoles sous tension, l'intervention d'un service extérieur, bienveillant et compétent, tel que le Souffle, sera toujours bienvenue.

