**Animation et gestion des conflits**

Le conflit n’est pas forcément la violence, il peut aboutir à des situations positives.

## Partie 1 Approche psychosociale des groupes

L’approche psychosociale rompt avec :

* les approches comportementalistes : il ne suffit pas de changer d’environnement pour changer comportements, des processus internes entrent en ligne de compte. Le conflit est une rencontre entre une situation et des individus qui ont leur propre représentation du monde.
* la psychologie individuelle : prise en compte de la personne et de son environnement

L’approche psychosociale étudie les relations entre des individus dans un contexte social donné ; elle s’est constituée par les influences avec la sociologie de Durkheim et la psychanalyse de Freud. Le phénomène de foule est le premier à avoir été étudié en psychosociale en 1895 (G. LEBON).

* **FISCHER** définit comme les relations sociales qui se produisent dans un certain cadre : l’interaction désigne le cadre et les processus à l’intérieur desquels s’expriment les relations.

Les relations se forment par l’attachement (relation affective) et la socialisation (processus d’apprentissage des attitudes, normes et valeurs propres à un groupe à travers lequel s’opère l’intégration sociale).

Les affinités se créent selon des déterminants : proximité géographique, sociale et similitudes.

L’interaction sociale se pense en terme d’effet réciproque, de dynamique, de force qui modifie le comportement.

### La notion de groupe et les phénomènes de groupe

#### Définitions

Le groupe est un « outil » créé dans les années 1960 dans lequel on a placé beaucoup d’espoir. Depuis les 1980’s l’idéologie est beaucoup plus individualiste, jusqu’au rejet du groupe.

**FISCHER** : « ensemble social identifiable et structuré composé d’un nombre restreint d’individus qui entretiennent des liens réciproques, qui jouent des rôles selon des normes de conduite et des valeurs communes dans la poursuite de leurs objectifs ». Le groupe est le premier horizon social des individus, le lieu où ils expérimentent concrètement leur lien avec autrui.

Les conflits se retrouvent dans les liens, les rôles, les normes, les valeurs et les objectifs.

Le groupe est différent de la foule en cela qu’elle n’est pas structurée ; il est formé de la structure (éléments stables) et des processus (éléments évolutifs).

Actuellement la définition évolue vers la notion de groupe psychologique (TAJFEL, TURNER ont travaillé sur la catégorisation sociale, l’auto catégorisation).

Les conflits se retrouvent dans :

* les liens
* les rôles : modèle de conduite défini par des attentes, peuvent être internes à la personne (chacun peut avoir plusieurs rôles)
* les normes : généralisation d’un comportement attendu qui inclut un jugement de valeur. Il n’existe pas de groupe sans norme (implicite ou explicite) ; le choix des normes repose sur des valeurs.
* les valeurs : varient en fonction des cultures, époques, individus ; les conflits de valeurs sont très courants, même intra personnels
* les objectifs : ponctuels ou à plus long terme (fonctionner ensemble dans la durée)

#### Caractéristiques du groupe

* Restreint (6 à 15 / 3 à 20 personnes) : plus il est large, moins il est efficace
* De référence : a une fonction normative, protectrice, de support social (référence identitaire)
* Primaire affectif : entre 3 et 10 personnes selon les affinités
* Primaire social : famille, éducatif, économique, politique, religieux, associatif, récréatif
* Agrégats sociaux : partage d’une identité sociale

#### Le fonctionnement du groupe

Le groupe restreint fonctionne dans la durée :

* Il possède et dépense de l’énergie pour atteindre ses objectifs et maintenir sa cohésion
* Régulation : ensemble des facteurs psychosociaux auxquels le groupe devra s’adapter pour faire face à des situations de changements ou pour affronter des situations de conflit ou de crise.
* Cohésion : les individus attendent tout de même des satisfactions du groupe
* Enjeux de pouvoir
* Rapports de force
* Mécanismes d’identification
* Attentes de chacun dans un groupe :
  + Pragmatique (atteindre des buts) ⎫ 4
  + Cognitive (connaissance/compréhension de son environnement) ⎪ fonctions
  + Expressive ⎬ psycho
  + Affective ⎭
* Renforcement de l’estime de soi à travers l’ensemble d’un groupe
* Conflits si les attentes individuelles ne sont pas satisfaites

#### Gestion de la vie des groupes

##### Communication

* + Les sujets qui prennent le plus la parole sont ceux à qui l’on s’adresse le plus
  + Plus la taille du groupe augmente plus les interventions sont centralisées sur une seule personne
  + La figure centrale (leader) intervient en fonction de sa plus ou moins grande directivité : le groupe intervient différemment selon le leadership
  + Dans un temps déterminé : phase d’information, d’évaluation, d’influence, de décision (essentiellement dans les groupes de travail)
  + Un code commun est nécessaire à la communication
  + La communication est un engagement entre 2 ou + personnes de :
  + une situation commune
  + des éléments de personnalité
  + des aspects psychosociologiques

avec des effets de filtre (tri) et de halo (mise en évidence).

##### Cohésion

Facteurs extrinsèques : relations existant antérieurement à la formation du groupe

Facteurs intrinsèques :

Plan socio opératoire : rôles, types de leadership

Plan socio affectif : but commun, action collective, appartenance au groupe

Chaque groupe a une cohésion particulière que l’on peut estimer en fonction :

* du fort sentiment d’appartenance
* de l’écoute réciproque
* de l’acceptation d’être influencé

La cohésion varie en fonction de :

* l’homogénéité du groupe
* la menace extérieure qui renforce la cohésion
* la compétition intergroupe
* la compétition intragroupe (qui fragilise la cohésion)
* la taille du groupe (plus elle est importante pire c’est)

Il existe plus de communication dans un groupe cohérent.

C’est la sociométrie qui mesure la cohésion, inventée par MORENO en 1934, en termes de sympathie, antipathie, indifférence.

Les effets sont observables sur :

* la satisfaction (sécurité, estime mutuelle, bonne image)
* l’efficacité, la performance
* la pensée du groupe : le groupe a tendance à neutraliser tout esprit critique

Le groupe tend à éviter les questions litigieuses, il s’auto restreint et ne cherche pas de conseil à l’extérieur.

##### Conflits et négociations (dans le groupe)

* Le conflit réel n’apparaît que lors de la confrontation
* Pendant la phase d’escalade on ne cherche pas à comprendre le point de vue de l’autre, l’agressivité est réciproque
* Le conflit perd de son intensité pendant la phase de désescalade
* Processus de négociation : les 2 parties (ou plus) tentent de définir ce que chacune prendra ou donnera dans une transaction / processus de discussion : le but est de concilier des points de vue opposés

La négociation engage un rapport de force où chacun essaie d’influencer les autres.

Un certain nombre de règles doit être observé :

* les parties doivent d’abord être d’accord sur la nécessité de négocier
* la négociation exclue l’usage de la violence
* la médiation d’un tiers peut être parfois nécessaire, elle permet le maintien du dialogue, de l’équilibre des forces
* la fin du conflit peut prendre plusieurs formes :
* acceptation de complaisance
* imposition d’un point de vue selon un principe admis par tous (ex. : vote, tirage au sort, …)
* compromis mutuel où chacun concède des avantages pour parvenir à un accord équitable
* conversion réelle de tous à un seul point de vue
* mort du groupe par clivage avec ou sans violence, expulsion des opposants

##### Systèmes de rôles et leadership

Le leadership :

* + Processus : influence non coercitive pour diriger et coordonner les activités d’un groupe
  + Propriété : ensemble des caractéristiques que l’on attribue à ceux qui exercent cette influence / ensemble des communications par lesquelles un individu exerce une influence sur le comportement des membres d’un groupe dans le sens d’une réalisation des objectifs communs.

Le leadership est lié au statut officiel et aux rôles qui s’y rattachent. Des différences individuelles apparaissent : des compétences de style relationnel.

La façon d’exercer le leadership varie en fonction du statut (éléments objectifs) et de la position dans le groupe (éléments subjectifs).

L’individu occupe une position qui implique des droits, devoirs, attentes, communément partagés, concernant le comportement à adopter dans certains contextes.

D’où vient l’autorité, le contrôle ? Comment le responsable justifie-t-il son rôle ?

Le leadership exerce une triple influence sur le groupe : performance, climat, résolution des conflits.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Efficacité des groupes | Groupe centralisé | Groupe non centralisé |
| Tâche simple | + | - |
| Tâche complexe | - | + |
| Communication | - | + |
| satisfaction | - | + |

Il existe trois styles de figure :

* Autoritaire
* Démocratique (motivation des personnes, participation, animation de discussions de groupe)
* Laisser-faire

##### Animation de réunions

* + Contenu (tâche)

L’animateur de réunion doit dès le début : exposer le sujet, proposer un plan de travail, fixer l’objectif de la réunion.

Le tableau est un instrument indispensable.

L’improvisation et le formalisme sont 2 risques à éviter. Au fur et à mesure l’animateur doit respecter l’ordre du jour annoncé, signaler le plan (la progression), formuler des conclusions, transitions, …

* + Participants

L’animateur doit faire attention à qui parle, bien équilibrer la parole de chacun ; valoriser les propos qui visent à faire progresser le groupe.

Identifier les rôles parasites.

* + Groupe

L’animateur doit maintenir de bonnes conditions psychologiques pour que les échanges se fassent sur la base d’un respect mutuel.

En cas de blocage il est bon de s’arrêter pour faire le point.

##### Prise de décision

Elle est plus risquée dans les groupes qu’individuellement.

### L’approche dynamique de K. LEWIN (1890-1947)

#### Décision de groupe et changement social

Psychologue allemand réfugié aux Etats-Unis pendant la 2ème guerre mondiale.

Initiateur de recherches fondées sur la dynamique de groupe et sur la recherche-action.

Frustration et échec modifient le comportement face à la tâche et face au groupe.

Le groupe se caractérise par une interdépendance des membres : champ dynamique.

* + Le climat autoritaire : entraîne des réponses contradictoires, certains obéissent passivement, d’autres se révoltent. Un bouc émissaire apparaît facilement.
  + Le climat démocratique : le taux d’agressivité y est le plus faible et c’est là où le groupe est le plus productif.
  + Le laisser-faire (pas d’intervention du leader) : le taux d’agressivité y est le plus élevé, les membres recherchent un bouc émissaire ; lié au sentiment d’abandon des membres.

Le degré d’implication est plus important dans un petit groupe : l’exposé est passif alors que la discussion est active.

Deux manières de résistance au changement :

* + Vanter les mérites du changement
  + Combattre les préjugés qui s’opposent au changement

Les 3 étapes du changement social :

* Décristallisation (écouter les préjugés et les dédramatiser) ⏐
* Déplacement ⏐ nouvel équilibre
* Cristallisation ↓

#### Notion de dynamique de groupe

Une situation de groupe est un tout dynamique où se manifestent des forces qui relient les membres entre eux.

L’activité du groupe consiste à assumer constamment son équilibre à travers des systèmes de tension.

Les individus sont interdépendants.

La modification de l’état d’un membre du groupe modifie le climat de l’ensemble.

Le groupe est un moyen d’apprentissage de comportements nouveaux et donc un agent de changements.

La régulation du groupe se fait en premier lieu par le leader mais petit à petit chacun de membres peut devenir aussi un agent de changement : système autorégulé et démocratique.

### Les modalités de l’influence sociale

Les processus d’influence portent sur les modifications qu’entraîne dans les jugements, les opinions, les attitudes, le fait de prendre connaissance des jugements, des opinions, des attitudes d’autres personnes sur le même sujet.

L’objectif de l’influence n’est pas toujours le changement mais aussi le contrôle social :

* changement : valoriser les idées neuves, la créativité en sciences, art, mode
* contrôle : éviter les conflits, obéissance à des règles

Les processus d’influence sociale sont liés à la production et à la résolution des conflits.

#### La conformité (Asch)

La conformité commence lorsqu’un individu confronté à une opinion différente se demande comment éviter d’être en désaccord avec le groupe.

* + - Il ne s’écarte pas de la norme du groupe pour éviter les conflits : difficile à assumer d’un point de vue psychologique. Il est très difficile d’affirmer un point de vue différent, la norme exerçant une pression implicite.
    - Adopter la norme du groupe pour y adhérer, ne pas se marginaliser. La relation au groupe est prioritaire pour affirmer son point de vue.
    - L’intériorisation de la norme du groupe est réelle.

Il y a conformité lorsqu’un individu modifie son attitude pour se mettre en harmonie avec le groupe.

Variante dans la conformité = le conformisme

L’individu n’est plus autonome, l’existence de la hiérarchie est indispensable.

#### La normalisation (Shérif)

#### L’innovation (Moscovici)

### Les relations entre groupes

#### Catégorisation, préjugés et discrimination

##### Cette catégorisation peut se manifester de plusieurs manières:

* Les personnes du groupe rouge jugent qu'elles se ressemblent modérément entre elles et que les personnes du groupe bleu sont toutes semblables (stéréotype, c.f. H. Tajfel, A. A. Sheikh, R. C. Gardner, "Content of stereotypes and the inference of similarity between members of stereotyped groups", 1964 *in* "Expériences entre groupes" W. Doise, 1979).
* S'il fallait choisir des partenaires de travail les personnes intérogées préfèreraient travailler avec un individu de leur groupe plutôt que de l'autre groupe (favoritisme intra-groupe, c.f. Jacob M. Rabbie, Murray Horwitz, "L'effet discriminatoire entre groupes en fonction d'une réussite ou d'un échec au hasard", 1969, *in* "Expériences entre groupes" W. Doise, 1979).
* Si on demande aux groupes d'évaluer une production qu'ils ont préalablement réalisée ils surestimeront la leur au détriment de l'autre (c.f. C. K. Ferguson, H.H. Kelley, "Facteurs significatifs dans la surévaluation de la production de son propre groupe", 1964, *in* "Expériences entre groupes", W. Doise, 197).

##### Préjugé ≠ stéréotype

= attitude généralement négative à l'égard des membres d'un groupe social, sur la simple base de son appartenance catégorielle.

Préjugé = attitude, tendance à l'action, jugement ;

Stéréotype = croyance, cognition qui n'a pas forcément de conséquences comportementales.

Les préjugés sont composés de trois dimensions :

> Une dimension motivationnelle : tendance à agir d'une certaine manière à l'égard d'un groupe.

> Une dimension affective : attirance ou répulsion.

> Une dimension cognitive : croyances, stéréotypes à l'égard du groupe.

Les préjugés présupposent obligatoirement l'existence de stéréotypes. Cependant, on peut avoir des stéréotypes qui ne se traduisent pas en préjugés.

Les préjugés peuvent donner lieu à des comportements discriminatoires (comportements généralement négatifs à l'égard d'un groupe social, sur la simple base de leur appartenance à ce groupe social).

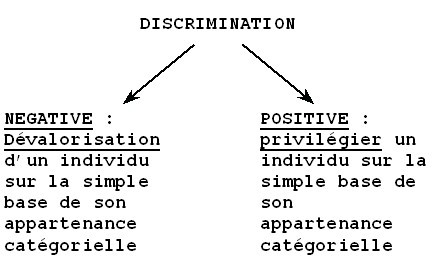
##### Discrimination

Selon Turner, la discrimination envers le hors-groupe est un moyen parmi d'autres pour l'individu de se fabriquer une identité positive en établissant une différence à son avantage entre lui-même et "les autres" à travers une identification au groupe. La discrimination envers un hors-groupe ne s'explique dès lors plus par une théorie des rapports d'intérêt (par exemple avoir plus d'argent) mais par un phénomène symbolique de comparaison sociale et de compétition.

Toute conduite discriminatoire présuppose l'existence de préjugés, mais les préjugés ne se traduisent pas toujours par des conduites discriminatoires.

Les formes les plus connues de discrimination sont le racisme et le sexisme. Les groupes sociaux qui font objet de préjugés et de conduites discriminatoires sont les groupes les moins valorisés, ceux qui s'écartent de la norme (norme = être un jeune homme blanc hétérosexuel et en bonne santé).

La discrimination se manifeste par différentes formes, allant du simple évitement aux actes les plus violents, en passant par tous les actes d'exclusion, de mise à l'écart.



La discrimination positive est souvent mise en place pour éviter la discrimination négative (ex : dispositifs mis en place pour les handicapés dans les entreprises : quotas d'handicapés salariés...).

La discrimination positive reste cependant une discrimination : on ne considère pas la personne mais son groupe d'appartenance. Valoriser un individu sur la base de son appartenance à un groupe social revient à exprimer des attentes négatives à l'égard du groupe en question.

#### Compétition et coopération intergroupes

#### Conflits et négociations

## Partie 2 Approche psychanalytique des groupes

### Les apports de la psychanalyse à l’éducation

La psychanalyse a 2 axes : prévention des pathologies et la relation éducative.

2 périodes importantes dans le développement de la personne : 2/3 ans et adolescence.

#### La pulsion et le conflit

Libido = énergie vitale du sujet associé à un mode de satisfaction des pulsions.

Pulsion = entre le psychique et le somatique ; force inconsciente d’origine biologique dotée d’une force émotionnelle. La pulsion change de lieu en fonction des stades.

L’être humain est à la recherche du plaisir.

Les pulsions de vie s’affrontent avec les pulsions de mort, il y a ambivalence.

L’individu ne fait pas toujours ce qui est dans son intérêt.

Chez Freud, l’angoisse fait partie de la réalité humaine. La santé psychique n’est pas absence d’angoisse mais un mode de défense adapté contre l’angoisse.

Entre le normal et le pathologique ce n’est qu’une question de degré.

Chez Freud la notion de conflit est centrale : rapport de force entre désir contradictoire. Le conflit est dans la personne au départ.

Gestion des conflits = éducation et non tendance spontanée de l’humain. La nature contient des forces destructrices. Les pulsions peuvent être plus fortes que les intérêts rationnels. Les comportements ne sont pas toujours rationnels et maîtrisés.

* + - Vers 1 - 1 ½ an : l’enfant est soumis aux exigences du milieu : conflit entre ses besoins et les exigences du milieu.
    - Stade anal (1 – 3 ans) producteur de nombreux conflits avec l’entourage.
    - Entre 6 et 12 ans (= période de latence pour Freud) : les conflits sont au repos. Les enfants apprennent beaucoup car plus disponibles pour recevoir les savoirs.

#### Le conflit éducatif au cours du développement de la personne

L’éducation à la propreté est le premier grand conflit éducatif.

L’autorité éducative est nécessaire car les interdits sont énoncés par les adultes qui aiment les enfants : ils sont intériorisés et acceptés par les enfants.

L’éducation ne doit pas être tardive, terrorisante, si les différents milieux de vie sont cohérents et constants dans ces règles.

La logique du maternage doit continuer d’exister. Le glissement du maternage à l’éducatif doit être progressif. Sans cette éducation le jeune enfant n’a aucun intérêt à abandonner les pratiques. Il doit y avoir cohérence entre famille et école.

Les besoins affectifs et relationnels doivent être pris en compte dans tous les moments.

Le besoin d’être reconnu, d’avoir sa place (sens propre et figuré).

Besoin de liens : sans lien, pas d’autonomie.

Besoin de savoir, une curiosité pour ses origines (vers 3 ans). Pour s’approprier une identité.

Angoisse de castration dure tout au long de la vie = peur de l’échec.

Le rapport aux savoirs est ambivalent.

Période de latence : la personne se construit par identification à des modèles adultes = processus inconscient par lequel une personne se rend conforme à une autre qui lui sert de modèle.

Adolescence (stade génital) :

* Réactivation des pulsions
* Reviviscence des conflits oedipiens (se détacher des attachements parentaux pour arriver à la découverte des nouveaux objets d’attachement (recherche d’un conjoint).
* Période critique pour les risques de pathologie : ils sont très fragiles, risque de dépression, d’autodestruction, de délinquance (conduite antisociale).

Le groupe prend de l’importance comme substitut aux parents = déplacement de la libido vers une autre personne. L’amour devient haine contre les parents ; révolte contre la dépendance.

L’adolescent doit aussi lutter contre ses pulsions = source de conflits.

Identification à des modèles adultes pour être comme plutôt que posséder = lutte contre les relations incestueuses.

Fin de l’adolescence = réduction des conflits internes, de la dépendance vers une certaine autonomie et une capacité à affronter les conflits réels ou imaginaires.

#### Le rapport au savoir et la relation éducative

Apprendre est source de frustration (car on ne peut jamais tout savoir) et de plaisir.

Le savoir est source d’angoisse donc il peut exister un refus d’apprendre.

Acquérir du savoir est une chose difficile qui ne va pas de soi. Le rapport au savoir se construit dans l’enfance, il est propre à chaque individu en fonction du vécu, du vécu parental (beaucoup d’enfants ont la mission de réparer un vécu scolaire frustrant chez les parents).

Dans la relation éducative on s’autorise à apprendre, à recevoir les savoirs ; cette relation est conflictuelle.

L’enseignant doit rester humain, accessible : il faut trouver la bonne distance.

### Les principes du fonctionnement psychique dans les groupes

#### Les phénomènes inconscients dans les groupes

##### Identification et dépendance (S. FREUD)

Le chef (de famille, à l’armée, …) est l’objet idéalisé, l’autorité naturelle acceptée par tous.

Identification = processus où le sujet assimile les caractéristiques d’une personne et se les approprie.

Le modèle est facteur de cohésion groupale important.

##### La personne centrale (F. REDL)

Le leader n’est pas forcément officiel mais peut susciter des processus de formation de groupe par des relations émotionnelles à son égard.

Le leader n’est pas forcément un objet d’identification, il peut être aussi objet de pulsion (agressive ou libidinale) ou support du moi.

##### Les liens de groupe (PICHON - RIVIERE)

Anxiétés de base : peur de la perte, peur de l’attaque = résistance au changement (stagnation).

Dans un groupe éducatif, apprendre = accepter de changer.

Le groupe est opérationnel si centré de façon explicite sur une tâche.

La personne centrale est porte-voix = celui qui cristallise l’émotion du groupe à un moment donné.

Le groupe opérationnel s’adapte à la réalité de façon active. Il agit sur son milieu et peut résoudre le conflit par la confrontation. Le conflit ne devient jamais violence.

Chaque sujet éprouve un sentiment d’appartenance.

##### L’appareil psychique groupal (R. KAËS)

Il existe :

* un niveau préconscient que l’on peut repérer auprès des personnes leader
* un niveau inconscient : le non-dit, ce qui est refoulé (cf. texte poly p. 1 et 2)

Le groupe ne peut pas évoluer de façon positive.

Le groupe met en scène des fantasmes, réalise des désirs.

Le groupe est un tout dynamique.

#### La vie fantasmatique des groupes

##### Les angoisses et leurs modalités défensives

L’identité de chacun risque de se perdre dans le groupe - le groupe est une menace d’identité individuelle ; un petit groupe est davantage protecteur.

4 angoisses archaïques :

* de morcellement (chez les psychotiques) : si le chef disparaît et qu’il avait une emprise très forte. Il faut restaurer l’esprit de corps pour restaurer l’estime de soi : mobiliser l’énergie de cohésion.
* persécutives (de type paranoïa) : trouver un bouc émissaire est la défense la plus commune mais il faut résister à la tentation d’en trouver un dans son groupe.
* dépressives = découragement. L’identification au formateur et idéalisation du groupe est le mécanisme de défense (on peut faire quelque chose de bien ensemble)
* de destruction vitale : s’exprime par le silence de certains (sont paralysés et n’arrivent pas à s’exprimer). Il faut réussir à solliciter les silencieux sans les brusquer, par ex. en les couplant avec un bavard (mais pas en groupe).

Les angoisses peuvent être envahissantes, il faut les réguler avec une attitude active de présence, soutien pour l’animateur.

##### L’illusion groupale

Sentiment d’euphorie que les groupes éprouvent à certains moments (le groupe produit du rêve, de l’illusion) : important mais les excès peuvent être dommageables car l’objectif du groupe peut être mis à l’écart.

La fonction unificatrice du groupe mobilise les pulsions de vie.

Le groupe fait penser à la vie intra-utérine.

Symptôme d’anorexie groupale = refus de se nourrir dans le groupe, non participation au groupe.

Il faut accepter que les formés échappent au formateur et prennent leur autonomie.

Eviter le duel formateur / formés.

#### Le conflit dans les situations de formation

Dérive = créer un être à son image et ne pas le laisser exister, ne pas lui laisser d’autonomie. Si le formé ne se comporte pas comme le formateur le veut il y a conflit ; il faut faire le deuil de l’être parfait.

##### La culpabilité

Sentiment de la culpabilité de la connaissance, à vouloir former.

##### Les épreuves

Il faut accepter l’idée d’être perfectible et de changer :

* la séparation = accepter que le formé devienne autonome, que le pouvoir du formateur aille en diminuant
* l’affrontement
* la castration symbolique

Le dépassement des angoisses est nécessaire, il ne faut pas les nier mais les expliquer.

Le rapport de place est important : cause de beaucoup de conflits.

## Partie 3 Gestion des conflits et de la violence en milieu scolaire

Violence = ensemble de faits qui échappent aux normes et aux règles.

La violence des jeunes a toujours été un problème.

DUBET : crise ou conflit impossible, conflit non élaboré, non institutionnalisé.

Y. MICHAUD – J. PAIN : la violence est toujours intentionnelle. Selon d’autres auteurs elle n’est pas intentionnelle mais c’est une construction culturelle, elle prend en compte la personne et l’environnement, fonction des codes sociaux, des systèmes de valeurs établis dans un groupe.

DEBARBIEU : il faut inclure l’idée de subjectivité ; il élargit la définition à ce qui est perçu, donc pas forcément intentionnelle (ex. : bruit, refus de travail peut être perçu comme une violence par l’enseignant).

### La violence scolaire

#### Appréhension du phénomène scolaire

⎧1er niveau = crimes et délits, ce que sanctionne le code pénal

⎨2ème niveau = micro violences

⎩3ème niveau = sentiment d’insécurité

En éducation la violence dépend du contexte (géo-temporel).

DEBARBIEU : passage du concept d’incivilité à la micro violence = série de petits faits quotidiens, la petite délinquance répétitive qui cause du stress. Ce sont des micro violences difficiles à qualifier par le code pénal mais qui appellent à un recadrage éducatif.

Le sentiment d’insécurité reste très subjectif.

#### Bilan des recherches sur la violence scolaire

Années 1980 : association des violences scolaires et urbaines

Années 1990 : les incivilités se sont ajoutées.

La violence scolaire est devenue un objet social, un sujet à haut risque de manipulation par les médias et les politiques.

On peut prévenir et gérer les violences scolaires, ce qui suppose l’écoute des victimes.

Le sentiment d’insécurité = perte d’estime de soi, vision péjorative des autres et de l’école.

Défaillance des processus de socialisation.

La violence scolaire est expliquée par trop de frustration à tous les niveaux.

Crise de l’éducation, de l’autorité (économie délinquante, pauvreté, frustration par rapport à l’environnement).

Il n’existe plus de mécanismes de régulation (si 2 jeunes se battent les adultes ne viennent plus les séparer).

Il y a des territoires à défendre, des rivalités de bandes, … la violence du quartier s’introduit dans l’école.

2.5 % de la violence juvénile totale est sanctionnée en milieu scolaire.

Notion de construction identitaire dans le sens des micro violences.

Il se développe une violence d’exclusion.

Effet établissement à 3 niveaux :

* Victimisation
* Climat scolaire
* Indicateur de sécurité/insécurité

SIGNA montre une montée des actes signalés entre 2003 et 2004 de 12 % (agressions sexuelles, racket, tentative de suicide, usage de stupéfiants en baisse) et de 1 % entre 2004 et 2005 (violences anti-scolaires en hausse).

#### Les contextes sociaux et institutionnels

Analyse macro sociale (révolte des dominés) :

* « à milieu social égal tous ne sont pas violents »
* « aucune solution possible » = ce n’est pas vrai, la violence n’est pas une fatalité

DEBARBIEU : certains facteurs augmentent ou diminuent le risque de violence, on peut donc prédire et prévenir.

Dans ZUS (zones urbaines sensibles) il y a davantage de violences scolaires :

* pour 20 % selon le taux de chômage
* pour 50 % les – de 25 ans
* pour 60 % ceux qui sont en logement social

La précarisation de l’emploi conduit à la violence d’exclusion : les pères ont perdu de leur autorité.

La crise du lien social crée de la violence. La responsabilité collective face à l’éducation est mise à mal.

Crise du sens = perte de repères, d’où le risque du virtuel (repli dans l’imaginaire, conduites à risques, …).

Peut être violence contre soi-même ou contre l’institution.

Manque d’intérêt et désengagement parental face à la scolarité ; le style éducatif alterne rigidité et indifférence. Il y un énorme besoin de collaboration parents/enseignants pour limiter les facteurs de risque.

Facteurs individuels :

* abus de drogue et d’alcool
* échec scolaire
* …
* accumulation de différents facteurs fait augmenter le risque de 2 à 31 %

La violence se concentre dans les quartiers difficiles : en ZUS surtout.

* 21 % des collégiens estiment qu’il y a beaucoup de violence (contre 18 % en 1995).
* 86 % des auteurs de violences sont des élèves, 12 % des éléments extérieurs.
* 78 % des victimes sont des élèves.
* Entre 1995 et 1999 montée des violences anti-scolaires = +15 % à l’encontre des personnels, +19% à l’encontre du matériel.
* Montée du sentiment d’injustice en France = 42 % des élèves (contre 10 % en Angleterre).

L’isolement favorise la violence dans sa propre classe : DEBARBIEU prône le soutien mutuel, le travail en équipe. Il insiste aussi sur le rôle réducteur de violence que peut avoir le chef d’établissement.

#### Les différentes formes de la violence scolaire

SIGNA, chiffres de 2003 :

|  |  |
| --- | --- |
| Violence verbale | 38 % |
| Dégradations | 25 % |
| Violences physiques | 14 % |
| Vol | 13 % |
| Toxicomanie | 3 % |
| Armes | 2 % |

DEBARBIEU, sur 9521 collégiens en 2003 :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 73 % | touchés par | la violence verbale |
| 46 % | touchés par | le vol |
| 24 % | touchés par | les coups |
| 17 % | touchés par | le racisme |
| 6 % | touchés par | le racket |

Montée de la violence envers les enseignants.

Ethnisation des rapports sociaux.

Replis des profs par rapport aux élèves et vice-versa.

### Les différents modes d’intervention face à la violence scolaire

#### Interventions immédiates

Fuite ⎫

Soumission ⎬ impensable

Agression ⎭

DEBARBIEU propose 3 catégories de réponses :

* Non-intervention : pas souhaitable
* Intervention vers l’extérieur : médiation par personne interne à l’établissement, famille, institution
* Intervention dans la classe : éviter de punir toute la classe pour trouver le coupable

#### Les interventions différées

Apprendre à repérer la violence des élèves : un simple recadrage peut suffire dans la plupart des cas.

Il faut toujours reprendre à froid une situation violente. Si exclusion il faut en profiter pour resocialiser : déplacer le conflit en temps et dans l’espace, introduire des médiations au sens large entre le sujet et son acte.

Introduire une médiation au sens large = reprise du conflit, déplacement spatio-temporel pour lui donner une chance de passer par la parole :

* En classe
* En « conseil » au niveau de l’école où les décisions sont prises collectivement et chacun s’engage à les respecter. Peut être utile aussi en préventif
* En « conseil extraordinaire » : dramatisation par un rappel à la loi (ex. conseil de discipline)

Prendre en compte la parole de l’élève.

Réparation = mise en évidence de la victime, implique un climat de confiance qui évite la répression et la fuite.

Le conseil permet de se demander pourquoi il y a eu transgression.

#### Les 3 niveaux de régulation

##### La loi

Elle n’est pas négociable.

La loi scolaire est faite pour apprendre, l’école est aussi un lieu d’apprentissage de la loi, lieu de socialisation.

##### La règle

Elle est négociable collectivement mais une fois qu’elle a été adoptée elle doit être appliquée.

Néanmoins un espace de parole doit exister pour discuter la règle si elle ne fonctionne pas.

Le plus efficace est de mettre en vis-à-vis les droits et les devoirs : la règle est visible et on peut s’y référer en cas de transgression.

Les règles préservent les relations inter élèves et élèves - enseignants.

Trop de règle tue la règle.

##### Le contrat

Conclu entre 2 personnes de même statut qui s’entendent, négocient et s’engagent pour sortir d’un conflit en établissant de nouvelles relations sur de nouvelles bases.

#### Les sanctions

Elles contribuent à l’apprentissage de la socialisation ; protègent les autres.

Il faut toujours donner des sanctions proportionnelles à l’acte : celui qui sanctionne doit savoir s’affirmer et dire clairement les règles et les sanctions, assumer l’autorité liée au statut.

Elles sont efficaces si accompagnées de conseils.

La sanction éducative, selon E. PRAIRAT, a pour finalités de :

* Réconcilier un sujet divisé (apaiser la culpabilité)
* Attribuer au fautif la responsabilité de ses actes
* Réhabiliter l’instance de la loi

⎧Elle s’adresse à un sujet : jamais à un groupe. Elle doit être expliquée et comprise.

⎪Elle porte sur des actes de malveillance et pas sur la personne.

⎨Prive de l’exercice d’un droit

⎩S’accompagne d’une mesure de réparation : reconnaissance de la souffrance causée

Attention à ne pas fabriquer de bouc émissaire.

#### La médiation scolaire par les pairs

##### Conditions et processus

Le médiateur se place au milieu mais n’a pas de pouvoir.

La médiation sociale est apparue dans les quartiers difficiles et elle inspire la médiation scolaire.

Il faut dépasser le rapport de force pour amener des personnes en conflit à trouver des solutions.

Le médiateur aide à recréer des liens, établir une communication coupée entre 2 personnes.

Principes de coopération, responsabilisation, non violence.

Ni juge, ni arbitre : écoute et fait émerger des solutions.

La médiation doit avoir lieu dans la journée même du conflit.

Obligation de :

* Neutralité
* Impartialité
* Confidentialité
* Responsabilité

##### Le déroulement

Proscrire : les insultes, bagarres, …

1. Enoncer des règles
2. Ecouter et reformuler : faire émerger les points sensibles et reformuler ce qui oppose le plaignant et le mis en cause
3. Rechercher des solutions
4. Obtenir l’accord des participants
5. Stabiliser avec le changement

Types de conflit, enquête de 1997/98 :

|  |  |
| --- | --- |
| Violence verbale | 57 % |
| Violence physique | 29 % |
| Total violence | 14 % |

Etre médiateur apprend à mieux se connaître et connaître les autres, à écouter pour mieux communiquer.

Doit être assortie d’une formation en éducation civique.

### La prévention de la violence scolaire

#### L’espace pédagogique

La prévention fait diminuer les tensions générées par l’échec scolaire

Il faut :

* associer davantage les parents à la vie de l’école
* assurer une meilleure transition CM2 – 6ème
* élargir le programme d’éducation civique
* améliorer la gestion des ressources humaines = accompagner les enseignants débutants, instaurer dans les programmes de formation des enseignants un cours de gestion des conflits, insérer dans le projet d’établissement la lutte contre la violence scolaire
* mieux articuler le système éducatif et la politique de la ville en encourageant les partenariats : justice, CAF, mairie, …

L’implication du directeur de l’établissement est une condition du succès d’un programme.

Les programmes efficaces sont ceux qui comprennent l’amélioration du self-control, la coopération et la participation des élèves à la vie de l’établissement, des règles et normes de comportement claires et communes à toute l’école.

Les programmes les plus efficaces sont ceux qui visent à la fois les risques individuels et les facteurs environnementaux : il y a des mesures de prévention pour tous et des mesures plus ciblées.

La clarté des règles est de la plus haute importance. Les établissements qui réussissent le mieux sont ceux où il existe un fort sentiment d’appartenance et l’impression que les adultes se préoccupent d’eux.

Il faut améliorer ses capacités de communication, gérer ses angoisses d’adulte, savoir gérer les non-dits.

J. PAIN : prêter attention à l’état des locaux, l’accueil, la vie scolaire, la pédagogie (doit être variée entre frontale, de groupe et individuelle), l’éthique (respect, écoute).

DEBARBIEU : retient l’application d’un règlement intérieur bien identifié et soutenu par les équipes, la confiance dans l’équipe enseignante et dans la direction et la mise en place de partenariats au sein du quartier.

Les bons projets font diminuer la violence, ex. : les activités sportives permettent un apprentissage des règles et de canaliser les énergies.

#### L’espace de parole et d’expression

LACAN : « La violence est la parole inaboutie. »

J. PAIN : « La violence est un conflit qui n’a pas trouvé d’autre issue. »

DEBARBIEU a travaillé sur des espaces de parole et d’expression au sein de la classe : il faut prendre en compte les difficultés des enfants à prendre la parole. Lui a créé des « cabanes » hors du regard de l’enseignant = lieux d’auto-régulation des conflits qui échappent au regard des adultes.

Travailler sur les droits et les devoirs de chacun est ce qui fait le cadre : il faut une zone de déviance tolérée.

Il faut fixer des droits respectifs dans la classe = pour les adultes et pour les enfants

#### Ouverture sur l’extérieur

Les parents sont les premiers alliés dans la prévention, il faut les responsabiliser.

Parler en équipes

Solliciter des aides extérieures

S’ouvrir à d’autres lieux : BCD, quartier, musée, … mais attention à la fuite des obligations scolaires, il ne faut pas être trop absent de l’école, risque de perte de repères.

Les aides-éducateurs ont bien servi dans la gestion des conflits mais ont peut-être aussi cristallisé le conflit enseignants - enseignés sur le long terme.

Identité réactive construite par les élèves pour faire face à la discrimination : ethnicisation des rapports scolaires

#### Compétences relationnelles en éducation

##### Relation pédagogique

3 facteurs importants :

* acceptation des différences d’un élève
* relativisation des normes
* ouverture

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pratique éducative | Facteurs | Système d’interaction | Sphère |
| plan institutionnel | culturel | relation fondée sur savoirs et compétences | cognitive (compétences) |
| plan individuel | humain | relation fondée sur l’affectivité | affective (sensibilité) |
| plan social | social | relation fondée sur l’intégration sociale | social (solidarité) |

Les effets d’étiquetage provoquent beaucoup de violence.

Il faut valoriser les élèves : attention à bien gérer l’implication tout en restant assez distant ; la valorisation peut être institutionnalisée.

Le meilleur moyen de faire respecter les règles et les lois est de les respecter soi-même.

##### La relation d’aide et l’accompagnement

Ecoute des angoisses

L’enseignant est médiateur au sens où il est entre l’institution et l’élève.

La relation d’aide doit être intériorisée : celui qui aidait laisse l’élève en autonomie puis travail d’appropriation de la capacité à aider (l’élève peut en aider d’autres).

Valorisation de l’élève « dépendant » et solidarité dans le groupe.

##### L’espace de négociation

Problèmes avec l’autorité sont des facteurs de risque de conflits.

La négociation est réussie lorsque chacun a l’impression d’être gagnant et en tout cas lorsqu’aucun n’a l’impression d’être lésé.

Il faut être assez souple et avoir des zones d’accord possible.

##### L’espace critique

La critique s’apprend ; il y a des maladresses à éviter :

* Peur de blesser : ne rien dire et emmagasiner puis exploser (il vaut mieux assumer le conflit et le régler)
* La démission, le laisser-faire
* La colère : il faut savoir complimenter
* Les verdicts sans appel, les jugements de valeur : plutôt donner des propositions concrètes, des encouragements

Critiquer n’est pas agresser mais clarifier ses buts, ses valeurs.