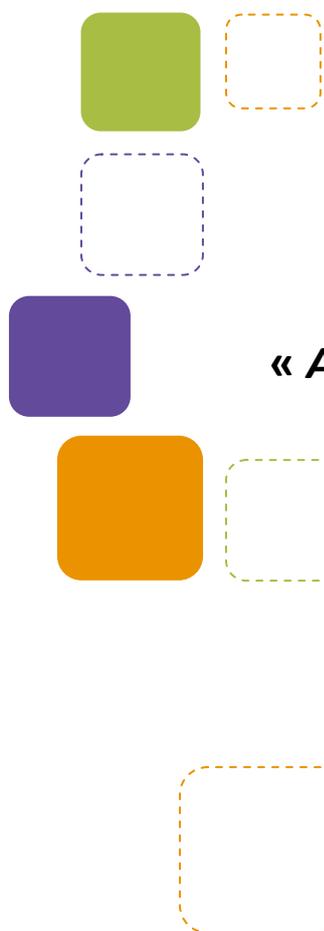




**FEJ**  
FONDS  
D'EXPÉRIMENTATION  
POUR LA  
JEUNESSE



**« Développer le bien vivre ensemble,  
par la Communication NonViolente,  
pour prévenir le harcèlement »**

**« ACNV Association pour la Communication NonViolente »**

**NOTE DE RESTITUTION FINALE  
DU PORTEUR DE PROJET**

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports  
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative  
Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse  
95, avenue de France – 75650 Paris CEDEX 13  
[www.experimentation.jeunes.gouv.fr](http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr)



## INTRODUCTION

---

Ce projet a été financé par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°APSCO4 lancé en décembre 2011 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Le contenu de cette note n'engage que ses auteurs, et ne saurait en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports  
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative  
Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse  
95, avenue de France – 75650 Paris CEDEX 13

Pour plus d'informations sur l'évaluation du projet, vous pouvez consulter le rapport d'évaluation remis au Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse par l'évaluateur du projet sur le site [www.experimentation.jeunes.gouv.fr](http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr)



## FICHE SYNTHÉTIQUE DU PROJET

<p style="text-align: center;"><b>THÉMATIQUE</b> : Lutte contre le harcèlement à l'école <b>Numéro du projet</b> : APSCO4_04</p>
<b>LE DISPOSITIF EXPERIMENTÉ</b>
<b>Titre</b> : Développer le bien vivre ensemble, avec la Communication NonViolente, pour prévenir le harcèlement
<b>Objectifs initiaux</b> : Prévenir le harcèlement par le développement du bien vivre ensemble dans l'ensemble de la communauté éducative, entre adultes, avec les élèves et entre élèves, et avec les parents et les acteurs périscolaires
<b>Public(s) cible(s)</b> : Bénéficiaires directs : équipes des établissements (75 personnes), parents (243). Bénéficiaires indirects : élèves des établissements (1250)
<b>Descriptif synthétique du dispositif expérimenté</b> : Formation des adultes (équipes des établissements scolaires et parents volontaires) à la Communication NonViolente, approche sensibilisant à la conscience des besoins humains et à leur prise en compte dans les relations, les modes de gestion des conflits, les pratiques pédagogiques et de gouvernance
<b>Territoire(s) d'expérimentation</b> : Région Centre, Département du Loir et Cher, Communes de Blois et Ménars, en zone urbaine, dont un établissement en zone urbaine sensible. Communes de Nouan le Fuzelier, St Viatre, Salbris, en zones rurales
<b>Valeur ajoutée du dispositif expérimenté</b> : Action de <u>prévention</u> , par la formation des personnels éducatifs à des connaissances et à des compétences relationnelles, n'existant pas ou peu dans leur formation initiale et continue. Impact large, en terme de <u>bénéficiaires indirects</u> : ensemble de la communauté éducative (équipes, élèves, parents), et dans la durée : 1 enseignant formé = 1000 élèves (en primaire) à 8000 élèves (en secondaire) bénéficiaires pendant sa carrière.
<b>Partenaires techniques opérationnels</b> : Partenaires initialement visés dans la convention : DDEC 41, 10 établissements scolaires du diocèse, associations de parents d'élèves des écoles (APEL) Partenaires effectifs de l'expérimentation : correspond aux partenaires visés initialement
<b>Partenaires financiers (avec montants)</b> : Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse : 89550 €                      ACNV : 4600 € + 36000 € Formiris : 10000 €              UDOGEC : 9200 €              OGEC et Education Nationale : 79200 €
<b>Durée de l'expérimentation</b> : Durée initiale : 26 mois              Durée effective : 29 mois
<b>LE PORTEUR DU PROJET</b>
<b>Nom de la structure</b> : ACNV (Association pour la Communication NonViolente) <b>Type de structure</b> : association
<b>L'ÉVALUATEUR DU PROJET</b>
<b>Nom de la structure</b> : Université Rennes 2. Structure Fédérative de Recherches VPV <b>Type de structure</b> : structure publique

## Sommaire

Introduction	5
<b>I. Rappel des objectifs et du public visé par l'expérimentation</b>	
A. Objectifs de l'expérimentation	8
B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation	
1. Public visé	
2. Bénéficiaires directs	11
3. Bénéficiaires indirects	12
<b>II. Déroulement de l'expérimentation</b>	
A. Actions mises en œuvre	
En amont du projet	
Information et sensibilisation en direction des personnels et des parents	14
Actions en directions des personnels des établissements scolaires	
Année 1	15
Année 2	23
Difficultés	31
Bilan global	33
Actions en direction des chefs d'établissement	37
Actions en direction des parents	
Année 1	38
Année 2	40
Actions en direction des éducateurs périscolaires	44
Synthèse des actions réalisées	45
Relation avec l'équipe d'évaluation	45
Réalisation d'un film avec CANOPE	45
B. Partenariats	
1. Partenaires opérationnels	47
2. Partenaires financiers	48
C. Pilotage de l'expérimentation	48
D. Difficultés rencontrées	49
<b>III. Enseignements généraux de l'expérimentation</b>	
A. Modélisation du dispositif expérimenté	54
B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif	
1. Public visé	56
2. Actions menées dans le cadre du dispositif	57
3. Partenariats, coordination d'acteurs et gouvernance	61
4. Impacts sur la structure	61
Conclusion	62
Annexes	
• Public	63
• Actions	67
• Outils	70

- Questionnaire d'évaluation fin de l'année 1

72

## **Introduction**

Suite aux États Généraux de la Sécurité à l'école, en avril 2010, faisant état de micro-violences répétées, un rapport sur le harcèlement à l'école a été demandé par le ministre de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative à Eric Debarbieux, directeur de l'Observatoire International de la Violence à l'École.

Ce rapport a été remis en avril 2011.

Par ailleurs une lettre ouverte sur le phénomène du bouc émissaire, émanant de praticiens des champs éducatif, pédopsychiatrique et psychologique, était adressée en janvier 2011, à plusieurs ministres.

Le ministre a réuni des Assises nationales sur le harcèlement à l'école, qui se sont tenues en mai 2011 et, à l'issue de ces assises, a arrêté un plan national d'action de prévention et lutte contre le harcèlement, structuré autour de 4 axes :

- connaître et faire connaître le harcèlement
- faire de la prévention du harcèlement à l'École l'affaire de tous
- former les équipes éducatives et expérimenter des programmes de prévention
- traiter les cas de harcèlement avéré

Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre du troisième axe.

Le projet « Développer le bien vivre ensemble, avec la Communication NonViolente, pour prévenir le harcèlement » a été mis en place de mai 2011 à décembre 2014.

Il s'est déroulé dans 10 établissements scolaires, du Loir et Cher. Région Centre.  
8 écoles primaires et 2 collèges, répartis sur les secteurs de Blois et de Salbris

Ce projet s'inscrit dans la dimension de la prévention, en agissant très en amont, par la formation des adultes à des compétences psychosociales. Les élèves en étant les bénéficiaires secondaires.

Il s'appuie sur l'approche de la Communication NonViolente, fondée sur la conscience et la prise en compte des besoins humains, et dans laquelle « toute violence est l'expression tragique et maladroite de besoins insatisfaits ».

Les formations s'adressent aux différents adultes en relation éducative avec les enfants-jeunes / élèves : à l'école, à la maison et dans les activités périscolaires.

Il s'agit d'une action globale sur le bien vivre ensemble à l'école, de type «Whole school approach ».

Son caractère innovant, par rapport aux approches du droit commun, réside dans :

## **La formation des adultes**

Valeur ajoutée	Politiques publiques existantes
Formation des <b>adultes</b> à des compétences du domaine de l'intelligence émotionnelle et relationnelle	Les personnels du milieu scolaire ne sont actuellement pas ou peu formés dans le domaine de la relation, qui est la base de leur métier. C'est une dimension encore peu prise en compte dans le milieu éducatif, alors qu'elle est maintenant reconnue et intégrée dans les milieux sociaux et de l'entreprise.

### L'approche et les outils concrets

Valeur ajoutée	Politiques publiques existantes
Formation à la CNV, une approche et un outil, concrets et efficaces tout de suite. C'est ce dont témoignent les personnels qui participent aux formations « <i>enfin du concret</i> », « <i>ça marche tout de suite et ça motive pour continuer à se former et à transformer ses manières de faire</i> »	Les formations dans le domaine de la violence sont souvent des informations sur le phénomène de la violence et restent très théoriques, ça ne leur donne pas des outils concrets pour leur quotidien. C'est ce dont nous témoignent les personnels que nous rencontrons dans nos formations.

*La CNV est une approche innovante, qui est utilisée pour la prévention et la gestion de la violence sous toutes ses formes dans tous les milieux, (santé, entreprises, prisons, ...) dans de nombreux pays. Des expériences ont eu lieu dans des établissements scolaires, avec résultats probants dans de nombreux pays, et avec des résultats validés lors de projets soutenus par l'UNICEF entre 1995 et 1998, en Serbie, ou financés par la Commission Européenne, entre 1997 et 1999, en Serbie (3 écoles), Israël (4 écoles), Territoire Palestinien (4 écoles), et Italie (1 école), Une école à Stockholm, en Suède, fonctionne depuis 1998 sur les bases de la CNV. Le rapport de l'Autorité de l'Ecole Nationale Suédoise (SNSA) en 2006, indique « Tous les entretiens montrent la même image cohérente ; il n'existe pas d'incidents ou d'actes de violence à l'école. » Il s'agit, en l'adaptant au milieu scolaire français, d'en mesurer l'efficacité dans le système français.*

### La conscience et l'envie de contribuer au bien-être

Valeur ajoutée	Politiques publiques existantes
La CNV propose une approche : - centrée sur les personnes - basée sur le développement de la conscience de ce qui fait du bien à soi et à l'autre et sur l'envie de contribuer au bien-être de l'autre	Les actions habituelles ont une approche : -centrée sur les faits -basées sur la morale et la peur de l'autorité, de la punition

*C'est une approche qui permet de développer la partie d'humanité de chaque personne, ce qui diminue les probabilités de violence*

### Le bien-vivre ensemble et la coopération au sein de l'équipe éducative

Valeur ajoutée	Politiques publiques existantes
Une action : - globale sur le bien vivre ensemble - en amont auprès des adultes - qui implique la direction des établissements	Proposent plutôt des actions : - ciblées sur le harcèlement - en aval, en direction des jeunes

- qui inclut tous les personnels, et crée du lien et de la coopération au sein des équipes, entre les équipes, y compris avec la direction de l'établissement	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

*Les études montrent que la qualité du vivre ensemble des adultes est l'un des facteurs du taux de violence des jeunes (rapport E. Debarbieux).*

*Les relations au sein des équipes sont rarement sereines, très sectorisées et hiérarchisées, souvent coûteuses en énergie pour les personnels, et influent sur leur comportement avec les élèves.*

*L'enquête de victimation et climat scolaire auprès des personnels de la Seine St Denis met en évidence l'existence de harcèlement entre collègues.*

*Outiller les adultes pour une meilleure qualité de vivre ensemble entre eux et avec les élèves, c'est investir dans la prévention plutôt que dans des soins ultérieurs beaucoup plus coûteux (Royer, 2001). **La justice restauratrice***

Valeur ajoutée	Politiques publiques existantes
Gestion des conflits et des incivilités, par la médiation et la justice restauratrice.  Expérimentation d'un système restauratif avec des cercles restauratifs, qui permettent l'expression et l'écoute de la souffrance des victimes, une réelle prise de conscience des auteurs des conséquences de leurs actes, et des moyens de réparation qui favorisent l'inclusion et rétablissent le climat social	Le fonctionnement habituel de la justice dans notre société et dans le système scolaire, est basée sur le principe de punition, dont l'intention est bien la protection des personnes et la prise de conscience des auteurs, mais qui n'est pas vraiment atteinte dans la réalité, et qui fabrique de l'exclusion, et entretient de la peur et de la rancœur dans le climat social.
Lien entre le projet et les politiques publiques existantes	
Les cercles restauratifs peuvent apporter un outil concret, au service des évolutions actuelles du système disciplinaire existant. BO spécial n° 6 du 25 août 2011 sur les procédures disciplinaires	
Ces cercles restauratifs permettent la gestion constructive de toute situation de conflit impactant plusieurs personnes, et concerne donc également les adultes.	La notion d'une structure existante permettant la gestion des conflits n'est pas prise en compte actuellement.

*Le rapport d'E. Debarbieux cite l'effet pervers avec renforcement négatif du système punitif et cite la justice restauratrice comme mesure à préconiser pour la sanction du harcèlement.*

*Les cercles restauratifs ont été expérimentés et évalués au Brésil, depuis 2004, dans des projets en lien avec le Ministère de la Justice et de l'Éducation, soutenus par l'UNESCO.*

*Des expériences menées dans 89 écoles secondaires, chacune comptant entre 1500 et 4000 étudiants, ont montré une réduction de 50 % du nombre de cas où les jeunes sont amenés devant un juge. Des recherches indépendantes ont prouvé que plus de 90% des cas litigieux avaient été résolus à la satisfaction des personnes.*

*Les Cercles restauratifs sont l'une des dix innovations retenues par la Fondation Nationale pour les Sciences, Technologies et Art (NESTA). en juin 2010, « Radical Efficiency » (efficacité radicale), qui met en avant les technologies sociales du domaine public qui offrent « de manière visible des résultats différents, plus performants et de moindre coût que ceux des approches traditionnelles ».*

*Il s'agit de l'adapter au milieu scolaire en France et d'en mesurer l'efficacité dans le système français.*

## L'action globale

Valeur ajoutée	Politiques publiques existantes
Projet global concernant tous les personnels des établissements, les élèves, les parents, et les acteurs éducatifs périscolaires.	Les politiques publiques existantes, tout en mentionnant l'importance de créer du lien, proposent souvent des actions en direction d'une partie du système éducatif.

*Cela répond à une préconisation du rapport d'E. Debarbieux les « communautés éducatives locales ». Les projets avec la CNV dans les écoles, cités plus hauts, ont concerné les enseignants, les parents et les élèves.*

*Il s'agit là d'en mesurer les effets dans le système français, et également d'innover en impliquant l'ensemble des personnels des établissements, ainsi que les acteurs éducatifs périscolaires*

## I. Rappel des objectifs et du public visé par l'expérimentation

### A. Objectifs de l'expérimentation

**Prévenir le harcèlement par le développement du bien vivre ensemble, dans l'ensemble de la communauté éducative entre adultes, avec les élèves et entre élèves, et avec les parents, et acteurs périscolaires**

#### **1) Développer les compétences relationnelles nécessaires au bien vivre ensemble**

Permettre aux personnels des établissements d'acquérir des connaissances et compétences, pour mettre en œuvre, entre eux, avec les jeunes et avec les parents, un mode de relation et de communication favorisant le bien-être, le respect mutuel et la coopération.

#### **2) Développer le bien vivre ensemble des adultes entre eux**

Développer le bien vivre ensemble des adultes (avec la capacité à créer du lien entre tous les membres du personnel d'un établissement, à gérer positivement les conflits, à coopérer et à s'apporter du soutien en équipe), comme facteur de prévention du harcèlement des jeunes  
*Des recherches récentes (enquête de victimation des personnels en Seine-Saint-Denis (Debarbieux, 2012) ont d'ailleurs montré que les personnels eux-mêmes pouvaient être victimes de harcèlement de la part d'autres membres de l'équipe.*

*Les comportements au sein de l'équipe d'adultes ont un effet sur le comportement des jeunes, par l'ambiance qui est générée, et par le modèle qui est donné.*

#### **3) Développer le bien vivre ensemble des adultes et des élèves**

Développer la compétence des adultes à établir avec les élèves des relations basées sur le respect mutuel.

*Le rapport à l'autorité a changé. Le mode de fonctionnement autoritaire, vertical, ne fonctionne plus avec les jeunes d'aujourd'hui. Savoir offrir un mode d'autorité basé sur le respect mutuel est indispensable aujourd'hui. C'est une prévention du harcèlement, car l'une des raisons du harcèlement est la reproduction sur plus faible que soi des rapports de pouvoir subis antérieurement (les recherches sur le school bullying ont montré que le harcèlement était un « abus de pouvoir systématique à long terme » d'après la définition de Peter K. Smith (1992).)*

#### **4) Développer le bien vivre ensemble des élèves entre eux**

Développer les compétences des adultes à :

- animer des temps consacrés au bien vivre ensemble en classe (heures de vie de classe), et à transmettre par là même, des compétences relationnelles permettant le respect de chacun (conscience de l'autre et capacité d'empathie, conscience de soi, de ses émotions et gestion positive des conflits)
- animer des espaces d'écoute permettant l'expression des émotions, la reconnaissance des besoins et l'accompagnement des jeunes vers des manières d'agir respectueuses d'eux-mêmes et des autres
- accompagner des initiatives de jeunes, où ils peuvent être acteurs du bien vivre ensemble, et leur permettre ainsi d'utiliser leur pouvoir d'une manière constructive

#### **5) Développer le « bien vivre ensemble les conflits »**

-Développer la compétence des adultes et des jeunes à gérer :

- leurs conflits avec l'expression et l'écoute des sentiments et besoins de chacun, et la recherche créative de solutions pour leur prise en compte
  - les conflits entre 2 personnes par la médiation
- Expérimenter, en liaison avec les mesures disciplinaires existantes, une pratique de justice restauratrice pour la gestion des comportements non respectueux. Cette pratique de justice restauratrice étant à la fois un moyen de gestion des faits de violence et un facteur de prévention de la récidive.

#### **6) Développer le bien vivre ensemble entre acteurs éducatifs**

- Favoriser le lien et la qualité de relation entre tous les acteurs éducatifs (personnels des établissements, parents, acteurs éducatifs en contact avec les jeunes à l'extérieur de l'établissement) pour développer la coopération au service de l'éducation des jeunes.

## Les approches utilisées

### **La Communication NonViolente**

La Communication NonViolente a été mise au point par Marshall Rosenberg, dans les années 1960. D'abord psychologue clinicien, il a été ensuite collaborateur de Carl Rogers (à l'origine de l'Approche Centrée sur la Personne).

Il présente son approche dans de nombreux livres. Le premier qui a été traduit en français est :  
« Les mots sont des fenêtres, ou bien ce sont des murs » Marshall Rosenberg.1999

**C'est une approche des relations, basée sur la compréhension du fonctionnement humain, avec :**

- la conscience des besoins fondamentaux, liés à la vie, de tout être humain dont la prise en compte est nécessaire à son épanouissement (physiologiques, sécurité, relationnels, estime de soi, réalisation de soi, grandes aspirations)
- la compréhension des émotions comme indicateurs de l'état de satisfaction ou non de ces besoins fondamentaux
- la compréhension des comportements comme des moyens, conscients ou non, pour satisfaire ces besoins fondamentaux
- le présupposé que tout être humain aime contribuer au bien-être des autres, quand ses propres besoins sont pris en compte

Elle invite à la prise en compte des besoins de chacun, dans les modes de fonctionnement des structures et dans les modes relationnels, pour prévenir la violence et favoriser l'épanouissement

de chacun.

**Pour la prise en compte dans les relations, elle propose un processus en 4 points :**

- Observation : nommer les faits, dénués de tout jugement ou évaluation
- Sentiment : exprimer des sentiments, en les différenciant des jugements et interprétations
- Besoin : repérer et nommer les besoins profonds
- Demande : faire des demandes claires, d'actions concrètes, réalisables

**Ce processus, utilisé aussi bien dans l'expression de soi que dans l'écoute de l'autre, permet :**

- de s'exprimer avec authenticité et respect, au lieu de se taire, de critiquer ou d'exploser
- de savoir faire des demandes claires
- d'offrir une qualité d'écoute qui permet à l'autre de se sentir vraiment compris
- de prévenir ou désamorcer la violence
- de favoriser le dialogue pour gérer les conflits de manière constructive

**Dans les relations éducatives, elle permet :**

- d'accéder à une forme d'autorité qui n'est pas basée sur des rapports de pouvoir, mais sur le respect mutuel et sur la conscience et l'envie de chacun de contribuer au bien-être de tous
- de former naturellement :
  - au respect et à la coopération
  - à la responsabilité et à l'autonomie
  - à la créativité et l'initiative

**Elle amène à des pratiques pédagogiques, qui :**

- prennent plus en compte le fonctionnement de l'être humain qu'est l'élève
- préservent ou redonnent la motivation d'apprendre

Sites : [www.cnvc.org](http://www.cnvc.org)      [www.nvc-europe.org](http://www.nvc-europe.org)      [www.cnvformations.fr](http://www.cnvformations.fr)

### **Les systèmes et cercles restauratifs**

C'est une forme de justice restauratrice, basée sur la CNV, avec la compréhension de la violence comme « l'expression maladroite et tragique de besoins insatisfaits »

Initiés dans les favellas au Brésil, il y a 15 ans, par Dominic Barter, les cercles restauratifs font maintenant partie de programmes développés par le ministère de la justice et de l'éducation de ce pays.

Ils offrent à toutes les personnes concernées par un conflit ou un acte de violence, (auteur de l'acte, receveur de l'acte, et toute personne de la communauté impactée par l'acte) une structure permettant l'expression et l'écoute de chacun, une compréhension mutuelle, puis la mise en œuvre d'actes de réparation et de restauration.

Ils apportent une réelle réparation pour le receveur de l'acte, une réelle prise de conscience pour l'auteur de l'acte, et permettent de sortir de la spirale de la violence et de rétablir un climat harmonieux dans une communauté.

Sites : [www.restorativecircles.org](http://www.restorativecircles.org)      [www.cerclesrestauratifs.org](http://www.cerclesrestauratifs.org)

## **B. Public visé et bénéficiaires de l'expérimentation**

## **1. Public visé**

Le public visé, ce sont :

- les élèves, essentiellement en tant que bénéficiaires indirects
- les adultes en relation éducative avec les élèves en tant que bénéficiaires directs : personnels des établissements scolaires, parents, acteurs éducatifs périscolaires

## **2. Bénéficiaires directs**

### 2.1. Statistiques descriptives

- Équipes des établissements scolaires : 94 personnes

75 ont participé à la formation comprenant 12 journées, 14 personnes ont participé uniquement à la journée de sensibilisation, 5 chefs d'établissement du second degré ont participé à 2 journées de formation

- Parents : 243

146 ont assisté au spectacle "Rififi et médiation", 50 à une conférence, 41 à un atelier de 6 x 2h30

- Élèves : 217

Ces enfants ont assisté au spectacle "Rififi et médiation" avec leurs parents

Voir Annexe 1 en page 63

### 2.2. Analyse qualitative

Les établissements scolaires sont de taille variable :

	Nombre de classes	Nombre d'élèves
École ND de la Providence, Blois	13	285
École Ste Marie, Blois	9	248
École St Charles, Blois	6	127
École St Vincent Brottier, Blois	4	64
École du Sacré Cœur, Ménars	3	72
Collège St Vincent Brottier Bois	4	87
École St Martin, Nouan le Fuzelier	3	62
École ND de Lourdes, St Viatre	3	53
École St Georges, Salbris	4	85
Collège St Georges, Salbris	8	170
Total élèves		1253

Concernant la formation longue de 12 journées (6 jours par an) :

- dans les écoles primaires :
  - . dans 3 écoles, les équipes entières se sont mobilisées (direction, enseignants, ASEM, personnels de garderie et cantine).
  - . dans 4 écoles, seuls les enseignants ont participé à la formation. Les ASEM ont participé à la journée de sensibilisation et n'ont pas souhaité participer à la formation.
  - . dans 1 école, seulement une partie de l'équipe a participé à la formation (2 enseignants sur 4)

Les personnes en charge de la direction ont participé à la formation.

- 3 personnes avaient un poste de directrice, dont l'une était en charge de 2 écoles
- dans les 4 autres écoles, la directrice était aussi enseignante

Dans les collèges, la mobilisation est plus faible :

- 2 enseignantes (sur 12) dans un collège,
- 4 enseignante-s- (6 la 2<sup>ème</sup> année) (sur 14) et 1 personnel de vie scolaire (sur 2) dans l'autre collège

Nous faisons plusieurs hypothèses :

- le choix du jour de formation, le mercredi est très adapté pour le primaire, et l'est moins pour le collège où les personnels travaillent le mercredi matin.

Dans le collège de Salbris, plusieurs enseignant-e-s travaillent dans 2 collèges et travaillent le mercredi matin dans l'autre collège, qui n'est pas impliqué dans le projet. Par conséquent, ils n'envisagent pas d'être absents ce jour là.

Une enseignante, motivée par le projet, qui travaille le mercredi matin au collège de Salbris, a exprimé qu'elle renonçait à y participer, car elle a des troisièmes 2h le mercredi matin et ne voulait pas leur faire perdre 12h de cours sur l'année.

Dans les établissements secondaires, nous choisissons habituellement de faire varier le jour de formation pour que les suppressions de cours liées aux jours de formation n'affectent pas toujours les mêmes élèves. Dans cette expérimentation, les formateurs venant de différents endroits de France, nous avons fait le choix du même jour de formation pour tout le monde, pour donner la possibilité d'un travail commun à l'équipe de formateurs, qui se réunit du mardi midi au jeudi midi.

- dans le collège de Salbris, le chef d'établissement qui avait demandé à ce que le collège fasse partie du projet, est parti en fin d'année sans avoir pu mobiliser l'équipe. Le nouveau chef d'établissement, arrivé pendant l'été, est très favorable au projet, mais a trouvé une équipe pas au courant du projet. Il a néanmoins mobilisé les personnels du mieux qu'il a pu, en particulier en faisant de la journée de sensibilisation du 24 octobre une journée pédagogique pour l'ensemble du collège.
- nous pouvons supposer aussi que cela soit lié à la différence de culture, entre le primaire et le secondaire, concernant, d'une part, la prise en compte de la formation des élèves au vivre ensemble, et d'autre part, le travail en équipe autour d'un projet commun

### **3. Bénéficiaires indirects**

**Les élèves/enfants :** Ce sont les bénéficiaires visés dans le projet.

En effet, il s'agit de favoriser le bien-être des élèves, par l'évolution du comportement des adultes :

- dans la relation avec les élèves au quotidien
- dans la manière de gérer les conflits
- dans la capacité à animer des temps consacrés à la relation dans la classe, qui sont à la fois des temps de régulation de la vie de la classe et des temps de formation des élèves à ces compétences relationnelles
- dans la capacité à plus prendre en compte les besoins humains dans leurs pratiques pédagogiques/ou éducatives

Ils sont :

- bénéficiaires à l'école, à travers l'évolution de l'ambiance générale de l'école, l'évolution de la relation des adultes avec eux, et à travers les apprentissages relationnels transmis par les adultes
- bénéficiaires à la maison, pour ceux dont les parents ont participé à des ateliers de parents.

**Les parents** : ils sont bénéficiaires de l'évolution de comportement des personnels de l'école avec eux.

Les compétences développées permettent aux personnels d'offrir un accueil plus bienveillant des parents, une meilleure écoute, même dans les situations conflictuelles.

**Les équipes** : au sein des équipes, chacun est acteur, mais est aussi receveur du comportement des autres.

La manière d'être en relation au sein d'une équipe impacte les autres personnes de l'équipe. Les compétences développées visent à permettre de meilleures relations entre les personnels : capacité à sortir des non-dits ou des mal-dits, capacité à faire des demandes et à exprimer les désaccords de manière constructive, capacité à s'écouter, à s'apporter du soutien mutuel et à coopérer

## II. Déroulement de l'expérimentation

### Actions mises en œuvre

#### En amont du projet

##### **Novembre 2011 : Recherche du lieu d'expérimentation**

Contacts :

- avec le diocèse de Blois

Proposition du projet au directeur diocésain, qui a déjà impulsé dans son diocèse un projet d'Éducation à la Relation depuis 2010

Transmission de l'information par le directeur diocésain aux chefs d'établissements et sollicitation d'établissements volontaires

Rencontre de la coordonnatrice du projet avec les chefs d'établissements des écoles et collèges volontaires. Le volontariat était le critère principal pour la participation au projet.

- en région parisienne, avec la CPE, l'infirmière, l'équipe de direction, les membres du CESC d'un collège, les directeurs-trices des écoles primaires de secteur, le responsable éducation de la ville. Cette partie du projet ne s'est pas concrétisée.

##### **Mai à octobre 2012 : Organisation des formations**

- recrutement de l'équipe des formateurs
- élaboration du calendrier de formation avec les formateurs et les chefs d'établissements
- préparation pédagogique avec l'équipe de formateurs
- organisation logistique (salles, hébergement, ...)

#### Information et sensibilisation en direction des personnels et des parents

**30 mai 2012**

**Réunion d'information** à destination :

- des chefs d'établissement, accompagnés d'une personne de leur équipe
- et d'un représentant des parents d'élèves par école

avec la présence du porteur de projet, de l'évaluateur et du directeur diocésain

### **Difficulté :**

La publication des résultats en avril, au lieu de la date prévue en février, et la sélection de notre projet, « sous réserve de modifications », avec une convention signée en août, ont rendu délicat le lancement du projet.

Alors que nous pensions pouvoir informer les chefs d'établissements et sensibiliser les équipes au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2012, pour leur permettre de programmer leur année 2012-13 en tenant compte du projet, la fin de l'année scolaire approchait et nous n'avions pas d'éléments concrets à leur donner. C'était assez délicat pour nous et pour les équipes, étant donné l'ampleur du projet, impliquant le plus souvent toute l'équipe de l'école sur 6 journées de formation par an.

Nous avons tenu à faire cette réunion en mai, même si nous n'avions pas d'éléments fermes à leur donner, pour leur permettre d'avoir un minimum d'informations pour intégrer la prévision du projet dans leur préparation de l'année scolaire 2012-13.

L'incertitude et la réponse définitive juste avant la rentrée scolaire ont été un facteur de difficulté pour l'équipe projet et pour les équipes des écoles.

26 septembre, 17 octobre à Blois, 24 octobre 2012 à Salbris

**Journées de présentation du projet et de sensibilisation à la CNV**, à destination :

- des personnels des établissements scolaires
- 2 représentants de parents d'élèves invités par école

Les membres de l'équipe de la DDEC étaient également invités.

### Ces journées avaient pour objectif :

- pour les personnels des établissements scolaires : d'avoir une vision complète du projet, de vivre une première expérience concrète de ce qu'est la Communication NonViolente et de la manière dont sont animées les formations, avant de se décider à s'engager dans le projet sur 2 ans.
- pour les parents : d'avoir une bonne connaissance du projet, d'avoir une première expérience de la CNV, et de pouvoir ainsi, en se basant sur l'expérience vécue, présenter aux parents d'élèves de leur école la possibilité d'ateliers pour les parents prévue dans le projet
- pour l'équipe de la DDEC : d'être bien au courant du projet qui allait se dérouler dans 10 établissements du diocèse

Elles ont permis aussi de préciser, par rapport à la demande d'une équipe s'attendant à avoir des informations et actions directement centrées sur le harcèlement, que le projet se situait volontairement dans un axe de prévention en amont, au niveau de l'amélioration du climat scolaire, reconnue comme un des facteurs de prévention du harcèlement.

### Difficulté rencontrée :

Inquiétude par rapport au volume de formation et au volontariat de l'équipe.

Dans une école où la directrice est dynamique, impulse de nombreux projets et a mobilisé toute son équipe sur celui-ci, des enseignantes expriment leur inquiétude quant au volume de la formation, vu leur rythme de travail et leurs autres engagements.

Nous accueillons ces craintes et réaffirmons l'importance du volontariat pour participer à cette formation. Nous l'exprimons à toute l'équipe et le redisons à la directrice. Tout en comprenant sa motivation à vouloir en faire un projet d'équipe, nous partageons notre expérience : étant donné le caractère très impliquant de ces formations, il vaut mieux respecter le rythme de chacun, démarrer le projet avec les personnes volontaires : les transformations des personnes volontaires et les

conséquences positives observées dans les relations entre collègues et avec les élèves étant souvent un moteur de motivation par la suite pour les autres personnes.

## Actions en direction des personnels des établissements scolaires

Les personnels des établissements scolaires ont participé à 12 journées de formation (6 mercredis par an, pendant 2 ans).

### **L'équipe de formation :**

- 6 formateurs certifiés en CNV ou en fin de parcours de certification, ayant chacun une expérience dans le domaine de l'éducation (enseignant-e-s, infirmière scolaire, intervenants dans les secteurs scolaire et de l'animation)
  - 7 formateurs en cours de certification, ayant également une expérience dans le domaine de l'éducation, se sont portés volontaires pour être assistants bénévolement.
- Sur chaque lieu de formation, il y avait donc un-e formateur-trice et un-e assistant-e, ce qui a permis plus d'accompagnement des participants lors des exercices par groupes.
- Toute l'équipe était présente sur place du mardi midi au jeudi midi :
- mardi après midi et soir : échanges sur les préparations, finalisation de la journée de formation
  - mercredi : journée de formation
  - mercredi soir et jeudi matin : retours de chaque binôme sur sa journée de formation, et préparation de la journée suivante

## Année 1 (2012-13)

### **Les 10 établissements ont été regroupés en 6 lieux de formation.**

École ND de la Providence	20 personnes
École Ste Marie	13 personnes
École St Charles	8 personnes
École et collège St Vincent Brottier + École de Menars	10 personnes
Écoles de Nouan le Fuzelier, St Viatre, Salbris	12 personnes
Collège de Salbris	5 personnes

**Les 6 journées de formations** ont eu lieu comme prévu, animées simultanément dans les 6 lieux différents, par les 6 formateurs-trices et leurs assistant-e-s.

Elles se sont déroulées les 14 novembre 2012, 16 janvier, 13 février, 27 mars, 22 mai et 26 juin 2013.

La participation des équipes a été régulière, avec une bonne implication des personnes présentes. Les quelques absences étant dues à des arrêts pour maladie, ou à d'autres formations (pour les enseignants stagiaires ou les personnels de direction).

Ces journées apportaient les bases de la CNV, et avaient comme premiers objectifs :

- leur intégration dans la relation individuelle (avec les collègues, les parents, les élèves)
- le bien vivre ensemble au sein des équipes

### **Thèmes :**

#### 14 novembre : Prendre soin de soi pour mieux vivre son métier

- utilisation d'exercices corporels pour se recentrer et se ressourcer
- l'auto empathie : clarifier ce qui se passe en soi, pour retrouver son équilibre dans les situations inconfortables

- savoir repérer, identifier les points positifs, les pas d'évolution, pour soi-même et pour les autres, et savoir les exprimer

#### 16 janvier : Écoute empathique de soi et des autres

- les besoins humains, le lien émotions-besoins
- transformer ses jugements en conscience de ses besoins
- identifier les éléments déclencheurs (observation)
- écouter quelqu'un avec empathie (écoute des sentiments et des besoins derrière les mots)

A la suite de cette journée, des binômes d'écoute empathique sont créés entre les participants pour s'apporter du soutien mutuel régulier : bénéficier d'un temps hebdomadaire d'écoute empathique, même court (15 mn), permet d'évacuer des tensions et de préserver son équilibre dans la durée.

#### 13 février : Exprimer avec authenticité et respect ce qui ne nous convient pas

- clarifier ses besoins non satisfaits dans la situation, puis savoir faire une demande pour se donner des chances d'être entendu
- savoir entendre un Non à une demande et maintenir la relation
- savoir dire Non à une demande et maintenir la relation

#### 27 mars : Le dialogue et la gestion des conflits

- face aux critiques, agressions verbales, les 4 manières de recevoir un message difficile
- la gestion des conflits avec la prise en compte des besoins de chacun
- les modes d'autorité, le « pouvoir sur » et le « pouvoir avec »

#### 22 mai : La gestion des conflits, suite

- la relation de chacun au conflit, aisance et difficultés
- le harcèlement, une stratégie maladroite et tragique, au service de quels besoins ?
- les structures favorisant la gestion des conflits avec la prise en compte des besoins de chacun : cercles de parole, médiation, cercles restauratifs

Au cours de cette 5<sup>ème</sup> journée, un temps a été pris pour la prévision de l'année 2

En cohérence avec la conscience des besoins humains apportée par la CNV, nous souhaitons que la continuité de l'implication dans le projet puisse se faire par choix, en y voyant du sens et non par obligation. Les participants ont donc été consultés sur leur envie de poursuivre l'année suivante, ainsi que sur différentes modalités d'organisation.

#### **Contenu d'une journée de formation**

Chaque journée comprenait :

1. un temps d'accueil pour permettre aux personnes de se rendre vraiment disponibles à la formation et pour réinstaller la confiance dans le groupe
2. un temps pour partager le chemin parcouru depuis la séance précédente
3. un temps pour aborder une nouvelle notion et l'expérimenter avec des mises en situation
4. un temps de bilan oral et écrit avec une feuille d'évaluation, concernant le vécu de la journée et les apprentissages réalisés

Détail de ces différents temps :

1. Accueil : Ce temps est en lui-même un temps de formation modélisant. Il fait vivre aux participants la prise de conscience de leur état en début de journée et de leur disponibilité pour apprendre, puis leur permet d'expérimenter des moyens d'augmenter leur disponibilité, qu'ils peuvent réutiliser dans leur classe.

Les personnes arrivaient souvent avec un niveau de fatigue physique et psychique élevée.

Ce temps pour recréer du lien au sein du groupe est d'autant plus important pour ces formations qui demandent une grande implication personnelle, et donc un climat de confiance.

2. Partage : Ce temps a plusieurs objectifs :

- développer la capacité à voir le positif, les pas réalisés, les réussites. Cette capacité, utilisée pour eux-mêmes de manière générale dans leur vie, a un impact de prévention de l'épuisement professionnel ; dans le cadre de la formation, elle favorise la conscience des apprentissages réalisés ; utilisée dans la relation avec les élèves, elle favorise la qualité relationnelle avec les élèves et contribue à développer leur confiance en eux.
- un enrichissement mutuel au sein du groupe par le partage d'expériences. Chaque personne ayant souvent eu des applications différentes des notions abordées le-s mois précédent-s

3. Découverte : Ce temps de formation à de nouvelles compétences utilise les situations apportées par les participants, et permet d'expérimenter des applications dans la relation avec les collègues, avec les élèves et avec les parents.

4. Évaluation : Ce temps est en lui-même un temps d'intégration et d'utilisation de l'approche : savoir exprimer ses satisfactions, insatisfactions et faire des demandes. Il permet aux formateurs un retour sur la formation proposée et une prise en compte pour la suite de la formation. Les retours d'évaluation montrent un degré de satisfaction important. Les journées sont souvent vécues comme des temps de ressourcement

#### 26 juin : « Installer dans la classe et dans l'établissement, une ambiance favorable aux apprentissages »

Cette journée démarrait une deuxième partie de la formation, concernant l'utilisation de l'approche de la CNV pour la gestion de la vie de la classe et de l'établissement

- favoriser la construction de liens dans le groupe par des jeux coopératifs
- mettre en place des règles de vie à partir des besoins de chacun

Ce qui n'était pas prévu dans le projet et nous a semblé important au cours de l'année, a été de faire cette journée, non pas par établissements, mais par niveaux de classe et fonctions. Cette journée a donc regroupé tout le monde dans un même lieu (ce qui a permis en même temps de créer du lien entre les personnes impliquées dans le projet et de faire un temps convivial pour clôturer la première année d'expérimentation), et les ateliers ont été faits par niveaux de classe ou fonctions : personnels de service, cycle 1, cycle 2, cycle 3, collège, vie scolaire, chefs d'établissements. C'était aussi un temps de partage des expériences de l'année.

#### **Évaluation**

Lors de cette journée, nous souhaitions pouvoir faire une évaluation de l'intégration des apports faits pendant l'année, leur utilisation dans la relation avec les collègues, les élèves, les parents et l'évolution du regard et de la manière d'agir face aux conflits et au harcèlement.

Nous avons demandé la présence d'une personne de l'équipe d'évaluation et préparé un questionnaire que nous leur avons soumis pour avis.

Dominique Bodin ayant été en arrêt de maladie à ce moment-là, nous n'avons pas eu de réponse à ces demandes.

Nous avons néanmoins donné les questionnaires aux participants. Ils ont été remplis de manière anonyme. Nous l'avons transmis ensuite à l'évaluateur.

Ce questionnaire est joint en annexe page 72 « Apports de la formation 5 premières journées »

Témoignages recueillis dans ce questionnaire, à la question : « *Un moment, où vous avez utilisé la CNV, dont vous êtes le plus fier-e ou le plus heureux-se ?* » :

- aide éducatrice « *dans la cour de récréation, dans les conflits entre enfants et que je me sers de la médiation* »

- ASEM

« *voir le visage d'un enfant passant de la colère à la tristesse et finir avec un sourire radieux une fois le dialogue terminé* »

« *très heureuse d'avoir fait cette formation. Elle m'a beaucoup remise en question aussi bien au travail que personnellement* »

- professeurs des écoles ou de collègue

« *faire de l'auto-empathie au quotidien, ça fait du bien* »

« *dans ma vie personnelle, comprendre que l'autre n'a pas les mêmes besoins que moi* »

« *avec une élève à « trouble du comportement », notre relation est beaucoup plus apaisée depuis que je mets en place la CNV avec elle* ».

« *un enfant ne voulait pas mettre un bandeau sur le front (lors d'une kermesse). Après discussion et enquête de ses besoins, sans le forcer et sans crier, il a fini par dire qu'il avait peur qu'on se moque de lui et avait besoin d'être rassuré* »

« *je vais plus facilement vers des élèves agités pour savoir ce qui les gêne ou les stimule* »

« *un conflit entre 2 élèves opposées au niveau du caractère. Elles se sont écoutées et depuis ont monté un petit spectacle ensemble* »

« *je suis plus calme en classe et suis plus à l'écoute d'un élève plutôt agressif. Je ne suis plus du tout dans l'impulsivité, ni en classe, ni avec les parents, ni à la maison* »

« *un rendez-vous avec des parents pour leur annoncer le redoublement de leur enfant. Je l'avais préparé avec la CNV pendant la formation, j'ai pu l'appliquer lors de l'entretien.* »

« *j'ai traduit en terme de besoins les réactions d'une élève à ses parents. Ils ont entendu et réagi en fonction de ça* »

« *avoir su rétablir la confiance avec un parent dans une situation conflictuelle au départ* »

« *écoute empathique pour aider 2 collègues à recréer des liens* »

« *avec une mère qui m'avait agressée par 3 fois dans ma classe avec mes élèves. Je lui ai proposé un RDV pour tenter de lui donner l'occasion de dire ses inquiétudes, ses angoisses ... Cela a totalement assaini la relation.* »

« *aller voir une collègue suite à un malentendu. Oser aller lui dire et l'écouter* »

« *un moment où j'ai osé m'affirmer en faisant une demande claire à ma directrice* »

« *avoir compris pourquoi une personne de mon équipe était parfois agressive avec les autres et avec moi-même, grâce à l'écoute empathique et la compréhension de ses besoins* »

« *c'est une richesse d'avoir vécu cette formation dans l'équipe. Nous avons su nous serrer les coudes lors de coups durs* »

- directrices

« *je me sens globalement plus détendue* »

« *on n'a rien dit aux enfants sur la formation. Et je constate que maintenant les enfants viennent me voir pour que je les aide à régler leurs conflits. La rumeur, ça fonctionne dans les 2 sens* »

**Il y a aussi les difficultés :**

« *en théorie, je suis OK. Dans la pratique c'est beaucoup plus difficile, surtout dans la relation avec les collègues* »

« *c'est difficile de parler le langage CNV avec des gens qui ne pratiquent pas* »

« *j'ai du mal à mettre en place la CNV (rythme trop soutenu)* »

« *les parents devraient aussi tous faire cette formation* »

## **Autres témoignages recueillis au cours de l'année, extraits des temps de partage d'expériences vécues entre 2 journées de formation**

### - Utilisation dans la relation à soi

*« J'apprécie tous les moments où je suis dehors, où je bouge, où je cuisine. Ça me procure de la détente. Je me sens détendue, heureuse, pas coupable. Ces dernières années, je me suis oubliée. »*

*« En voiture, je prends le temps de me donner de l'auto-empathie le matin. J'arrive à prendre du temps pour moi »*

*"J'ai accepté d'être plus déchargée pour la direction, sans culpabilité. J'ai senti le besoin, et heureusement que je l'ai accepté, sans cela je n'aurais pas survécu."*

*"C'est vraiment très difficile de prendre soin de moi, j'en prends conscience de plus en plus. Quand je prends ma douche et que je suis en train de penser aux soucis de l'école, j'essaie de stopper mes pensées pour être présente à l'eau qui coule, pour me ressourcer, au lieu d'être en train de faire autre chose ou d'être ailleurs."*

### - Utilisation dans la relation avec les élèves :

Savoir voir et dire ce qui va bien

*« Je dis plus régulièrement aux élèves à la fin de mon cours, ce que j'ai apprécié de leurs comportements ; je vois à leurs expressions de visage (sourires) que cette reconnaissance de leurs efforts leur fait plaisir (d'autant plus que certains ont des difficultés à rester concentrés). Ils ne me disent plus uniquement « au revoir » ils rajoutent « à la semaine prochaine » et du coup cela me donne encore plus d'énergie et de plaisir.*

*Comme je leur nomme plus souvent ce qui va bien, les élèves ont plus de clarté sur ce qui fonctionne et sur ce qui contribue à favoriser un climat plus calme et plus propice à l'apprentissage, et ainsi on peut le revivre plus régulièrement. »*

Écoute empathique des élèves et conscience de leurs besoins

*« Je parle davantage aux élèves, mon regard a changé : j'ai conscience qu'ils ont aussi des besoins »*

*« Un jour, je constatais qu'un élève n'écoutait pas le cours ; il passait son temps à regarder par la fenêtre. Habituellement, je lui aurais enlevé des points et l'aurais rappelé à l'ordre et là, je ne l'ai pas fait. Je me suis quand même questionnée : « qu'est-ce qui ne va pas avec mon cours ? Pourquoi il ne s'intéresse pas ? ». Après le cours, je lui ai demandé pourquoi il n'écoutait pas et il m'a répondu qu'il avait un problème chez lui... Alors que moi je prenais son attitude pour du désintéressement. J'observe cependant, que j'ai eu la maladresse de le questionner devant d'autres camarades de classe, j'aurai aimé lui offrir plus de discrétion. »*

*« J'ai pu mettre en pratique l'écoute empathique avec une élève ; tout ce que j'avais appris m'a été utile, je n'étais pas dans le questionnement, j'ai accueilli les sentiments de cette élève et finalement ça lui a fait beaucoup de bien d'être simplement écoutée ; ça c'est d'abord traduit par des larmes et puis un visage plus serein et détendu ; ça m'a fait vraiment plaisir, j'étais satisfaite d'avoir pu mettre en pratique cette écoute empathique qui a permis de soulager cette élève»*

*« Avec la formation, j'ai pris conscience que lorsqu'en cours, certains élèves sont agités, énervés, « grognent », ce n'est pas que par rapport à moi ou au cours, mais qu'ils peuvent être perdus, dépassés et ça m'aide à aller plus facilement vers eux maintenant, pour leur apporter mon aide, quand ils travaillent en autonomie sur un exercice par exemple. Et je suis moins tendue quand je vais vers eux. Avant je me disais: « Ils vont encore râler ». Et maintenant, j'essaie, avant d'attaquer sur les maths ou les sciences physiques, de discuter un petit peu, de leur orientation, de là où ils en sont dans leurs révisions pour le brevet et petit à petit on revient à l'exercice. Je me sens plus patiente, je suis moins tendue, moins énervée, moins stressée quand ils me posent une question, je le prends plus sereinement. Avant j'avais tendance à prendre les choses contre moi, je me remettai tout le temps en cause : « Qu'est-ce qui ne va pas avec moi ? Qu'est-ce que je n'ai pas bien fait ? ». Je me faisais tout un film. Avant, ça me coûtait d'aller vers certains élèves, je suis moins sur la défensive, et la relation est plus fluide : l'élève est lui aussi moins tendu et il arrive mieux à me dire où ça bloque, ce qu'il ne comprend pas.*

#### - Utilisation dans la relation dans les équipes :

Pratique de l'écoute empathique en binôme

*"J'ai vraiment apprécié ce temps d'écoute mutuelle, même si c'est formel. Je n'en ai pas l'habitude"*

*" Ça soulage, ça crée du lien et de la confiance. C'est agréable de parler de façon aussi détendue."*

*"Je suis touchée par la confiance que tu m'as faite. Ce n'est pas si évident dans le milieu professionnel, de lâcher les peurs et les barrières qu'on se met."*

*"Ce qu'on a fait en binôme, ce serait bien qu'on puisse le faire avec toute l'équipe"*

*"J'ai bien apprécié. J'avais du mal à écouter sans rien dire. C'est devenu plus naturel"*

*"On partage une confiance"*

*"On a essayé sans prendre rendez-vous parce que je m'étais rendue compte que V. n'était pas bien"*

*"Ça m'a fait beaucoup de bien que N. m'écoute ce jour-là"*

*« J'ai vécu une situation avant les vacances : une collègue me demande comment ça va ? et j'ai vidé mon sac. Elle prenait le risque d'être disponible. Après je lui ai dit ce que j'avais exprimé par mail. Cette communication, c'est parler en vérité. Je n'aurais pas osé dire avant. Ça nous a rapprochés ; c'est beau. C'est une communication transparente, ça m'a fait grandir. »*

#### - Autres applications en équipe

*« J'ai observé plus d'échanges, entre les collègues dans la salle des profs : peut-être que cela est dû au fait que certains d'entre nous faisons cette formation, nous portons plus d'attention aux collègues, nous sommes plus réceptifs et du coup les discussions ne sont pas uniquement d'ordre professionnel, elles sont plus larges et touchent aussi des sujets plus personnels »*

*« J'ai écouté avec empathie une collègue qui venait de vivre un moment difficile avec un parent »*

#### - Utilisation dans la relation avec les parents :

*« J'ai organisé une sortie avec une quinzaine d'élèves de 5<sup>ème</sup> et j'ai eu à contacter les parents. Certains d'entre eux se sont braqués par rapport à ce que je proposais. Contrairement à d'habitude, je n'ai pas réagi de façon négative, « je ne suis pas montée sur mes grands chevaux », comme à l'accoutumée; j'ai simplement écouté ce que me disaient les parents qui m'attaquaient directement et je n'ai pas pris leurs propos contre moi et en fait, je ne suis pas rentrée dans le conflit. J'ai pris tout cela plus tranquillement. »*

Directrices

*« J'ai pris plus le temps pour écouter vraiment les parents. Je l'ai mis en pratique encore plus quand j'accueille une nouvelle famille, pour voir leurs besoins. Je mesure le bien que cela leur fait quand j'exprime les besoins que j'ai entendus. Je vois leurs yeux qui s'illuminent. Tout de suite un sentiment de confiance s'établit. »*

*« J'aborde les parents plus sereinement, avec plus de recul. Avec cette manière d'écouter, l'agressivité tombe, donc on peut être plus efficace. Une fois l'agressivité sortie, il y a la place pour la discussion. Ça ouvre à autre chose, on peut aller voir où il y a les besoins. »*

### - Utilisations dans la vie personnelle

Savoir voir et dire ce qui nous fait du bien : *« Chaque soir, je prends le temps de voir trois choses positives que j'ai vécues. Je les partage parfois avec mon compagnon. Je prends conscience que ce sont des choses simples qui me nourrissent »*

Passer de « il faut » à « je choisis » : *« Maintenant, je me dis plutôt : "Je choisis de faire les vitres". Ça change complètement les choses. Je sais que je veux satisfaire un besoin d'ordre, de propreté, d'autonomie, de liberté... »*

Écoute empathique : *« J'ai écouté mon fils qui était rentré du collège en pleurs. On a rien fait. Il a trouvé une solution qui lui convenait et il est reparti léger. »*

Écoute mutuelle : *“Je suis contente parce que, à la maison, j'ai mis en place un moyen de s'écouter. Le repas était reposant ; ça n'était pas arrivé depuis longtemps”*

Gestion des conflits : *“Mon fils aîné a demandé un conseil de famille pour demander à ses frères de frapper avant d'entrer dans sa chambre.”*

### - Les applications dans la vie quotidienne :

- se font à l'initiative des personnes, car elles voient l'intérêt, pour toutes leurs relations, de ce qu'elles découvrent dans le cadre de cette formation professionnelle
- se font dans un contexte qui est souvent plus facile pour oser ces nouvelles manières de faire, que le contexte professionnel. Elles permettent de tester, d'enregistrer des effets positifs et de développer la confiance pour s'en servir ensuite dans le cadre professionnel
- ont un impact positif sur le bien-être des personnes, bien-être qui favorise ensuite leur disponibilité sur le plan professionnel

### Difficultés rencontrées :

**Peu de difficultés dans cette première année.**

La participation a été très régulière, avec un taux de satisfaction important exprimé par les participants dans les bilans de fin de journée, par oral et par écrit sur les feuilles d'évaluation de la journée de formation.

**Les difficultés ressenties ou exprimées :**

- Volume de formation et fatigue

Nous avons senti combien les personnels arrivaient le matin en formation, avec de la fatigue physique et psychique liées à leur réalité quotidienne. En primaire en particulier, nous avons senti que consacrer tout le mercredi à une journée de formation, c'est du temps de récupération, du temps pour leur vie personnelle, du temps de préparation de leurs cours, qu'ils n'ont pas ce jour là. Le volume de formation (6 jours par an) représente un volume de temps important.

Heureusement les journées ont souvent été vécues comme ressourçantes et ce qu'elles permettaient comme qualité de relation dans l'équipe au cours des journées et comme améliorations dans les relations du quotidien compensait le temps investi et ses conséquences sur l'emploi du temps de la semaine de chaque personne.

- Implication personnelle et changement de posture

L'approche de la CNV amène à un changement de posture dans la relation et suppose une implication personnelle.

Il s'agit entre autres de :

- passer des habitudes de « parler sur » et de juger, (qui « protègent », même si elles ont souvent pour conséquence de susciter de la réaction chez l'interlocuteur) à la capacité à prendre la responsabilité de ses sentiments et besoins et à parler de soi, (dans laquelle on « s'expose » davantage, mais qui permet une meilleure qualité de relation et une prévention de la violence),
- passer des formes de réponse habituelles à l'écoute empathique de ce que la personne vit,
- passer des habitudes de rapports de pouvoir à la prise en compte des besoins de chacun.

Cette implication est plus ou moins facile selon les personnes.

Le degré de motivation personnelle pour la formation influe fortement sur l'engagement des personnes à oser ou non explorer ces nouvelles manières d'être en relation, et à traverser les zones d'inconfort que ce changement peut susciter.

Dans les écoles où toute l'équipe participait, il y avait des degrés de volontariat variés au sein de l'équipe, et donc des personnes avec parfois des réticences à cette implication personnelle nécessaire. Les formateurs prenaient en compte et respectaient le rythme de chacun. Cela ne crée pas la même dynamique dans un groupe que quand tout le monde est pleinement volontaire et voit vraiment du sens à ce qui est proposé.

- Participation des ASEM

Dans 3 écoles primaires, les ASEM sont venues à la journée de sensibilisation et ne sont pas venues à la formation ; dans une école l'ASEM est venue aux 2 premières journées de formation et n'a pas continué.

Dans 3 écoles, toute l'équipe a participé, y compris les ASEM et les personnels de garderie et de service.

Lors de la journée de juin, les directrices échangent leurs expériences :

*« Avec les enfants, toute l'équipe a maintenant un langage commun, sauf l'ASEM. Mais elle en entend des choses. »*

*« L'ASEM n'a pas participé, mais n'est pas contre ce qui se met en place dans les classes »*

*«Les ASEM et assistantes d'éducation ont fait la formation. Elles la vivent difficilement (cela touche des choses personnelles parfois pas faciles à vivre) et en même temps sont contentes. Elles apprécient de pouvoir vivre des temps d'échanges et d'écoute entre elles. »*

*«Les ASEM ont participé à la formation. En parallèle, il faut les faire participer. Avoir des temps de discussion et les associer à des prises de décisions par rapport à des enfants. J'ai l'impression qu'elles ont une place différente depuis la formation CNV. Elles ont eu une reconnaissance. C'est important de les intégrer comme éducatrices à part entière.»*

Il y a effectivement une vraie richesse quand les ASEM et personnels peuvent participer, que toute l'équipe peut avoir ce langage commun vis à vis les enfants, et quand la formation est une occasion de créer plus de lien, et de les intégrer davantage dans l'équipe éducative.

La question est « comment le favoriser ? »

Nous n'avons pas eu de contact direct avec les ASEM après la journée de sensibilisation.

On peut noter que les ASEM qui n'ont pas participé sont celles des petites écoles, où elles étaient seule ASEM avec des enseignantes, et que celles qui ont participé faisaient partie d'une école plus grande, où elles étaient plusieurs ASEM ou avaient des collègues assurant d'autres fonctions (surveillance, garderie, ...) ce qui était sans doute un élément sécurisant. Et effectivement en début de formation, elles restaient beaucoup entre elles.

C'est une question que nous n'avions pas anticipée spécifiquement et qui mérite d'être prise en compte.

Comment permettre aux ASEM de se sentir suffisamment en confiance pour être à l'aise dans une formation en même temps que les enseignantes ? Ou comment organiser le projet pour à la fois permettre la mise en confiance, la prise en compte des spécificités de chaque fonction et favoriser la rencontre et la collaboration au delà des clivages liés aux statuts, qui peuvent exister.

Quand cette rencontre peut avoir lieu, la formation s'avère une formidable occasion de renforcer la connaissance mutuelle et d'avoir une approche commune et une vraie complicité, comme a pu le témoigner un « tandem enseignante-ASEM »

## **Année 2**

On note une stabilité des effectifs.

4 personnes (sur 68) n'ont pas continué la formation pour l'année 2.

Dans les changements dus aux mutations :

- les personnes arrivant sur les postes sont motivées pour participer à la formation avec l'équipe et ont été incluses dans les groupes
- en fin de l'année 1, plusieurs personnes mutant dans une école du diocèse ne faisant pas partie du projet ont demandé à pouvoir continuer à suivre la formation. Avec les réalités de chacune, une personne a pu maintenir cette demande à la rentrée et a donc poursuivi la formation pendant l'année 2.

Sur le secteur de Salbris, le groupe « collègue » et le groupe « primaire » ont été regroupés en une seule formation, animée par l'équipe de formation qui avait suivi le groupe « collègue » l'année précédente.

Pour la première année, 2012-13, nous avons, à la demande du chef d'établissement du collège, maintenu une formation pour 5 personnes, pour s'assurer d'offrir, aux quelques personnes qui s'investissaient dans le projet, une attention spécifique à leurs problématiques de collège.

Le regroupement, appréhendé au départ par les 2 parties, s'est avéré finalement très apprécié de part et d'autre. Il a favorisé la connaissance mutuelle, fait tomber les à-priori et renforcé le lien entre les écoles primaires du secteur et le collège.

### **L'équipe des formateurs**

Ces équipes sont restées fixes sur les 2 années.

La question s'est posée entre la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> année de faire tourner les formateurs par rapport aux écoles dans un but d'enrichissement pour les équipes, en leur permettant de rencontrer un formateur différent.

Le choix a été fait de maintenir l'organisation existante pour privilégier la sécurité des personnes et la confiance établie avec leur équipe de formation (formateur et assistant)

### **Les 6 journées ont eu lieu les :**

- 25 septembre et 16 octobre 2013
- 22 janvier et 19 février 2014
- 2 avril et 11 juin 2014

L'organisation choisie pour cette 2<sup>ème</sup> année scolaire a été de faire des séries de 2 journées assez rapprochées, suivies de vacances scolaires, pour que les enseignants, suite aux prises de conscience et à la matière apportée dans les 2 journées, puissent avoir le temps des vacances pour prendre du recul sur leur pratique, et, quand ils préparent leur cours pour la rentrée, avoir le temps nécessaire pour intégrer des nouveautés.

### Septembre et octobre

L'axe principal de ces journées était autour de la prise en compte des besoins humains à l'école, dans la relation avec les élèves, l'animation de la vie de la classe et la pédagogie :

- heureux à l'école. Une école qui prend en compte les besoins humains, ça serait comment ?
- ce que j'ai bien ou mal vécu dans mon parcours d'élève est révélateur de besoins satisfaits ou non. Comment je peux prendre en compte ces besoins dans ma pratique d'enseignant ?
- apports d'idées
- les temps consacrés à la relation (comment ça va ?, heure hebdomadaire de régulation de la vie de la classe, cercles de paroles, ...)

### Janvier et février :

L'axe principal de ces journées était autour de la gestion des conflits, du système punitif et des alternatives possibles :

- ce qui fonctionne ou pas dans les modes de gestion de conflit actuels dans l'école, comment vous aimeriez vivre la gestion des conflits dans l'école ?
- réflexions et prises de conscience sur les intentions et effets du système punitif
- expérimentation des cercles restauratifs, une alternative possible au système punitif

### **Adaptation aux besoins des équipes**

Un point important dans notre démarche est de s'adapter aux demandes, dans chaque lieu de formation, pour répondre aux besoins les plus importants du groupe.

Des équipes ont fait des demandes pour utiliser le temps de formation (seul temps qui rassemble toute l'équipe) et le cadre de sécurité permis par la présence des formateurs, (personnes extérieures et expérimentées), pour gérer des conflits au sein de l'équipe de l'école.

Nous y voyons le résultat des apprentissages faits l'année précédente, avec une aisance à faire des demandes et à oser aborder les conflits de l'équipe.

Nous y voyons aussi une manière de se former, en les vivant, à des modes de régulation de conflit (cercles de parole, cercles restauratifs).

Par exemple, dans une école, suite au temps sur « comment aimeriez vous vivre la gestion des conflits dans l'école ? »,

- une personne a demandé à aborder le problème posé depuis 2 semaines par l'absence non encore remplacée, d'un personnel de surveillance et garderie.

Un premier temps a permis à chacune d'exprimer ses ressentis par rapport à la situation et de recevoir une écoute empathique, quel que soit son statut (directrice, enseignants, ASEM, agents de service). Un deuxième temps a permis la recherche de solutions, pour aboutir à une solution satisfaisante pour toutes.

*« De toute ma carrière, c'est la première fois que je vis un moment comme ça, avec autant de profondeur, de vérité. C'est vraiment constructif et ça fait chaud au cœur »* Enseignante la plus ancienne dans l'école

- un point exprimé sur « éviter les bruits de couloir », c'est à dire les critiques et plaintes qui sont dites « par derrière », sans que le conflit soit abordé directement, a été repris à la séance d'après. Il a fait l'objet d'une recherche collective, avec cercle de parole et prise de décision sur un mode sociocratique, et a abouti à la mise en place de « veilleuses de la relation ». 2 personnes, volontaires pour une période fixée (cycle entre 2 périodes de vacances), s'engagent à être disponibles pour les collègues qui voudraient bénéficier de leur soutien pour se clarifier dans une situation de conflit, et à être particulièrement attentives aux bruits de couloir, à aller voir une personne qui se plaint, à lui offrir une écoute empathique, à l'aider à clarifier ses besoins et comment elle pourrait agir : si elle se sent d'aborder le sujet par elle-même, quelle demande elle pourrait faire ; si elle ne se sent pas, la veilleuse peut jouer un rôle de tiers pour faciliter l'écoute mutuelle entre les personnes concernées.

Dans une autre école, un cercle restauratif a été demandé par une personne, et réalisé. Il concernait une situation difficile qui s'était passée plusieurs années auparavant, et concernait plusieurs personnes du groupe. Il a permis un soulagement pour cette personne, une prise de conscience pour d'autres et un temps d'expression empreint de profondeur et d'humanité qui a resserré les liens entre les personnes.

*« Grâce à cette année j'ai pu en parler, c'était inimaginable. J'ai eu beaucoup de chance. J'espère un jour pouvoir faire la même chose pour quelqu'un »*

Dans une autre école, l'équipe voyant les bienfaits de ces journées de formation, où tout le monde est présent, et l'efficacité des cercles de parole, a souhaité mettre en place, de manière régulière, une réunion de toute l'équipe. L'expression de cette demande et l'élaboration du « comment le mettre en forme concrètement », se sont faites sous la forme de cercles de parole avec prise de décision sur un mode sociocratique.

La journée d'avril a été consacrée à :

- des approfondissements sur des points demandés par les équipes des écoles

- la récolte des demandes pour la journée de clôture de juin

Le 11 juin, journée de clôture, a rassemblé toutes les équipes à Nouan-le-Fuzelier.

Son contenu a été construit à partir des demandes exprimées lors de la séance précédente.

- matin : ateliers d'approfondissement, au choix, sur des thèmes variés \*
- après midi : partages d'expériences par niveaux de classe  
un temps de bilan et perspectives par équipes d'école, et quelles demandes pour la suite ?

*\* Liste des thèmes proposés :*

**Mes consignes donnent-elles envie d'apprendre ?**

*Comment susciter la motivation et l'adhésion des élèves aux apprentissages à travers les consignes/demandes que je formule en classe ? De quelle manière peuvent-elles participer à l'autonomie et à la responsabilité des enfants ?*

**Comment accueillir une situation « difficile » dans une classe ?**

*De l'auto empathie à l'expression empathique ...*

*Je vous propose de pouvoir re-visiter les 3 pouvoirs de la girafe\* :*

- l'écoute de soi, de l'autre
- L'expression authentique
- l'éducation à partir des différenciations clés

**Jeux et Enjeux :**

*Apprendre, intégrer la CNV, avec le théâtre participatif, au service de la gestion des conflits*

- Présence au corps pour accueillir et reconnaître ce qui est
- À partir de saynètes, comprendre les enjeux, explorer les pistes, d'une manière ludique et collective

**Quand Dame Girafe\* s'en mêle, les embrouilles et conflits se démêlent":**

*S'entraîner à la médiation et à la médiation-minute (à la récré). Partager nos expériences sur la mise en place d'un espace d'écoute et de médiation.*

**Résoudre les tensions collectives avec les cercles restauratifs :**

*Approfondir la connaissance et l'expérience du processus pour oser animer ces espaces de parole et de régulation.*

**Revisiter la notion de Besoin :**

*Comment aborder les besoins avec les élèves, par le jeu.*

**Se recentrer, coopérer et jouer en classe :**

*Pour apprendre à nommer ses sentiments, ses besoins et faire des observations et des demandes!*

*À partir d'activités simples, de jeux coopératifs, d'utilisation d'album et d'exercices de centrage.*

**Prendre en compte le besoin de contact physique :**

*Découvrir des "massages" simples à faire en classe entre élèves, et leur intérêt pour la prévention des violences, le recentrage et la disponibilité aux apprentissages.*

**"J'ai besoin de..?":**

*Espace ouvert, cet atelier aura pour objectif de prendre en compte les personnes ne se retrouvant pas dans les propositions faites par l'équipe, et de construire ensemble à partir de ce qui émerge.*

\* la girafe et le chacal sont des symboles utilisés en CNV, pour représenter l'approche de la relation proposée par la CNV (la girafe), et ce qui dans nos modes de communication habituels coupent la relation (le chacal)

## **Les compétences développées et les pratiques mises en œuvre :**

**Dans cette deuxième année, les objectifs ont été de :**

### 1) Continuer à ancrer les compétences relationnelles abordées pendant la première année :

- auto-empathie,
- expression de soi à partir de ses besoins, savoir faire des demandes,
- écoute empathique, garder cette qualité d'écoute face aux critiques et l'agressivité
- savoir dialoguer avec la prise en compte des besoins de chacun

### 2) Développer des compétences pour animer des temps consacrés à la relation

En début d'année,

- Favoriser la création de relations positives au sein du groupe classe, par des jeux facilitant la rencontre et la coopération
- Élaborer des accords de groupe pour la vie de la classe à partir des besoins de chacun

Pendant l'année, mettre en place régulièrement des temps concernant la relation :

- « Comment ça va ? » ou « météo des émotions » : réalisé le matin ou en retour de récréation en primaire, en début de cours en collège
- temps hebdomadaire pour réguler la vie de la classe, gérer les conflits.

Ces temps favorisent le bien-être de chacun et la qualité de la relation avec les autres. Ils permettent une meilleure connaissance et affirmation de soi, ainsi que la rencontre de l'être humain qu'est l'autre, avec une meilleure compréhension des comportements des uns et des autres. Les élèves développent, par la pratique, leurs compétences psychosociales.

Ces temps permettent l'expression des ressentis avec des mots, dans un cadre sécurisé, et évitent qu'ils soient exprimés par des mots ou des comportements non respectueux.

Gestion des conflits :

- en tant qu'adulte dans un conflit avec un élève : parler de soi, savoir exprimer sa colère et mettre ses limites à partir de ses valeurs, et savoir écouter ce qui se passe pour l'élève
- en tant qu'adulte dans la gestion des conflits entre élèves : savoir utiliser la médiation ou les cercles restauratifs pour permettre l'expression et l'écoute de chacun, et la recherche de solutions

Relation avec les parents :

- privilégier la qualité de la relation : écouter « comment ça va ? », pour l'enfant et pour les parents, avant de parler des résultats
- savoir nommer les réussites, les progrès, avant de nommer les points de difficulté

### 3) Sensibiliser à la prise en compte des besoins humains dans les pratiques pédagogiques

Ce point ne faisait pas partie du projet initial sur 2 ans, car c'est une étape supplémentaire après la prise en compte des besoins dans les relations inter-individuelles, puis dans l'animation de la vie de classe et la gestion des conflits. Mais comme beaucoup de comportements réactifs des élèves et de

conflits sont, comme la partie émergée d'un iceberg, l'expression de besoins fondamentaux non pris en compte dans les pratiques pédagogiques, il nous a paru naturel de donner cette vision globale en même temps que nous abordions la gestion des conflits.

### **Quelques témoignages, extraits des retours faits lors des journées de formation sur les mises en œuvre et expériences faites entre 2 journées de formation**

*« On a un autre regard sur tout. »*

*« J'ai plus de vigilance sur la fragilité de l'humain : nous, les enfants, les équipes »*

#### - Relation à soi

*« Je me sens plus sereine que l'an dernier face à mon travail. Du coup, je suis plus attentive aux autres »*

#### - Relation aux élèves /à la classe

Début d'année (favoriser la création de liens entre les élèves, accueillir des nouveaux, élaborer des accords de groupe à partir des besoins de chacun, ...)

*« J'ai fait les jeux pour se rencontrer (tous ceux qui habitent Blois, ceux qui font du sport, ....). Les enfants ont trouvé tout seul de proposer des points communs »*

*« Je fais des jeux coopératifs une fois par semaine et ça marche »*

*« J'ai pris un temps particulier pour accueillir les nouveaux élèves de ma classe »*

*« J'ai testé les accords de groupe avec les élèves et je rappelle régulièrement ce que nous avons décidé »*

*« A la rentrée, j'ai proposé aux enfants d'exprimer leurs besoins pour être bien dans la cour et, cette semaine, les besoins pour être bien dans la classe.*

*Tous ont dit qu'ils avaient besoin de calme, beaucoup un besoin d'aide, pour l'un, un besoin d'être isolé, de pouvoir bouger sa table pour se concentrer ; pour un autre : besoin d'être entouré, de lien. Et de quelle ambiance ont ils besoin ? Un dit : besoin de bouger. Ils disent : "on aime bien rigoler ensemble, avec la maîtresse".*

*«C'était un bon moment de sincérité et d'écoute. J'avais craint qu'ils se taquent et bavardent et ils ont été très attentifs et à l'écoute. Et là je me sens dans mon « vrai » rôle : de favoriser les échanges, la construction ensemble et d'être dans la relation sur un même plan. »*

Écoute empathique, gestion des conflits, prise en compte des besoins, temps consacrés à la relation

*« J'accueille davantage les sentiments difficiles des enfants. »*

*« Un enfant arrive en pleurant, avant je lui aurais dit « c'est rien », et il aurait pleuré encore plus fort, là, je lui dis « je vois que tu as mal », il s'arrête de pleurer et me dit « t'inquiète pas maîtresse, c'est rien » (maternelle)*

*« J'ai expliqué aux enfants le ballon qui gonfle\* et leur ai dit qu'ils peuvent venir me voir pour me parler si besoin » \* on image avec un ballon de baudruche les émotions qui se gonflent en nous : si on parle, ça permet de le dégonfler, au lieu d'aller jusqu'à exploser*

*« On a mis en place un punching-ball dans la cour pour évacuer les tensions et le trop plein d'énergie »*

*« Une de nous est plus spécifiquement prête pour écouter un élève au cas où »*

*« Je suis en charge, une demi-heure par semaine, d'un moment d'écoute pour aider les enfants à gérer leurs conflits »*

*« Je fais communiquer les enfants dans leurs conflits et je trouve plus facilement les mots »*

*« Sur la cour, quand il y a une dispute, je ne m'interpose plus, j'essaie de communiquer, savoir le besoin de chacun »*

*« Quand il y a un conflit, on fait la médiation : écouter et reformuler. Ça se fait maintenant plus naturellement et je sens davantage de confort, de bien-être, de confiance. »*

*« Je constate que les enfants gèrent davantage entre eux »*

*« Face aux bagarres récurrentes pendant la récréation, au lieu d'interdire et de punir, nous avons réfléchi avec les enfants aux besoins qu'elles permettaient de vivre : bouger, décharger son énergie, avoir un contact physique, sentir sa force, ..., et comment le faire et que chacun soit en sécurité. Il y a maintenant dans la cour un espace spécifique dédié (carré avec dalles amortissantes restant d'un ancien espace de jeux extérieurs), et des règles élaborées avec les élèves pour ne pas se faire mal en se bagarrant. On voit un changement d'ambiance dans la cour, avec des enfants plus heureux, qui apprennent à se contrôler »*

*« On fait la météo des émotions le matin. Les enfants la réclament »*

*« Au retour de la récréation, je prends le temps d'un 'Comment ça va ?'. Nous cherchons ensemble des solutions pour que ça se passe mieux »*

*« J'ai mis en place un cercle de parole ; Ça a très bien fonctionné, il n'y a pas eu de jugement, il y avait de l'écoute et du respect »*

*« J'ai mis en place une fois par semaine, un cercle de parole où chaque élève peut exprimer quelque chose d'important pour lui, à un élève en particulier ou à la classe. J'accompagne avec le processus utilisé dans les cercles restauratifs. Au début de l'année, c'était surtout des choses mal vécues qui s'exprimaient, c'était un espace qui leur permettait de gérer plein de petits conflits. Maintenant, il y a aussi pas mal de choses vécues agréablement qui sont exprimées. »*

*« J'ai fait un conseil d'enfant dans ma classe il y a deux semaines (alors que je ne pensais plus à en proposer). Depuis, j'observe une meilleure entente entre les élèves, un meilleur climat de classe et beaucoup moins de problèmes dans la cour (alors qu'il y avait beaucoup de tensions et de « problèmes » dans cette classe). »*

*« Je fais un conseil d'enfants une fois par mois : échanger les soucis, les solutions à apporter, mettre en application »*

*« Le vendredi en fin de journée, je prends 15 mn, avec le bâton de parole : qu'avez-vous envie d'exprimer ? »*

*« Ces temps, ça permet à la fois de travailler la maîtrise de la langue et de vivre ensemble. Ils donnent aux enfants l'occasion de se connaître différemment que dans le quotidien de la classe et ils amènent plus de coopération et responsabilisation, en classe et sur la cour »*

## **Collège**

*« Je parle davantage aux élèves, mon regard a changé : j'ai conscience qu'ils ont aussi des besoins »*

*« La relation est différente avec certains élèves. Il y a un climat de confiance installé »*

## **- Savoir voir et dire ce qui nous convient, ce qui nous fait du bien**

*"Quand je demande ce qu'ils ont apprécié dans la journée, les enfants me demandent "et toi maîtresse ?"*

*« Pour les anniversaires, chaque enfant de la classe écrit un moment qu'il a apprécié de vivre avec cet enfant, je les rassemble dans un petit livret et on lui offre »*

## **- Vie de la classe et pratiques pédagogiques**

*« Dans ma classe, j'ai changé les tables de place, j'ai mis des tapis. Je cherche à amplifier leur plaisir et leur esprit de coopération »*

*« Pour favoriser l'entraide, j'ai placé une enfant à côté d'une autre. Mais elle a souhaité être aidée par un autre enfant. Je l'ai écoutée et j'ai accepté son souhait »*

*"À propos de mon besoin de nature dans la classe, plein de choses sont arrivées : des insectes, des fruits, des feuilles. Les enfants arrivent avec leurs trouvailles : ça me rend joyeuse quand la table d'observation est pleine. Les parents jouent le jeu. »*

*« J'ai essayé de faire des choses plus ludiques au niveau des apprentissages. Les enfants rient beaucoup et ça me demande beaucoup de patience. " »*

« Cette année, quand je suis dans ma classe (TPS/PS), je quitte totalement les soucis de la direction. Je prends du temps pour chacun. Je ne cours plus, c'est mon temps calme. Je suis heureuse de ça. »  
« J'ai mis en place un « coin du bonheur » où chaque enfant peut aller librement une fois par jour passer 10 à 15 mn pour se détendre quand il en sent le besoin. » CP

#### Collège

« J'ai expérimenté le « cercle de parole ». »  
« J'ai mis en place du travail de groupe avec un animateur élève. Les temps d'échanges sont favorisés par le travail de groupe : plus de partage de sentiments, plus de facilité à parler de leurs difficultés. »  
« On a eu un échange en classe autour d'un conflit et les élèves se sont demandés pardon dans la cour à l'extérieur de la classe. »

#### - Relation aux collègues

« Je me rends compte que j'ai accueilli mes nouveaux collègues plus consciemment »

#### - Écoute, soutien mutuel, gestion des conflits

« Je suis contente de la remise en route des binômes empathiques entre collègues »  
« On s'écoute plus »  
« De manière informelle, nous offrons-demandons de l'écoute empathique aux collègues »  
« Je me surprends à reformuler pour voir si j'ai bien compris »  
« Suite au cercle de parole de la dernière fois, une réunion avec toute l'équipe et tout le personnel a été organisée. C'est une première ! Nous avons procédé par des tours de paroles et cela a favorisé l'expression et l'écoute. Nous allons continuer »

« L'état d'esprit de la directrice a changé. On prend le temps. Il y a un partage de la même vision. On partage des soucis avec les collègues. On est plus sur la même longueur d'ondes. »  
« Ça crée de la cohésion dans l'équipe, il y a plus de soutien »  
« Nous nous soutenons, parlons entre nous des cas difficiles et récurrents »  
« J'ai bien aimé le temps d'échange sur nos classes : je me sens moins seule dans mon désarroi »  
« Écoute empathique envers une collègue qui a eu un conflit avec un parent »

« La même chose dite un an avant n'est plus écoutée pareil. On ne le prend pas pour soi tout de suite. »  
« Une collègue a proposé à 2 autres qui étaient en conflit de venir dans sa salle et de leur aider à s'écouter mutuellement »  
« J'ai osé aller trouver la directrice pour avoir des précisions sur l'avenant à mon contrat et sur mon salaire. »

« On fait maintenant un repas par mois avec toute l'équipe »  
« Les journées CNV nous ont permis de nous rencontrer et d'échanger. Maintenant, il y a plus de concertation »

#### Directrices

« Pour la pré-rentree, j'ai organisé pour l'équipe une après-midi tir à l'arc, avec tous les personnels, y compris ceux qui sont partis à la retraite en juin »  
« Je ne décide plus seule. Je remercie l'équipe pour son aide et son dynamisme. Je sens qu'on part ensemble cette année. »  
« Quand un parent ou un enseignant vient me voir mécontent, ne plus prendre pour moi ce qu'il exprime, et voir que ça parle de ce qu'il vit, ça me donne plus de sérénité »

#### - Relation aux parents

*« J'appréhendais la réunion de rentrée avec les parents. Je les ai accueillis avec des gâteaux et des boissons, et ça s'est bien passé »*  
*« En début d'année, nous avons proposé une matinée de jeux coopératifs pour tout le monde, parents, enfants et équipe de l'école »*  
*« Je choisis aussi de dialoguer avec les parents dès que je sens un problème, sans laisser traîner comme avant »*  
*« Je suis moins dans le conflit et plus dans la coopération. Je suis moins dans la peur »*  
*« J'ai osé faire une demande claire aux parents de ma classe : je ne veux plus parler des enfants devant les autres enfants ou devant d'autres parents. Je me suis affirmée au service du respect de l'enfant »*  
*« Quand je reçois les parents d'élève, plutôt que de commencer directement par m'exprimer sur le bilan scolaire de l'élève, maintenant je demande aux parents comment « ils sentent leur enfant /à l'école » et ce que dit l'enfant de « comment il se sent dans la classe ».*  
*« Dans les RDV avec les parents et l'élève, maintenant ma première question c'est «comment ça se passe dans la classe et ce qui convient et ce qui ne convient pas à l'élève. ». C'est eux qui s'expriment en premier. Et cela change beaucoup, cela instaure une relation un lien avec les parents/élève, une détente (ce qui ne se créait pas quand je commençais par les résultats et attitudes de l'élève en classe »*  
*« J'ai fait des petits pas dans ma manière de faire les bilans avec les parents, et je constate que beaucoup de parents ont dit « merci »*  
*« Pour la première fois, j'ai mis en place une rencontre individuelle avec les parents de chaque enfant. Je demande à l'enfant : « comment te sens tu depuis le début de l'année ? »*

#### - Utilisation dans la vie personnelle

*« Je m'en suis beaucoup servi dans ma vie familiale »*  
*« Dans ma famille, je suis passée de l'arbitre au médiateur »*

### **Cela ne résout pas tout**

Comme expliqué page 18, ces temps (temps 2 de la journée de formation) servent à nommer les pas réalisés, à voir ce qui change, pour favoriser la confiance et entretenir la motivation, car les situations à gérer continuent à être nombreuses au quotidien, et découvrir ces outils et leur intérêt ne veut pas dire que tout se passe bien tout le temps.

Comme tous les apprentissages, cela demande du temps d'intégration. Chacun progresse à son rythme et, selon la difficulté des situations, les mises en application sont plus ou moins évidentes :

*« Je me sens impuissante à gérer des enfants de 2,5 ans violents entre eux. »*  
*« Sur la cour, il y a beaucoup d'agressivité ; des jeux qui dégénèrent »*  
*« Sur la cour, c'est plus difficile : mais je vois que j'ai un début de prise de recul personnelle pour être à l'écoute de leurs besoins et leur donner confiance en eux. Ce n'est pas facile face aux modèles parentaux : « papa me dit de cogner », « papa dit : c'est moi qui commande et pas l'enseignant... »*

*« Le premier cercle de parole, ce n'était pas évident. Ils ne savaient pas quoi dire »*  
*« J'ai des difficultés avec 2 élèves qui ne s'expriment pas beaucoup. »*

### **Difficultés rencontrées :**

Dans l'ensemble, il y a eu peu de difficultés. La formation sur 2 années a permis l'installation d'un climat de confiance au sein des groupes, avec les formateurs, et vis à vis de la démarche proposée. Comme on peut le lire dans les différents témoignages, de nombreuses personnes ont expérimenté ce qu'elles ont découvert en formation et en ont vu des effets positifs.

### **Posture personnelle et outils concrets :**

Nous avons constaté néanmoins une différence dans l'appropriation des bases de la CNV et leur transfert pour l'application dans la classe, par rapport à ce que nous connaissons quand les enseignants viennent en formation sur démarche volontaire (pendant leurs week-ends ou leurs vacances) ou sont les acteurs de la construction du projet dans leur établissement. Nous avons l'habitude d'une majorité de personnes, qui après avoir découvert et intégré la notion des besoins humains, soit très active et créative de manières de mettre en application dans leur classe. Là, nous sentions plus une attente de recevoir des outils.

Nous faisons l'hypothèse qu'un projet déjà tout construit comme celui ci incite plus les personnes à suivre ce qui est proposé et leur permet moins d'être actrices de leur démarche de formation.

Les 2 journées de formation de ce début de deuxième année ont donc aussi eu pour objectif de réactiver la créativité des participants, pour oser expérimenter à leur manière la mise en œuvre, dans la vie de la classe et dans les formes pédagogiques, de ce qu'ils ont découvert avec cette approche. En voyant des vidéos d'autres manières de faire, plusieurs enseignants témoignent « j'ai souvent pensé à faire des choses comme ça, mais je n'avais pas osé »

De notre côté de formateurs, nous avons noté l'importance de prendre en compte cette réalité : il y a des personnes plus créatives-et c'est le cas des « pionniers » à qui nous avons eu à faire jusqu'à présent- et des personnes qui le sont moins, qui ont besoin d'avoir des outils concrets à appliquer et vont avoir ensuite leur part de créativité en les faisant évoluer à leur manière. Nous avons donc à développer davantage la formalisation d'outils créés par les uns pour pouvoir les transmettre plus facilement aux autres. Nous avons une réticence à le faire jusqu'à présent, car nous savons que dans l'approche que nous proposons, c'est la posture personnelle dans la relation qui est la plus importante, et qu'utiliser un outil sans avoir intégré la posture ne donne pas le résultat escompté, voire est contre-productif.

### **Projet d'équipe et volontariat personnel**

En particulier dans une école, où la directrice avait souhaité que toute l'équipe participe, et où la motivation et donc l'implication personnelle et l'évolution dans la posture relationnelle avaient été variables selon les personnes pendant la première année, il y avait une forte attente d'avoir enfin des outils et progressions à utiliser avec les élèves, et une frustration de ne pas avoir des outils simplement à appliquer, sans avoir encore à travailler sur sa posture.

Dans les premières séances de l'année, il y a eu plusieurs fois des temps de régulation avec l'équipe. Des temps parfois inconfortables et en même temps apprenants. Ressentir en le vivant ce que ça fait de ne pas être motivé par ce qui est proposé, de ne pas en voir le sens, permet aux enseignantes de comprendre ce que certains élèves peuvent ressentir, et d'expérimenter le bien être dans ces cas là de pouvoir le dire, d'être accueilli, écouté, et pris en compte.

### **Intégration des nouvelles personnes**

Les personnes arrivant dans l'équipe en début de 2<sup>ème</sup> année du projet, en remplacement de personnes ayant muté, ont la plupart été intéressées par le projet en cours et ont rejoint la formation. Elles ont parfois été déroutées par le fonctionnement qu'elles ont découvert, avec cette culture commune du groupe de parler avec authenticité, en échangeant au niveau des sentiments et des besoins. Ce qui s'était construit progressivement sur une année pour les personnes du groupe était assez déroutant pour des personnes qui arrivaient et étaient plongées directement dedans sans cette progressivité, et certaines ont eu du mal à trouver leur place.

L'aspect positif est que ça permet de mesurer le chemin parcouru par l'équipe qui a développé une aisance avec la dimension émotionnelle. Le décalage pour les personnes qui arrivent n'avait pas été anticipé à sa pleine mesure. C'est une dimension qui mérité d'être réfléchi et mieux prise en compte.

### **Participation à la journée de clôture**

Nous avons eu un peu de difficulté à mobiliser toutes les personnes pour cette dernière journée, en partie à cause de la date en juin, et en grande partie à cause du choix du lieu : plus proche de Salbris, il demandait aux personnes de Blois de faire une heure de route.

Le regroupement l'année d'avant s'était fait à Blois. Nous souhaitons cette année le faire plus proche des écoles de Salbris, et choisir un lieu convivial pour cette journée de clôture.

Contrairement aux personnels des écoles rurales qui sont habitués à faire le déplacement pour les réunions qui ont presque toujours lieu à Blois, les personnes des écoles de Blois ne sont pas habituées à se déplacer. Les premières ont apprécié d'être pour une fois pris en compte dans cette réalité et de vivre une journée de regroupement proche de chez elles ; pour les secondes, il y a eu à accueillir leurs réticences et à donner du sens à cette journée.

45 personnes (sur 66) étaient présentes.

### **Et ... expériences encourageantes :**

Les enseignantes qui ont commencé à mettre en place avec leurs élèves des temps d'expression de leurs émotions et besoins, ou à gérer des conflits avec la médiation (où elles demandaient à chacun de reformuler ce que l'autre a ressenti) ont été étonnées de découvrir l'aisance des enfants à le faire et l'effet positif rapide sur les relations.

Elles avaient la crainte que ce soit compliqué pour des enfants de maternelles ou de CP, étant donné leur propre expérience dans la formation, et ont découvert que les enfants s'en saisissaient beaucoup plus rapidement que les adultes.

### **Bilan global**

*« Merci pour cette formation, même si des fois je ne venais pas avec enthousiasme, j'ai beaucoup appris, je suis contente de l'avoir suivie, ++, de très bons formateurs »*

*« Merci pour ces 2 années de formation, je repars forcément changée »*

*« C'est une chance de l'avoir vécue en équipe. On a sacrément évolué dans notre regard »*

Ces témoignages résument bien plusieurs aspects de cette formation :

- une formation dont les gens sont très contents, même si elle a pu être prenante en terme de temps, impliquante et, pour certaines personnes, bousculante
- une formation axée sur la transformation de la posture dans les relations et dans la relation éducative en particulier
- dans plusieurs écoles, une occasion de temps avec toute l'équipe, qui existe rarement, et avec une approche permettant une évolution dans les relations et une culture commune. (La qualité du vivre ensemble dans les équipes étant reconnue comme un facteur de prévention des violences des élèves.)

**Témoignages issus de la journée de clôture, en réponse à la question :** *« Avec vos propres changements de comportement et ce que vous avez pu mettre en place dans les classes, quel impact avez vous pu observer sur les enfants ? »*

Enseignante, maître E

*« Je travaille sur 3 écoles, dont 1 seule a participé au projet. Même là où il n'y a pas eu la formation, le changement de comportement que j'ai dans les entretiens avec les enfants a un impact : le fait que je les amène à dire leurs sentiments et leurs besoins, ils le font maintenant spontanément, en tout cas avec moi. Et aussi les collègues me voient gérer les conflits différemment. Ça les intrigue, ils me posent des questions. Je vois bien la différence quand toute une école travaille là dessus, elle se voit surtout entre adultes : dans cette école-ci, on a maintenant un langage commun, même si parfois on a encore du mal, on se dit, « je vais te le dire en CNV », ça crée un langage commun qui est bien plus facile »*

#### Enseignante CM

*« En équipe on n'en reste pas à l'émotion, on va chercher plus loin. Et ça me permet aussi de me recentrer sur moi, plutôt que me dire que « l'autre a fait ceci et cela » Renvoyer sur l'autre, c'était plus facile. »*

*« Si on l'utilise régulièrement, les enfants vont finir par s'en servir naturellement. J'ai eu un retour des enfants qui m'ont dit « on a réussi à résoudre notre conflit nous-mêmes » Peut être que le spectacle « Rififi et médiation » a aidé aussi. Il y a quelque chose qui s'installe et ils ont un moyen, avec quelque chose de bien construit. »*

#### Enseignante

*« Ça m'a donné une grande ouverture au dialogue, à l'écoute, à la communication, entre les enfants, avec les adultes et dans ma vie perso. On dit qu'on est dans un monde un peu individualiste et je trouve que cette formation, ça fait tout le contraire »*

#### Enseignante en maternelle

*« Ça m'a vraiment aidée pour désamorcer les conflits entre enfants. Avant, c'était « c'est toi qui as commencé », « mais non, c'est toi ». J'étais complètement impuissante à résoudre ces conflits entre enfants. Maintenant chacun se pose, on écoute les sentiments et besoin de chacun. Sans ça, avant, je n'y arrivais pas du tout. C'est un grand pas vers l'humanité. »*

#### Enseignante en CP :

*« Dans notre façon d'aborder les choses dans les conflits, j'ai la sensation que les enfants se sentent davantage considérés. Avant souvent, on évacuait rapidement. Les enfants se disaient facilement « la maîtresse, elle m'aime pas ». Avec l'empathie, ils gagnent en confiance. Il y a une spirale positive qui se met en place, tout s'enchaîne.*

*Dans ma classe, j'ai depuis 2 ans, une petite fille à « troubles du comportement ». Quand je me mets en mode CNV, je suis capable de la calmer beaucoup plus longtemps, Quand je me mets en mode « chacal », je n'arrive à rien. Le plus difficile maintenant c'est d'être en mode CNV tout le temps ». Ses collègues ajoutent : « la petite fille est métamorphosée en 2 ans »*

### **Demandes pour la suite**

Toutes les personnes présentes à la journée de clôture ont exprimé des demandes pour une suite :

#### Des partages d'expérience

- Des **temps entre collègues** des écoles de notre réseau pour échanger nos expériences

Partage d'expériences avec collègues même niveau : vidéo, blog

Entretenir le lien avec d'autres équipes d'école pour partager nos expériences

échanges entre collègues de différents établissements (soit par niveaux, soit tous niveaux confondus)

- **1 rencontre annuelle** avec collègues du même cycle d'autres écoles pour mutualisation  
Rendez-vous annuel pour se relancer et ou faire le bilan avec collègues des autres écoles

- **Blog**

Mettre en place un blog de mutualisations de pratiques CNV

Avoir accès à des sites d'échanges de pratiques CNV

Un site où l'on pourrait retrouver des expériences faites par d'autres collègues

1 blog ou outils spécifiques au cadre de travail des maîtres E

Avoir accès à un Blog (questions réponses, aide à la résolution de conflits)

- **Avec des personnes plus expérimentées**

Témoignages de personnes ayant une pratique dans les écoles

Rencontrer des personnes qui pratiquent depuis longtemps

Avoir un temps d'échange avec une personne « CNV » enseignant la même matière

Bénéficier de l'expérience d'une personne rompue à la pratique

**Concernant les parents**

Réflexion sur la relation avec les parents

Continuer les ateliers de parents

Avoir un retour concernant les ateliers de parents

Rencontre avec les parents ayant suivi les ateliers<sup>b</sup>

Installer des ateliers échanges parents-enseignants<sup>b</sup>

Temps d'échange parents, enseignants, personnel sur la démarche avec la CNV<sup>b</sup>

Réunion d'information parents, enseignants et enfants<sup>b</sup>

**Des formations pour s'entraîner et approfondir**

Communication NonViolente

Identification et relation aux besoins

Approfondir cercles restauratifs et médiation au sein de l'école

Entraînement à la gestion des conflits et aux cercles restauratifs

**Journée d'approfondissement** : dont les besoins, les formulations,

2 journées dans l'année de formation pour se ressourcer et se relancer

- 1 pour se relancer, mise en projet, partage d'idées concrètes à mettre en place

les notions essentielles à se redire, jeux de rôle et théâtre forum

- 2<sup>ème</sup> en février : où en est on ? ce qui marche et qu'est ce qu'on projette pour la 2<sup>ème</sup>

partie de l'année (démarrer chacune par 2h de régulation d'équipe)

1 stage 2 à 3 jours en résidentiel avec son équipe dans un endroit calme

Conférences CNV ou liens internet pour alimenter ressources

Faire de temps en temps des piqûres de rappel pour revenir sur certaines notions

Vivre des ateliers à thème, comme ceux du 11 juin

**De l'accompagnement**

Être observée<sup>a</sup> en situation, ou par vidéo, et avoir des retours

Les cercles restauratifs en préparation aux Conseils d'éducation ou de discipline

Visites de conseillers CNV pour observer en classe et dans la cour et donner des pistes ou conseils

Garder le lien avec les animateurs pour poser des questions

Instaurer un temps d'écoute, de rémédiation au sein de toute l'équipe (personnels et

enseignants), coaché par un formateur que l'on connaît (pour être plus à l'aise), 2 fois dans

l'année.

Expérimenter et avoir une pratique régulière de médiation

Présence d'un animateur en classe<sup>a</sup> sur journée ou ½ journée pour apport et soutien pratiques

Accompagnement / Soutien individuel ponctuel sur place ou hotline + coaching

Soutien dans la mise en place de classe coopérative (CE2 = CM1) l'an prochain

Accompagnements par des formateurs pour continuer d'intégrer la CNV

1 journée par mois avec l'équipe pour connexion + travail / échanges sur cas concrets difficiles rencontrés

1 journée de supervision et d'analyse de pratique

Accompagnement de toute l'école pour intégrer la CNV à son fonctionnement

1 bilan annuel

Revenir sur quelques notions trimestriellement (besoins, écoute empathique, reformulation)

Identifier une personne ressource CNV au sein de l'équipe

### **Actions à mettre en œuvre**

Obtenir un budget pour l'achat ou le prêt de jeux coopératifs, matériel CNV

Avoir accès à une bibliothèque avec des livres sans avoir à les acheter

Nous aider à mettre en place du matériel de base pour la pratique au quotidien

Répertoire de ressources – Mise à disposition de supports et d'outils

Spectacle Rififi + valise de médiation

Spectacle Rififi

Fil conducteur d'action dans les classes (coin du bonheur...)

Salle dédiée à la médiation / Cercles restauratifs

Lieu d'écoute → pour les élèves ET les enseignants

Ces nombreuses demandes témoignent de l'intérêt que les enseignants ont vu à l'approche proposée, et de la conscience du temps nécessaire pour transformer ses comportements.

<sup>a</sup> Les demandes d'être observés dans leur pratique en classe témoignent de la confiance qui s'est instaurée avec cette approche et les formateurs, au point de se sentir à l'aise et demandeurs d'être observés et d'avoir des retours.

<sup>b</sup> Nous sommes heureux de voir que la demande d'avoir des temps de rencontre, ou ateliers communs avec les parents, émerge spontanément. C'était dans nos objectifs, après une première année avec des formations pour les personnels des écoles d'un côté et des ateliers pour les parents de l'autre, de développer des actions de coopération parents-école.

Nous n'en sommes pas arrivés là dans le cadre des 2 années du projet car, du côté des personnels des écoles, après une première année de découverte de l'approche qui remet pas mal en cause les habitudes, c'est dans la deuxième année qu'ils ont commencé à se sentir plus en confiance dans leur propre pratique ; et d'un autre côté, les ateliers de parents ont mis du temps à démarrer.

L'évolution vers des actions communes que nous avions projetées était juste, toutefois nous avons été optimistes sur le rythme.

## Actions en direction des chefs d'établissements

Il était prévu 3 journées par an spécifiquement en direction des chefs d'établissements.

### **- directrices du 1<sup>er</sup> degré :**

Sur les 8 écoles primaires, 3 directrices avaient un poste de direction à plein temps, dont l'une avec un poste de direction réparti sur 2 écoles, les 4 autres avaient une partie de leur temps comme enseignantes.

Les directrices ont participé aux 6 journées chaque année avec leur équipe, (à part une, qui a suivi seulement la première année).

Elles avaient aussi des réunions de chefs d'établissements dans le cadre du diocèse, il était difficile de rajouter encore des journées spécifiques dans le cadre du projet.

Une demi-journée d'analyse de pratique a été proposée à Blois, le 15 octobre 2013. Les 3 directrices de Blois étaient intéressées. Une seule était finalement disponible. La séance a été maintenue et a permis un accompagnement individuel de la directrice sur l'analyse d'un conflit avec une personne de son équipe et la préparation du RDV qui était prévu avec elle le soir-même.

La directrice a transmis par la suite que le rendez-vous s'était très bien passé et avait permis une réelle transformation de la relation avec cette personne. Elle a exprimé son intérêt pour pouvoir renouveler cette forme d'accompagnement.

D'autres séances étaient envisagées, mais n'ont finalement pas pu être mise en place par manque de créneaux disponibles avant ou après les journées de formation, étant donné l'éloignement des formateurs.

Cette forme d'accompagnement des chefs d'établissements à partir de leurs situations concrètes semble très pertinente pour leur apporter du soutien dans les nombreuses situations, où ils sont, par la nature de leur fonction, seuls avec leurs difficultés.

Elle suppose des personnes compétentes à proximité, pour pouvoir proposer des séances courtes, régulières ou sur demande.

A défaut de personne de proximité, un accompagnement par skype pourrait être envisagé. Cette formule n'avait pas été pensée sur le moment, et n'a donc pas pu être testée.

### **- Chefs d'établissement du second degré :**

Les 2 chefs d'établissement du second degré n'ont pas souhaité participer à la formation de 2 x 6 jours.

Ils ont été invités à la journée 6 de la première année, le 26 juin, et y ont participé au sein de groupe « chefs d'établissement ». En entendant les témoignages des directrices, ils ont exprimé leur intérêt pour se former, mais aussi la difficulté à le faire avec les personnels de leur établissement, la relation du chef d'établissement de second degré étant plus hiérarchique.

Suite à ce retour, une formation de 2 journées a été mise en place spécifiquement pour les chefs d'établissement du second degré, les 20 janvier et 21 février 2014.

Elle a été ouverte à tous les chefs d'établissement du second degré du diocèse (12).

Parmi les 5 inscrits, il y avait la présence des chefs d'établissements des collèges ou lycées, Ste Marie, St Charles, Notre Dame de la Providence. Leur établissement ne faisait pas partie directement du projet, mais l'école primaire de leur groupe scolaire en faisait partie. Ce qui était intéressant dans une perspective de continuité pour les enfants du primaire dans les années à venir.

Concernant les 2 collèges inscrits dans le projet,

- 1 chef d'établissement a participé à la formation et a pu mesurer à travers les mises en situation, le décalage entre ses intentions réelles de bienveillance et de respect dans les relations et la réalité de l'impact de nos habitudes de communication, et a pu découvrir ce que la CNV pouvait apporter au service d'une qualité de relation
- l'autre chef d'établissement n'a finalement pas participé, ce qui est dommage, puisqu'il avait repéré lors de la journée du 26 juin sa difficulté à offrir lui-même aux enseignants l'écoute compréhensive qu'il souhaitait les voir avoir avec les élèves.

## Actions en direction des parents :

### **Année 0 (2011-12)**

30 mai 2012

Invitation des représentants de parents d'élève à la réunion d'information (invitation transmise par les chefs d'établissements)

### **Année 1 (2012-13)**

- Le lancement des ateliers pour les parents (conférences prévues dans chaque école en septembre et octobre) a été décalé à début 2013.

Même si le résultat de l'appel à projet a été connu en avril, compte tenu des modifications demandées par la suite, et tant que la convention n'était pas signée, il nous était difficile de lancer réellement le projet. La convention ayant été signée en août, nous avons pu commencer à lancer les actions en septembre, et nous avons lancé d'abord les formations pour les personnels. Pour les parents, nous avons démarré avec les contacts avec l'APEL et les journées de sensibilisation ; les conférences et premiers ateliers ont eu lieu début 2013.

- Septembre 2012

Rencontre de la coordonnatrice avec la présidente de l'APEL du département du Loir et Cher, très favorable à l'idée des ateliers pour les parents.

- Septembre et octobre 2012

Participation de la présidente de l'APEL du Loir et Cher et de 10 représentants de parents d'élèves aux journées de sensibilisation

- Novembre 2012

Sur invitation de la présidente de l'APEL départementale, la coordonnatrice du projet accompagnée des 2 animatrices des ateliers pour les parents, présente le projet lors de l'assemblée générale de l'APEL départementale.

### **Démarrage d'ateliers pour les parents**

- un sur le secteur de Salbris, s'adressant aux parents des 3 écoles primaires et du collège (5 parents)
- un dans une école de Blois (Ste Marie) (10 parents)

Dans chaque lieu, après une soirée de présentation (en janvier ou février), un groupe de parents a participé à un atelier, comprenant 5 séances, de 2h30 chacune, entre mars et mai

### Contenus :

On retrouve la même trame que dans la formation des personnels des écoles, avec une adaptation aux situations parentales. Les formations sont très pratiques et s'appuient sur les situations apportées par les parents.

- Prendre soin de soi pour être un parent disponible. Savoir voir et nommer ce qui nous convient.
- L'écoute empathique. Écoute de soi pour transformer ses jugements en conscience de ses besoins. Savoir accueillir les émotions de l'enfant.
- Savoir faire des demandes pour susciter la coopération
- Savoir gérer un conflit avec la prise en compte des besoins de chacun
- Les alternatives aux punitions et récompenses

### **Des retours de parents**

Ce que vous avez apprécié :

*« de ne pas être jugée « mauvaise »,  
« les échanges, le respect par rapport à ce qui est dit »  
« pouvoir échanger avec d'autres personnes et découvrir de l'authenticité »  
« pouvoir mettre nos difficultés sur la table, les exprimer et mettre des mots de sentiments dessus »  
« la méthode et les explications »  
« la simplicité et l'efficacité de la présentation »,  
« les exemples concrets, les mises en situation »  
« la remise en question et les solutions apportées »  
« la sécurité intérieure que ces échanges m'apportent »*

Ce que vous auriez souhaité :

*« plus de parents pour plus d'échanges »  
« que nous soyons plus nombreux »,  
« plus de séances pour approfondir »  
« j'aimerais que ces ateliers continuent, c'est du temps pour moi et une belle énergie en sortant »*

Ce que vous avez découvert :

*« l'écoute »  
« les besoins, les nôtres et ceux des enfants »,  
« la différence entre un sentiment et un besoin »,  
« être à l'écoute de ses propres besoins et de ceux de l'enfant »  
« comprendre le besoin de l'enfant avant d'ordonner »,  
« la manière de dire les choses est très importante, mais c'est encore dur pour moi »  
« prendre conscience que je peux faire autrement »*

### **Difficultés**

Une réelle difficulté à mobiliser les parents.

- les ateliers ont démarré seulement dans 2 lieux, avec respectivement 5 et 10 parents.

Les parents eux même sont étonnés du petit nombre de participants, surtout quand ils découvrent l'intérêt des séances et des outils proposés. Ils disent : *« tout le monde devrait suivre des ateliers comme ça »*.

Nous nous sommes interrogés sur les facteurs amenant à cette situation et les moyens de les prendre en compte.

Il nous semble avoir mis en place plusieurs **éléments favorables** :

- l'information a été faite avec les associations de parents d'élèves et les chefs d'établissement, avec même un mot de l'APEL dans le cahier de chaque enfant dans l'école à Blois.

Une première séance de découverte était proposée, avant de s'engager dans le cycle des 5 séances.

Les horaires ont été choisis en concertation avec les parents.

Des éléments qui semblent être des **freins** :

- Il semble que le cadre de l'école, où les parents se connaissent à la fois trop et pas assez, ne soit pas très sécurisant d'un premier abord, pour parler de ses relations avec les enfants. (Il est plus facile de parler de son rôle parental dans un groupe où l'on ne connaît personne ou avec des personnes avec qui on est vraiment en confiance). Même si, avec l'approche proposée, la confiance s'installe vite, les personnes ne peuvent pas imaginer par avance cette qualité de relation.
- Les formateurs viennent tous de l'extérieur, et cela ne permet pas facilement la présence de l'animateur des ateliers pour les parents lors de différents moments de la vie de l'école (réunions avec les parents, ...), où il pourrait présenter les ateliers, faire une présentation rapide avec un exemple concret. Nous savons par expérience que ces courts moments répétés permettent de créer du lien avec les parents, d'installer une confiance, de permettre que l'idée de ces ateliers pour les parents fassent son chemin dans les têtes, jusqu'à franchir le pas.

## **Année 2 (2013-14)**

Les ateliers ont été repropoés.

D'abord en passant par les directions d'écoles, qui nous mettent en lien avec les présidents des associations de parents d'élèves APEL, pour qu'ils assurent une diffusion de l'information aux parents.

Dans les 2 lieux où il a fonctionné l'année d'avant, seul l'atelier sur le secteur de Salbris a redémarré, avec 4 inscrits. L'absence d'une personne à la 2<sup>ème</sup> séance, a conduit l'animatrice et le groupe à prendre la décision de ne fixer la séance suivante que quand le groupe comporterait au moins 6 personnes. Les parents participants sont motivés pour en parler autour d'eux.

A l'école Ste Marie, l'atelier n'a pas repris.

Éléments d'analyse :

- changement du président de l'APEL qui avait été très moteur dans le lancement de l'atelier l'année précédente,
- cette école est impliquée dans un projet de restructuration, avec une autre école, pour la création d'un seul groupe scolaire l'année suivante. La directrice et les parents sont déjà pas mal mobilisés par des réunions et ont peu de disponibilité de temps et d'esprit pour s'occuper du lancement des ateliers de parents.

La difficulté à lancer ces ateliers a été l'objet de réflexion dans l'équipe de formation et dans le comité de pilotage.

Le lieu des ateliers, au sein de l'école, est-il adapté ? Les parents seraient-ils plus à l'aise de venir dans un lieu plus neutre (maison de quartier, ...)

### Les nouvelles pistes explorées

- lors de la journée de formation de janvier pour les personnels des écoles, nous avons mobilisé les équipes sur cette réflexion : « voyez vous un intérêt que les parents aient accès aussi à cette approche et quelles idées pour les sensibiliser ? »

Dans une école, les enseignants ont eu l'idée d'une conférence pour les parents dans le cadre de la semaine sans écran. En la plaçant la veille de la formation, cela permettait que les formatrices soient là pour, dans un premier temps, présenter le projet et la CNV, et que les enseignantes partagent ensuite aux parents ce qu'elles mettaient en place dans leur classe autour de l'apprentissage des émotions, des besoins et de l'écoute.

Nous avons senti qu'après une année de formation et un trimestre pour réactiver et approfondir, les enseignantes se sentaient maintenant prêtes à commencer à parler aux parents de ce qu'elles faisaient, ce qui n'était pas le cas l'année d'avant. Elles ne se sentaient alors pas encore assez expérimentées pour parler elles-mêmes de l'approche de la CNV, qui sous tendait ces activités.

Pour cette conférence, les enseignantes ont filmé ou pris des photos des temps qu'elles consacrent à la relation (météo des émotions le matin, temps hebdomadaire de régulation de la vie de la classe, ..) qu'elles ont pu présenter aux parents.

Les parents présents étaient enchantés de découvrir ces pratiques.

La conférence avait été intitulée « Moins d'écran, plus d'écoute » en relation avec la semaine sans écran. Les parents participants (une trentaine) ont fait le retour que la présentation en lien avec la semaine sans écran n'était pas assez explicite, qu'il y aurait eu peut être plus de parents en indiquant plus clairement « présentation des activités faites par les enfants en classe autour des émotions et des relations » ce qui motive plus les parents.

- avec l'APEL d'une école, une séance de marionnettes a été organisée un jour à 16h30, pour les parents et leurs enfants, avec un goûter à la fin, avec des saynètes de la vie familiale, jouées avec le langage habituel, puis une nouvelle fois en utilisant la CNV.

Dans ces 2 écoles, ces conférences ont porté leur fruit puisqu'un atelier pour les parents a pu démarrer par la suite dans chacune d'elle.

### **Les parents qui participent aux ateliers en sont très contents**

Quelques retours de parents issus des feuilles d'évaluation des séances

Ce que vous avez apprécié :

*« le sujet, la pédagogie, l'ambiance sympathique » « la convivialité, l'écoute du groupe, l'apprentissage par le jeu » « la bienveillance » « l'échange en toute convivialité et sans jugements » « la joie et la légèreté, je repars d'ici avec le sourire » « le partage des expériences » « les exemples concrets qui nous permettent de nous identifier aux situations » « les jeux de rôles très parlants »*

Ce que vous avez découvert :

*« qu'il existe d'autres méthodes d'éducation » « de pouvoir donner une vraie place à mon enfant dans la famille en l'écoutant et en prenant en compte ses sentiments et ses besoins » « d'essayer de résoudre les conflits dans la discussion et pas de rester fermée » « d'apprendre à écouter l'autre, même si ce n'est pas ce que je pense » « une ignorance certaine pour la communication, le chemin sera long, mais agréable » « nous ne sommes pas seuls à vivre des situations difficiles » « une façon d'aborder les choses différemment, de se comporter de façon plus sereine » « la façon de formuler ses phrases modifie complètement le comportement de l'autre en face de nous »*

Ce que vous auriez souhaité :

*« séances très intéressantes, le temps passe vite et j'aurais volontiers continué » « j'aurais aimé qu'il y ait plus de séances car cela m'a fait beaucoup de bien » « dommage que ça s'arrête, c'est super mais trop court »*

- lors du comité de pilotage de janvier, une **adaptation pour la partie « parents »** a été décidée : avec le constat de la difficulté du démarrage des ateliers de parents, l'idée de faire venir le spectacle « Rififi et médiation » et d'y inviter les parents avec leurs enfants, a été validée.

Ce spectacle de clowns présente la médiation avec le processus de la CNV, avec le support d'une valise de médiation qui aide à suivre les différentes étapes du processus.

Le spectacle construit en 3 temps, montre que le processus de transformation du conflit peut être conduit :

- par un médiateur adulte (l'un des clowns),
- par des enfants (2 enfants sont invités à monter sur scène pour animer la médiation)
- par les protagonistes d'un conflit eux-mêmes, sans qu'ils aient besoin d'un médiateur

Cette action a été financée sur la ligne budgétaire prévue pour les ateliers pour les parents.

L'objectif était d'amorcer le contact avec les parents d'une manière attractive et ludique, lors d'un temps où parents, enfants et enseignants avaient accès aux mêmes informations sur la gestion des conflits par la médiation avec le processus de la CNV, et de susciter à cette occasion leur intérêt pour aller plus loin en participant à des ateliers.

La proposition du spectacle "Rififi et médiation" a été accueillie avec beaucoup d'intérêt par les équipes qui étaient prêtes à relayer l'information aux parents.

8 séances ont été organisées

Lundi	Salbris	1 séance	18h30 (30 personnes)
Mardi	Blois	2 séances	17h30 (40 personnes), 19h30 (60 personnes)
Mercredi	Blois	3 séances	11h (40 personnes), 14h (18 pers), 18h (80 pers)
Jeudi	Blois	2 séances	17h30 (60 personnes) et 19h30 (80 personnes)

A Blois, les séances du mardi ont été organisées à l'Espace Quinière, dans le quartier de l'école-collège St Vincent Brottier, pour favoriser la participation des parents de ce quartier, qui participent déjà peu à la vie de l'école et ne se seraient pas déplacés dans un autre quartier.

Les personnes présentes aux différentes séances, enfants, parents et enseignants, ont beaucoup apprécié le spectacle.

Les séances pouvant accueillir jusqu'à 120 personnes, nous avons regretté le taux de participation relativement faible des familles.

A chaque séance, les enseignantes présentes regrettaient que le spectacle n'ait pas été prévu dans le cadre de la classe. Elles auraient aimé pouvoir le voir avec tous les élèves de leur classe. Elles le voyaient comme un bon moyen, soutenant pour elles, pour sensibiliser toute la classe à ces bases pour la gestion des conflits.

Parmi les retours et suggestions que nous avons eus pour la mobilisation des parents :

Organiser d'abord des séances dans le cadre scolaire, puis reprogrammer le spectacle à destination des parents et enfants, avec la confiance que les enfants sont des bons ambassadeurs pour motiver leurs parents.

#### **Une suite positive au delà du projet :**

La directrice du groupe scolaire Ste Marie-Notre Dame de la Providence a fait revenir le spectacle pour les 2 écoles, dès le mois de septembre 2015, pour que tous les élèves aient vu le spectacle en début d'année et que ce soit une base commune pour toute l'école.

Chaque classe a réalisé ensuite sa valise de médiation.

La directrice a fait part de la différence qu'elle pouvait observer entre les personnes ayant suivi la formation pendant les 2 années, pour qui la pratique de la médiation avec la valise s'appuyait sur les compétences relationnelles développées pendant la formation, et les personnes nouvellement arrivées dans l'établissement, pour qui la valise était un outil, mais dont elles avaient plus de mal à se saisir, ne pouvant pas s'appuyer sur leur propre expérience dans ce domaine.

Une autre école qui avait fait partie du projet FEJ et 2 écoles du diocèse qui n'en avaient pas fait partie, se sont associées pour profiter de la venue de la troupe et permettre à leurs élèves de participer à ce spectacle.

### **La sensibilisation des parents par les enfants et les enseignants**

Au cours de la 2<sup>ème</sup> année, les enseignantes qui commencent à intégrer la CNV dans leur pratique témoignent d'un impact auprès des parents :

*« Une maman est venue me voir en me disant « : Est ce que vous pouvez me montrer le livre que vous lisez avec les enfants ? car mon fils m'a dit « il ne faut pas dire comme ça », comme je lui demandais des précisions, il m'a parlé d'un livre que vous lisez avec eux. J'aimerais en profiter aussi »*

Enseignante de grande section de maternelle

*« Aboutissement inattendu au cours d'un rendez-vous avec des parents. Eux aussi ont mis en place la météo des émotions le soir à la maison, ce qui a permis un temps d'échange entre eux. » Enseignante en élémentaire.*

Dans une école, lors d'une journée de formation, nous avons eu la demande des personnes de l'équipe d'avoir un temps pour les aider à préparer leur journée portes ouvertes, pendant laquelle elles souhaitaient informer les parents du projet de l'école sur le bien vivre ensemble avec la CNV.

Même si nous le savons à travers nos expériences (quand, en maternelle ou élémentaire un enseignant intègre la CNV dans sa pratique, l'évolution du comportement des enfants, les informations qui passent à la maison sur ce qui est fait en classe et l'attitude de l'enseignant avec les parents amènent les parents à être demandeurs d'informations, voire d'ateliers pour eux), c'est une forme de sensibilisation des parents que nous n'avions pas intégrée dans ce projet. En effet, elle demande un temps d'intégration suffisant pour que les enseignants se sentent en confiance dans leur propre pratique pour ensuite en parler et répondre aux interrogations des parents. Nous avons commencé à en voir les prémises dans la 2<sup>ème</sup> année avec les enseignants qui se sont appropriés le plus facilement les apports de la formation. C'est un axe de sensibilisation des parents qui serait à prendre en compte de manière plus formelle dans un projet sur 3 ou 4 ans.

## Actions en direction des acteurs éducatifs périscolaires

Dans les partenaires éducatifs périscolaires, nous incluons :

1. d'une part les personnels de cantine et de garderie à l'école, avant et après les heures de classe
2. d'autre part, les personnels des activités extrascolaires de quartier (centre social, club de sport, ...).

1) Dans le contexte des établissements privés, ces personnels font partie de l'équipe et ont eu accès à la formation avec l'équipe s'ils le souhaitaient.

2) Cette partie suppose du lien avec les mairies.

Dans le pré-projet, nous avons prévu un financement de 2 journées de formation pour des personnels assurant des activités péri scolaires ou extra scolaires dans les quartiers (centre social, club de foot, ...), ce qui nous semblait un bon moyen de faire découvrir, par une première expérience, l'intérêt de la CNV et d'amorcer un partenariat autour du projet.

Dans le projet final, le financement de cette partie n'a pas été maintenu. Nous avons néanmoins laissé cet axe d'action dans le projet, car il nous semble important dans le cadre d'une approche globale concernant tous les acteurs éducatifs avec lesquels les enfants sont en relation.

Dans le cadre de ce projet, nous n'avons pas eu d'actions sur cet axe :

- cette partie a moins de sens pour des établissements privés, dont le recrutement n'est pas localisé à un quartier, que pour des établissements publics où les enfants viennent tous d'un même secteur, avec des acteurs éducatifs extra-scolaires facilement repérables et qui sont en contact avec un grand nombre d'enfants de l'école.

- nous avons mesuré aussi que ne pas être sur place était un frein pour cette partie, qui suppose de développer un partenariat avec les municipalités, et donc des contacts, prises de rendez vous, ...

En février 2013, la présidente de l'APEL et la coordonnatrice du projet ont rencontré le maire adjoint chargé de l'éducation, pour communiquer sur le projet et faire du lien avec la municipalité. Il s'est montré très intéressé par le projet et l'approche de la CNV, en s'interrogeant sur comment amener un projet du même ordre dans les établissements publics de la ville.

La mairie de Blois a apporté son soutien au projet en mettant à disposition l'Espace Quinière pour 2 représentations du spectacle "Rififi et Médiation".

## Synthèse des actions réalisées

	Année 1	Année 2
	2012-13	2013-14
Personnels des établissements scolaires	3 journées de sensibilisation 6 journées de formation	6 journées de formation
Parents	Journée de sensibilisation pour délégués des parents d'élèves 2 ateliers pour parents concernant 5 établissements scolaires	Conférences dans 2 établissements scolaires 3 ateliers pour parents, concernant 7 établissements scolaires Spectacle Rififi et Médiation, 8 représentations
Personnels éducatifs péri scolaires	Participation d'une grande partie des personnels OGEC (garderie, cantine) aux formations  Pas d'action en direction de personnels éducatifs extra scolaires	Participation d'une grande partie des personnels OGEC (garderie, cantine) aux formations  Pas d'action en direction de personnels éducatifs extra scolaires

### RELATIONS AVEC L'EQUIPE D'EVALUATION

Il y a eu une bonne collaboration pour le lancement du projet, (préparation et animation conjointe de la réunion d'information en mai 2012), puis pour le lancement de l'évaluation en début de projet (facilitation de la mise en lien avec les personnes des établissements pour l'évaluation à T0) et du comité de pilotage.

Puis nous avons eu un temps d'ajustement avec l'évaluateur en début de 2ème année, car nous avons compris, en lisant la partie évaluation du projet, que l'évaluateur serait beaucoup plus présent. Nous nous attendions à ce qu'il puisse voir les évolutions des personnes au fur et à mesure des formations, et étions intéressés par des retours et des échanges qui nous amènent des réflexions sur nos pratiques.

L'évaluateur a souhaité séparer clairement les parties expérimentale et évaluation, en dehors des bilans émis, de manière à ne pas influencer l'une sur l'autre.

### REALISATION D'UN FILM AVEC CANOPE ORLEANS

Cette réalisation n'était pas prévue dans le projet initial. Il nous semblait intéressant de pouvoir témoigner à travers une vidéo, du projet et de ses apports.

Après avoir vu sur internet une vidéo tournée par la CDDP de Blois (Cup Song ..), nous avons réalisé que CANOPE avait une mission et des moyens dans ce domaine. Nous avons contacté Dominique Aumasson, la directrice de CANOPE Orléans, pour lui faire part du projet sur la prévention du harcèlement que nous menions depuis 2012 dans le diocèse de Blois, et pour lui demander si elle verrait un intérêt à ce que CANOPE réalise une vidéo sur ce projet.

Nous avons reçu un accueil très favorable, ce projet entrant dans l'axe « amélioration du climat scolaire » développé par CANOPE Orléans. Il était même plutôt dommage que nous ne les ayons pas contactés avant pour que le projet puisse être suivi dans son déroulement.

Le temps restant avant la fin du projet a permis la réalisation d'un film de 20 mn, « Mieux vivre ensemble avec la Communication NonViolente », avec le témoignages de directrices, d'enseignantes et de parents, sur ce que les formations, les ateliers et le spectacle ont pu leur apporter.

Les projections que nous avons pu faire auprès d'enseignants et de directeurs, suscitent de la motivation en entendant les témoignages, et en même temps une frustration d'entendre parler de l'intérêt et des effets et de ne pas voir concrètement en images comment ça se passe.

Des IEN qui l'ont visionné le voient comme un bon support au niveau institutionnel pour montrer l'intérêt de lancer des projets de ce type.

Le film a été présenté également à la délégation ministérielle pour la prévention des violences en milieu scolaire, et il est prévu qu'il soit mis sur le site « climat scolaire ».

## **B. Partenariats**

### **1. Partenaires opérationnels**

<b>Nom de la structure partenaire</b>	<b>Type de structure partenaire</b>	<b>Rôle dans l'expérimentation</b>
DDEC 41	Direction diocésaine de l'enseignement catholique du Loir et Cher	Lien hiérarchique avec les établissements
École du Sacré Cœur Ménars	École primaire	Lieu d'expérimentation
École Ste Marie Blois	École primaire	Lieu d'expérimentation
École St Charles Blois	École primaire	Lieu d'expérimentation
École Notre Dame de la Providence Blois	École primaire	Lieu d'expérimentation
École St Vincent Brottier Blois	École primaire	Lieu d'expérimentation
Collège St Vincent Brottier Blois	Collège	Lieu d'expérimentation
École Saint Martin Nouan le Fuzelier	École primaire	Lieu d'expérimentation
École Notre Dame de Lourdes St Viatre	École primaire	Lieu d'expérimentation
Ecole Saint Georges Salbris	École primaire	Lieu d'expérimentation
Collège Saint Georges Salbris	Collège	Lieu d'expérimentation
APEL 41	Association départementale des parents d'élèves	Implication auprès des parents
APEL École Ste Marie	Association de parents d'élèves de l'école	Impliquée dans l'organisation des ateliers pour les parents en année 1
APEL École Notre Dame de la Providence	Association de parents d'élèves de l'école	Impliquée dans l'organisation des ateliers pour les parents en année 2
APEL École St Charles	Association de parents d'élèves de l'école	Impliquée dans l'organisation des ateliers pour les parents en année 2
CANOPE Orléans	Centre de documentation pédagogique	Réalisation d'un film de témoignages

## **2. Partenaires financiers**

<b>Financements</b>	<b>Part de ces financements dans le budget total de l'expérimentation (hors évaluation) en %</b>
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse	39 %
Cofinancements extérieurs à la structure	43 %
Autofinancement	18 %

## **C. Pilotage de l'expérimentation**

### **Le comité de pilotage était composé de :**

- Catherine Schmitter, responsable du projet, coordonnatrice CNV et éducation
- Dominique Bodin, professeur des universités, responsable de l'évaluation du projet
- Jérôme Brunet, directeur diocésain du Loir et Cher
- François Cribier, chargé de mission pour le projet « Éducation à la relation », diocèse du Loir et Cher
- Gaëlle Petit, chargée de mission 1<sup>er</sup> degré, coordonnatrice du réseau des écoles du secteur de Salbris
- Marie Hélène Weicherding, présidente de l'APEL 41
- Sophie Briot, représentante du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse, coordonnatrice du FEJ de la région Centre
- Annie Dubas, Formiris Poitou-Charentes
- Geneviève Baraban, conseillère générale du Loir et Cher
- Agnès Picot Grandjean, directrice des services départementaux de l'Éducation Nationale du Loir et Cher, représentée par Chantal Plantebat, conseillère technique assistante sociale
- Eric Debarbieux, délégué ministériel chargé de la prévention et la lutte contre les violences en milieu scolaire

Il s'est réuni une fois par semestre.

N'y ont pas participé de manière effective : Eric Debarbieux, qui s'est excusé à chaque fois en raison de ses contraintes d'emploi du temps. Geneviève Baraban, présente à la 1<sup>ère</sup> séance, Sophie Briot, personne indiquée par le FEJ, qui n'a jamais répondu aux invitations.

Le projet s'est déroulé de manière très conforme aux prévisions. Les relations avec l'équipe de la DDEC étaient assez proches tout au long du projet.

Le comité de pilotage a surtout permis le partage des informations sur l'avancée du projet.

Il a aussi permis des réflexions collectives sur :

- les aspects à prendre en compte au moment du passage de l'année 1 à l'année 2, avec les départs et arrivées de personnels dans les établissements.
- sur les actions en direction des parents : comment toucher les parents, et les recherches de financement complémentaires pour la continuité des ateliers.

Il a favorisé aussi les liens avec Formiris, avec les services de la DASEN.

Formiris, qui était partenaire financier et est régulièrement amené à financer des formations dans le domaine de la relation.

**La rencontre avec les autres expérimentateurs, organisée par le FEJ en juin 2013** a permis

- des constats partagés sur la différence entre primaire et secondaire, avec l'investissement plus facile des équipes dans le primaire et plus difficile dans le secondaire.
- de mesurer une dimension favorable de notre projet que nous n'avions pas réalisée :

Des porteurs de projets témoignaient qu'il y a tout un temps nécessaire pour que les équipes des établissements voient du sens à ce qui leur est proposé, qu'ensuite ils sont demandeurs, mais qu'à ce moment là, il n'y a plus de moyens pour continuer l'action.

Dans notre cas, le projet est arrivé dans le contexte du projet global d'Éducation à la Relation, initié par le diocèse depuis 2008 et lancé officiellement en 2010. Ce travail de sensibilisation initiale, permettant d'amener les équipes à voir du sens à ces actions, était déjà en partie fait et les établissements volontaires pour le projet étaient déjà au stade de la demande d'accompagnement et de formation.

## **D. Difficultés rencontrées**

Les difficultés rencontrées dans les différents axes du projet ont déjà été nommées. Nous complétons ici avec des aspects plus globaux.

### **Le volume de temps nécessaire pour la coordination**

Le travail de coordination, avec ses différents aspects :

- contacts avec les établissements pour l'organisation des journées de sensibilisation en début de projet, puis la mise en lien avec les formateurs,
- coordination pédagogique avec les formateurs et organisation logistique pour leur hébergement
- organisation des journées de regroupement de fin d'année (recherche du lieu, concertation et conception du contenu, organisation logistique, ...)
- contacts avec l'équipe d'évaluation
- organisation des comités de pilotage (invitation, préparation, compte rendus)
- lien avec les organismes financeurs, bilans tous les 6 mois
- lien avec le secrétariat pour les aspects administratifs (facturation, ...)

Il s'est avéré que tout cela ademandé plus de temps que prévu (en moyenne 3 journées par mois alors qu'il était prévu 1 jour par mois dans le budget).

C'est un temps indispensable à la réussite du projet, et nous ne voyons pas comment le rémunérer, si nous voulons par ailleurs préserver toutes les actions inscrites dans le projet.

Nous avons fait le choix de ne pas le rémunérer, pour conserver le financement pour les actions, et nous l'avons valorisée en bénévolat dans le bilan financier.

### **La distance**

C'est un point que nous avons nommé plusieurs fois comme un facteur limitant.

Les formateurs en CNV étant encore actuellement peu nombreux, l'équipe était composée de personnes venant de différentes régions de France, ayant 2h, 4h ou 8h de trajet pour venir, qui pouvaient se déplacer pour une journée de formation, mais n'avaient pas la souplesse pour des actions sur des temps plus courts.

Concernant les ateliers pour les parents, qui avaient lieu sur des séquences de 2h30, les animatrices des ateliers étaient les personnes les plus proches, mais avaient quand même respectivement 1h et 1h30 de route pour se rendre sur les lieux des ateliers.

Pour le lien avec les parents d'élèves et avec les municipalités, un tel projet suppose de pouvoir instaurer progressivement des liens, et donc de pouvoir facilement rencontrer les personnes, être présent lors de réunions. Cela suppose que les personnes soient à proximité.

Pour l'accompagnement des établissements, le choix a été fait de faire les formations le même jour dans tous les lieux de formation, pour faciliter les échanges et la coordination au sein de l'équipe pédagogique. L'idéal est de pouvoir individualiser l'accompagnement des établissements. Là aussi, la proximité des intervenants permettrait plus facilement des échanges, du lien, et des réponses modulables (demi-journées, séquences courtes, temps d'observation in situ, ...)

### **La dimension ambitieuse du projet et la réalité du temps d'intégration**

Le projet était très ambitieux. Il voulait s'adresser à la fois aux relations dans les équipes, aux relations avec les élèves et à l'animation de temps consacrés à la relation, à la mise en place de formes de justice scolaire alternatives au système punitif (médiation et cercles restauratifs), aux parents pour la relation avec leurs enfants, et aux relations parents-école.

Cela a beaucoup de sens, car tous ces éléments interagissent pour la qualité du climat scolaire et la prévention des violences, mais chaque axe aurait pu faire l'objet d'un projet à lui tout seul :

- par exemple, faire un projet axé sur la qualité des relations au sein des équipes : consacrer 1 journée par mois à la régulation de la vie d'une équipe et l'accompagner pour développer ses propres modes d'autorégulation.

- ou un projet axé sur les cercles restauratifs, les faire découvrir et accompagner une école pour l'installation de son système restauratif.

- ou un projet axé sur l'évolution de la relation avec les élèves, dans la communication quotidienne, dans les temps consacrés à la relation et dans les pratiques pédagogiques.

De plus, la Communication NonViolente n'apporte pas des outils qu'il suffit d'appliquer, mais suppose un changement de posture qui prend du temps. C'est un peu comme une nouvelle langue, il ne suffit pas de savoir qu'elle existe pour savoir la parler. L'utiliser avec aisance suppose du temps d'apprentissage.

Ce que nous avons prévu sur 2 ans répondait à une logique d'évolution, mais qui supposait au moins une année de plus.

Nous avons constaté que :

- la première année a permis de découvrir les bases pour la relation inter-individuelle, mais comme elles sont déstabilisantes, elles ont commencé à être mieux intégrées à partir de la deuxième année.
- la deuxième année a permis de découvrir des applications dans la gestion d'un groupe, la classe ou l'équipe de l'école, ainsi que la découverte des cercles restauratifs.

Ce que nous avons imaginé possible la 2<sup>ème</sup> année (développer des actions de co-éducation avec les parents, mise en place d'espace d'écoute, ou d'un système restauratif, ...) fait partie des souhaits exprimés par les participants pour une suite.

## **La transition avec l'après projet**

La transition avec l'après projet nous semblait un point très important.

Nous avons anticipé en commençant à l'évoquer dès le comité de pilotage de janvier 2014.

Au regard de l'intérêt des participants dans les formations, nous supposons qu'il y aurait une demande de suivi et d'accompagnement pour continuer l'intégration de cette approche et la transformation des pratiques.

Pour les enseignants, Annie Dubas avait parlé de la formule d'ateliers de mutualisation proposée par Formiris. Ces ateliers étant normalement gérés par un enseignant qui se propose d'être personne coordonnatrice, nous avons convenu que pour la première année de suivi, il était important que l'animation soit faite par un formateur expérimenté en CNV, ce qui supposait une demande de financement.

Une difficulté était de combiner :

- notre envie de construire la suite à partir des demandes des participants, et pour cela nous attendions la fin de la formation et la journée de clôture du 11 juin.
- les réalités d'organisation, qui supposent d'anticiper pour la mise en place de formation, les demandes de financement, ce qui supposait de s'en occuper en mai.

Une autre difficulté était notre disponibilité, le temps nécessaire pour ce travail de coordination, dans une période où la préparation de la journée du 11 juin mobilisait déjà pas mal de temps et d'énergie, et dans un contexte où nous avions aussi nos autres engagements et activités que ce projet. La suite du contact avec Formiris pour une pré-programmation d'ateliers de mutualisation n'a pas été faite.

Il a manqué un comité de pilotage de fin de projet, où nous aurions pu reprendre toutes les demandes exprimées le 11 juin, et voir ensemble comment leur donner suite, et voir aussi comment donner suite aux ateliers de parents, pour que l'élan amorcé pendant le projet ne retombe pas.

Lors du comité de pilotage de janvier, nous n'avions pas fixé de date pour le comité suivant, et quand nous avons regardé en juin pour en fixer une, nous n'avons pas trouvé de date possible entre les emplois du temps bien remplis des uns et des autres.

La distance a été aussi un facteur limitant, la coordonnatrice du projet, résidant dans les Alpes de Haute Provence, (8h de trajet), manquait de souplesse pour faire le déplacement pour un comité de pilotage en fin d'année scolaire. La distance et l'investissement nécessaire pour la coordination tout au long du projet, au delà du temps rémunéré prévu, ont été un facteur d'épuisement qui a eu un impact dans cette transition de fin de projet.

Les demandes exprimées en juin ont été transmises au chargé de mission Éducation à la Relation du diocèse, qui ayant fait partie des assistants pendant toute la durée du projet était bien au fait du projet et bien placé pour assurer le relais auprès de la direction diocésaine.

### **Les enjeux pour la suite :**

- soutenir et accompagner les personnes formées :

Répondre aux demandes exprimées par les personnes formées, qui mesurent bien que ce changement de posture dans la relation éducative nécessite d'être accompagné dans la durée, pour être stabilisé. Tout comme une nouvelle langue, qu'il convient de pratiquer régulièrement.

- formation des nouvelles personnes arrivant dans l'établissement :

Chaque année, une ou plusieurs personnes quittent un établissement et donc des nouvelles personnes arrivent.

La formation des nouvelles personnes arrivant dans l'établissement est un élément fondamental pour le maintien d'une cohérence éducative dans l'établissement, en particulier pour les écoles où toute l'équipe avait été formée.

Un enseignant, qui arrive dans l'école et n'a pas ces bases, se retrouve en décalage à la fois par rapport à la culture commune de l'équipe et par rapport aux habitudes relationnelles et de gestion de conflit que les élèves ont pu vivre pendant les 2 années précédentes. Ce décalage peut provoquer des incompréhensions mutuelles entre l'enseignant et les élèves, et une réactivité en chaîne.

Tant que ces compétences relationnelles ne font pas partie de la formation initiale des personnels, une formation des nouveaux arrivants est fondamentale pour permettre la continuité de ce qui a été initié dans le projet.

### **Facteur favorable**

Le projet a eu lieu dans un diocèse, où le directeur diocésain avait impulsé un projet d'Education à la Relation, avec la conscience qu'elle concerne tout le monde (les élèves, les adultes des établissements, les parents, l'institution à ses différents échelons) et qu'elle nécessite de s'inscrire dans la durée.

Il l'a initié en 2008, avec des formations lors des sessions annuelles des chefs d'établissements (animation de réunion, communication, estime de soi, ...).

A partir de la rentrée 2009, un chargé de mission Education à la Relation, (à 1/3 temps) est recruté. Il peut être sollicité par les établissements qui ont des demandes dans le domaine de la relation (formation, accompagnement, médiation,...).

En novembre 2010, a lieu le lancement officiel du projet Education à la Relation, avec une journée pédagogique, animée par Thomas d'Ansembourg, pour tous les personnels de tous les établissements scolaires du diocèse.

Depuis, il y a à la fois liberté et soutien : les établissements restent maîtres de leurs initiatives, et savent en même temps qu'ils sont soutenus dans leurs démarches par l'institution.

Chaque année en décembre, des JER (Journées d'Education à la Relation) permettent un temps fort d'échanges, de mises en lien, d'apport d'outils.

Le directeur diocésain s'est formé à la gouvernance sociocratique, puis cette formation a été proposée aux chefs d'établissements à partir de 2012.

Fin 2014, 4 ans après le lancement officiel, un bilan a été fait avec les chefs d'établissements, avec une réflexion sur l'intérêt ou non de poursuivre le projet, et la décision collective a été « oui ».

En 2015, lancement du « Labo Innovation », pour accompagner un changement global dans la manière de fonctionner des établissements scolaires, au niveau de la relation et des pratiques pédagogiques.

Même si la transition juste après le projet « Développer le bien vivre ensemble, avec la CNV, pour prévenir le harcèlement » ne s'est pas faite aussi bien que nous l'aurions souhaitée, le contexte global du projet d'Education à la Relation peut permettre qu'il y ait une continuité et que l'impulsion donnée ne retombe pas.

Dans le cadre du projet « Education à la relation » :

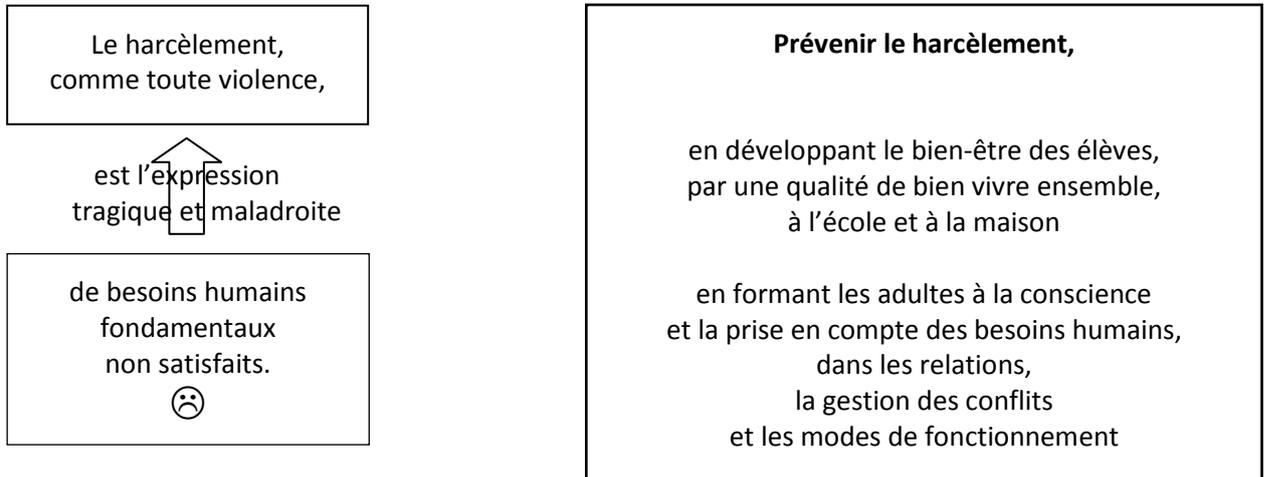
- en mars 2015, pour la session annuelle de 2 jours, rassemblant tous les chefs des établissements primaires et secondaires du diocèse, il nous a été demandé d'animer une formation de 2 jours de découverte de la Communication NonViolente. 30 chefs d'établissement y ont participé, ainsi que Le directeur diocésain, et 2 personnes de l'équipe de la DDEC.
- en avril 2015, une formation de 2 jours de découverte de la CNV a été proposée pour toute personne travaillant dans un établissement scolaire du diocèse, n'ayant pas participé au projet ou nouvellement nommé dans un établissement ayant participé au projet.

- début juillet et aux vacances de la Toussaint 2015, une suite de la formation (2 fois 2 jours) sera proposée aux personnes intéressées pour aller plus loin après ces 2 jours de découverte.
- le chargé de mission Éducation à la Relation du diocèse, médiateur et formateur, qui était déjà à disposition des établissements pour des médiations en cas de besoins, a été assistant pendant la formation du projet FEJ, a continué à se former aux cercles restauratifs et commence à être sollicité pour des cercles restauratifs dans les établissements scolaires.
- pendant l'année 2014-15, des chefs d'établissement ont mesuré la difficulté de maintenir une cohérence dans le projet pédagogique, avec des enseignants arrivant dans l'établissement et non formés à la CNV. A partir de 2015, les enseignants nouvellement arrivant se verront proposer une formation aux bases de la CNV, avec 2 jours en août, avant la prérentrée, puis une suite aux vacances de la Toussaint.

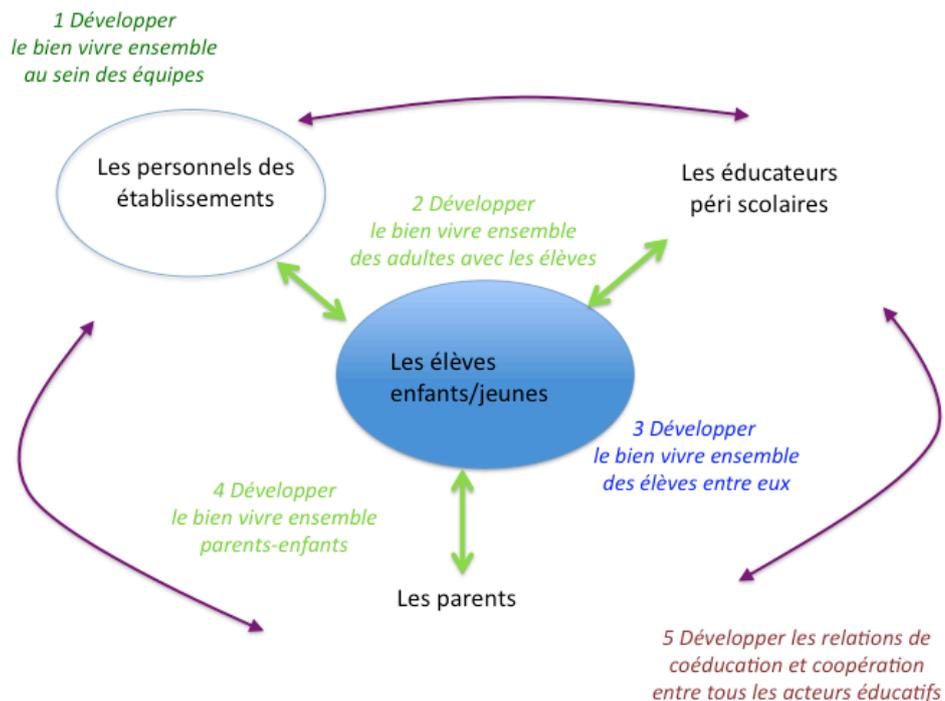
### III. Enseignements généraux de l'expérimentation

#### A. Modélisation du dispositif expérimenté

- **Un regard sur le harcèlement** et une approche centrée sur la prévention, très en amont :



- **Une approche globale** : développer les compétences relationnelles favorisant le bien vivre ensemble de tous les membres de la communauté éducative



#### B Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif

**Facteurs favorables importants, présents dans le diocèse de Blois, à prévoir pour la réussite d'un projet :**

1. La conscience qu'un projet autour de la dimension relationnelle et du bien-être à l'école nécessite de s'inscrire dans un projet global et dans la durée.

L'existence d'un projet d'Education à la Relation, dans lequel le projet FEJ est venu s'inscrire, qui a offert le contexte d'un terrain déjà préparé, « labouré », et va permettre d'entretenir par la suite ce qui a été semé dans lors du projet FEJ.

*Comme l'ont nommé d'autres porteurs de projet, il y au départ une période de sensibilisation à faire, et souvent le projet sert à cette sensibilisation et s'arrête au moment les équipes sont prêtes à se former. Là, elle était déjà faite grâce au projet en place.*

*Et souvent l'impulsion donnée par un projet retombe vite, à cause du besoin d'accompagnement pour stabiliser et le renouvellement des personnes dans les équipes. Là, le contexte va permettre d'entretenir.*

<b>L'avant projet Sensibiliser</b>	<b>Projet Former</b>	<b>L'après projet Accompagner</b>
Contexte présent dans le diocèse de Blois où s'est déroulé le projet		
Un projet Education à la relation, impulsé depuis 2009.  Au moment du projet FEJ, l'étape de prise de conscience est faite, les équipes sont demandeuses de formation.	2012 Projet FEJ « Développer le bien vivre ensemble, avec la CNV, pour prévenir le harcèlement » à destination . des équipes des établissements scolaires . des personnels périscolaires . des parents	2014 Le projet « Education à la Relation » continue. Il va permettre une continuité au projet FEJ avec : . la formation des nouveaux arrivants dans les établissements .l'accompagnement des personnes formées
Contexte à prévoir pour encadrer un projet		
<b>L'avant projet</b> Impulser un projet au niveau d'un secteur (une circonscription, ou 1 collège et les écoles primaires du secteur, ..) : . communication sur le projet . diagnostic climat scolaire des établissements, implication des équipes dans la construction d'un projet . conférences ou séances de sensibilisation .....	<b>Projet</b>	<b>L'après projet</b> Pour la pérennité du projet, prévoir : .la formation des nouveaux arrivants dans les établissements .l'accompagnement des personnes formées

2. Un changement de posture qui a commencé par la hiérarchie

*Les structures fonctionnent souvent en top-down pour ce qui est des projets et des décisions, mais plus rarement pour montrer l'exemple. Pour les formations et le changement au niveau relationnel, on souhaite que les actions se fassent à la base : les inspecteurs souhaitent que les enseignants développent la bienveillance dans leur classe, les chefs d'établissement souhaitent que les personnels se forment à la gestion des conflits, les enseignants souhaitent que des intervenants extérieurs viennent former les élèves.*

*Or dans ce domaine, « on transmet plus par ce qu'on est et ce qu'on fait, que par ce qu'on dit ». L'attitude relationnelle d'un supérieur hiérarchique a des conséquences sur le bien-être des personnes et sur l'ambiance et le fonctionnement d'une structure. L'idéal serait donc d'amorcer le changement en top-down.*

<b>Dans le contexte du projet FEJ réalisé</b>	<b>Transfert dans un projet Education Nationale</b>
Le directeur diocésain a commencé à se former dans le domaine de la relation interpersonnelle, puis dans le domaine de la gouvernance partagée.	Mise en place de sensibilisation à destination d'IA et IEN. Lancement du projet dans une circonscription par un IEN, convaincu par le thématique, conscient de l'importance de se former lui même dans le domaine de la relation interpersonnelle et dans le domaine de la gouvernance partagée
Puis ces formations ont été proposées aux chefs d'établissement. Le directeur diocésain participe aux formations avec les chefs d'établissements.	Propositions de formations aux directeurs d'écoles /chefs d'établissements dans le domaine de la relation interpersonnelle et dans le domaine de la gouvernance partagée.

## **B. Enseignements et conditions de transférabilité du dispositif**

### **1. Public visé**

#### **Les adultes**

L'expérimentation confirme l'importance de concevoir un projet global, concernant les différents acteurs éducatifs, comprenant :

1. les personnels des établissements scolaires
2. en primaire, les éducateurs intervenant sur le temps péri-scolaire (cantine, garderie, TAP, ...)
3. les parents

Dans le cadre du projet réalisé dans l'enseignement privé, les ASEM et les personnes intervenant sur les temps périscolaires sont des personnels OGEC, salariés par l'établissement. Ce statut favorise déjà au quotidien une proximité plus grande et a permis que ces personnels soient présents facilement pendant les formations.

Dans un projet dans l'enseignement public, ces personnels sont salariés par les mairies.

Il convient de le prendre en compte dans un projet, à la fois sur le plan relationnel, où ces statuts différents (Education Nationale, mairie), créent souvent une certaine distance entre les personnes et sur le plan administratif pour la mise en place de formations.

#### **Les élèves-enfants/jeunes sont les bénéficiaires secondaires.**

En primaire, cycle 1 et 2,

- du fait du jeune âge des enfants, qui reproduisent facilement la manière d’être des adultes avec eux et sont encore très proches de leurs émotions
- et avec la continuité de la présence de l’enseignant-e, toute la journée et toute l’année, la formation des élèves va se faire de manière induite, à travers le comportement de l’adulte et à travers les temps sur le vivre ensemble mis en place dans la classe.

En secondaire, et éventuellement en cycle 3,

- du fait de l’âge des élèves, qui sont dans une période souvent plus en réaction vis à vis de l’adulte, et sont plus coupés de leurs émotions
- du fait du nombre d’enseignants intervenant dans une classe et des emplois du temps fragmentés qui laissent moins de temps pour la relation, il peut être envisageable de prévoir des temps de formation des élèves en complément des formations d’adultes. Prévoir le démarrage en décalé par rapport à ceux des adultes, car les jeunes s’en saisissent plus vite que les adultes.

## **2. Actions menées dans le cadre du dispositif**

- **Des formations pour les personnels des établissements scolaires**
  - **concrètes** (Communication Non Violente, cercles et systèmes restauratifs)
  - **longues**
  - **menées par des personnes qualifiées** (formateurs certifiés en CNV, ayant une expérience dans l’éducation)

Les formations dans le domaine de la prévention des violences sont souvent des formations théoriques, de courte durée (2 jours).

La transformation des habitudes relationnelles demande :

- des outils concrets pour savoir comment faire autrement
- du temps de pratique pour développer ces compétences

C’est comme apprendre à jouer au tennis. On n’apprend pas le tennis avec un court théorique de 2 jours, même si quelques apports théoriques peuvent être utiles au cours de l’apprentissage, On apprend en pratiquant, avec des temps de formation et du temps de pratique autonome entre les séances de formation.

On peut apprendre seul, mais on peut prendre des défauts et ensuite cela prend plus de temps pour déconstruire les habitudes prises et reconstruire des techniques plus performantes.

C’est ce qui se passe avec la communication. Nous avons appris des manières de faire qui nuisent à nos intentions éducatives.

La CNV amène une autre manière de concevoir les relations, avec des conséquences importantes pour toute relation d’autorité et la relation éducative en particulier. Déconstruire les habitudes et stabiliser les nouvelles formes relationnelles prend du temps et nécessite d’être accompagné dans la durée.

La formation aux bases de la CNV pour la relation interindividuelle nécessite 6 journées. Idéalement, en commençant par une formation de 2 journées, puis les autres journées réparties sur l’année scolaire.

Les formations en CNV supposent d’être animées par des formateurs expérimentés (certifiés en CNV) ayant aussi une expérience dans le domaine de l’éducation, car l’important dans la transmission est autant dans la manière d’être en relation du formateur et dans la forme de la formation que dans le contenu de la formation.

- **L'avant projet**

### **La formation préalable et l'implication personnelle des directeurs ou chefs d'établissements**

C'est un élément essentiel pour l'efficacité du projet. La CNV permet de développer des compétences d'assertivité, d'écoute empathique, de gestion des conflits avec la prise en compte des besoins de chacun, elle transforme la manière d'être en autorité, en passant de l'autorité « pouvoir » à une autorité basée sur le respect mutuel.

Il y a vite une limite au projet si les personnels se forment, modifient leur manière d'être avec les élèves et que le chef d'établissement reste dans les pratiques relationnelles et d'autorité classiques.

Dans le projet réalisé, les directrices d'école primaire se sont formées en même temps que leurs équipes, avec des degrés variables de mise en pratique dans leur rôle. Les chefs d'établissements du secondaire se sont formés, l'un 2 jours pendant la deuxième année, l'autre pas.

Une évolution intéressante du projet pourrait être de commencer par une formation des chefs d'établissement aux bases de la CNV et à des applications concrètes spécifiques à leur rôle, et de démarrer des projets dans les établissements où les chefs d'établissement sont convaincus de son intérêt et s'en sont vraiment saisis dans leur pratique.

### **Construire la formation avec les équipes**

Un projet tout construit, comme celui qui a eu lieu, a tendance à mettre les personnes en situation de recevoir ce qui est prévu. Quand les personnes sont actrices dans leur projet, elles s'en saisissent davantage et sont plus pro actives.

Prévoir un temps de construction du projet avec l'équipe. Il peut se faire à partir d'un diagnostic du climat scolaire dans l'établissement et avec une sensibilisation à la CNV et une information sur les différentes applications possibles.

### **Ces différentes pistes d'amélioration donneraient comme modélisation possible pour l'avant-projet :**

Sensibilisation d'IA et IEN

Un IEN motivé se forme et impulse un projet dans sa circonscription

    Sensibilisation des directeurs-trices et chefs d'établissements

    Formation pour les directeurs-trices et chefs d'établissements intéressés

        Diagnostic de climat scolaire dans les établissements

        Information et sensibilisation à la CNV et aux cercles restauratifs

        Elaboration d'un projet avec les équipes (et selon la dimension du projet les parents)

        Mise en œuvre du projet

- **Les participants au projet**

### **Des formations en équipe**

C'est un point fort de la formation : permettre aux différents membres d'une équipe de vivre un temps ensemble, avec des outils qui permettent de vivre une qualité de confiance dans la relation, d'oser parler de soi avec authenticité sans crainte des jugements, et de se rencontrer beaucoup plus que dans le quotidien, au delà des rôles.

Dans le primaire, pour répondre à l'interrogation formulée en page 23 « comment permettre pour les ATSEM et personnels de cantine et de garderie à la fois de se sentir en confiance et en même temps de profiter de la formation pour créer plus de lien avec l'équipe enseignante ? » il est possible d'envisager quelques journées séparément, puis des journées ensemble.

En secondaire, faire une formation intercatégorielle est une occasion de créer du lien entre des personnes qui ne se rencontrent d'habitude pas ou peu.

### Formation en équipe et volontariat individuel

Il peut être possible de demander à toute l'équipe de participer au moins à 1 conférence, voire à 1 journée de sensibilisation, puis il est préférable de laisser le choix à chacun d'entrer ou pas dans la formation.

Dans un projet qui s'inscrit sur plusieurs années, proposer chaque année 2 journées de base, permet aux personnes d'entrer dans la formation à leur rythme.

### Projet de secteur

Une dimension intéressante pour un projet serait de le faire à l'échelle d'un collège et des écoles primaires du secteur.

- **Les déclinaisons du projet**

Une première année permet la découverte de la CNV et de ce qu'elle apporte dans les relations

<p><b>Bases de la CNV,</b>          . conscience des besoins fondamentaux          . processus de communication</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

applicables dans la relation interindividuelle avec ses collègues, les élèves, les parents et pour gérer un conflit entre 2 élèves par la prise en compte de ce que chacun vit

Une deuxième année permet une plus grande intégration de ces bases, et de commencer des applications spécifiques dans un ou plusieurs domaines de la vie d'un établissement, en fonction des besoins et motivations des équipes.

Relations dans les équipes	Relations dans l'école Vie scolaire	Enseignants applications dans la classe	Relations avec les parents	Relations avec les autres acteurs éducatifs
----------------------------	----------------------------------------	-----------------------------------------	----------------------------	---------------------------------------------

Dans chaque domaine, des intégrations de plus en plus importantes peuvent se faire en fonction de la durée du projet.

Par exemple, à partir de ce qui s'est vécu dans ce projet, on peut voir que :

. pour les applications par les enseignants dans la classe, une évolution pourrait être de l'ordre de :

Année 2	Année 3	Année 4	.....
<i>Installer et entretenir une ambiance de classe favorable aux apprentissages</i>			
<i>Sensibiliser les parents</i>			
<i>Faire évoluer ses pratiques pédagogiques</i>			

avec la conscience que les personnes évoluent à des rythmes différents, et que pour chaque nouveau domaine d'application, il y a une phase de découverte et tâtonnement, puis une phase d'intégration

. pour la mise en place des système et cercles restauratifs, l'évolution pourrait être :

Année 2	Année 3	Année 4	.....
<i>Découverte des cercles restauratifs</i>			
<i>Expérimentation de mise en œuvre d'un système restauratif</i>			
<i>Ajustements et validation d'un mode de fonctionnement</i>			

- **Les actions en direction des parents**

Nous avons choisi de lancer des ateliers pour les parents qui ont eu du mal à démarrer. L'expérience montre que les enseignantes ont commencé à être des relais vers les parents à partir du milieu de la 2<sup>ème</sup> année, quand elles ont commencé à sentir une intégration suffisante pour se sentir en confiance de parler de ce qu'elles mettaient en place dans les classes ; elles ne se sentaient pas encore expérimentées pour présenter elles-mêmes l'approche. C'est aussi à ce moment-là qu'a émergé : « ça serait bien que les parents soient formés aussi. »

#### Scénario 1

Le projet pourrait donc être axé en année 1 uniquement en direction des personnels des établissements scolaires. En année 2, attendre que la demande émerge des personnels et avancer avec eux sur l'axe « comment sensibiliser les parents ? ». Prévoir de répondre ensuite à la demande des parents, qui une fois informés, ont eux aussi envie de découvrir. La proposition d'ateliers pour les parents pourrait arriver en année 2 ou année 3.

#### Scénario 2, avec les associations de parents d'élèves

L'équipe d'animation du projet n'étant pas sur place, la relation avec les associations de parents d'élèves n'a pas pu être créée facilement. Avec une relation de proximité, et une implication des associations dans le projet dès sa conception, le lancement des ateliers pour les parents pourrait se faire dès le début du projet.

Et, après une première année (ou 2) où les personnels et les parents découvrent les bases de la CNV chacun de leur côté, des temps communs aux personnels et parents pourraient être mis en place à partir de la 2<sup>ème</sup> année (ou 3<sup>ème</sup>).

#### Le spectacle « Rififi et médiation »

Il apporte en 1h une sensibilisation à la gestion des conflits par la médiation avec le processus de la CNV. Spectacle de clowns, il convient bien aux élèves de 6 à 10 ans, et aux adultes. Il est moins adapté à des élèves de collège et voire de CM2 qui peuvent trouver que les clowns « c'est pour les petits ».

La programmation à l'intention des parents était une bonne idée en soi. Le spectacle a suscité l'intérêt des enseignants, puisque des écoles l'ont fait revenir l'année d'après à destination des classes.

Une réflexion est nécessaire pour savoir à quel moment le programmer et comment diffuser l'information pour toucher davantage les parents.

Dans le cadre du scénario 1 des actions en direction des parents, il pourrait être programmé à destination des élèves dans le courant de l'année 2 quand les enseignantes commencent à mettre en place les temps hebdomadaires de régulation de la vie de la classe, en soutien à leur action, puis reprogrammé en fin d'année 2 ou dans l'année 3, à destination des familles, dans le cadre de l'axe « parents » du projet ; les enseignantes et les enfants l'ayant déjà vu, pouvant être de bons relais d'information.

En invitant les représentants de parents d'élèves aux représentations faites dans l'école, les représentants peuvent ensuite être aussi de bons relais pour diffuser l'information par les associations de parents d'élèves.

### **3. Partenariats, coordination d'acteurs et gouvernance**

- **Accompagnement par une équipe de proximité**

Pour ce projet, comprenant une expérimentation dans plusieurs établissements et une évaluation, ce sont les formateurs qui se sont déplacés vers le lieu d'expérimentation.

Nous avons nommé plusieurs fois dans le bilan les limites liées à la distance géographique.

Pour pouvoir accompagner un établissement dans un projet sur le climat scolaire, projet qui se construit sur la durée, qui nécessite d'établir des relations, de la confiance, d'avoir de la souplesse pour participer à des réunions ou pouvoir proposer des formes d'accompagnement sur des temps courts mais réguliers, il est nécessaire d'avoir une équipe de proximité.

- **Partenariats**

Pour permettre la dimension globale d'un projet de ce type, il convient d'associer :

- les partenaires de l'Education Nationale (établissements, circonscription, DASEN)
- les associations de parents d'élèves
- les services de la direction de l'éducation de la ville, concernant la scolarité, le projet de réussite éducative et l'accompagnement à la parentalité

La mise en place des PEDT (projet éducatif de territoire) peut, dans l'avenir, faciliter ces partenariats et rendre plus facilement possible des projets de cette envergure.

Pour faciliter la diffusion des pratiques et permettre l'inscription d'un tel projet dans le contexte plus globale de pratiques innovantes, il peut être intéressant d'associer, dès le début du projet, CANOPE et le CARDIE du rectorat.

### **4. Impacts sur la structure**

Les témoignages montrent des impacts positifs importants dans toutes les relations au sein des établissements et dans les modes de gestion des conflits, ainsi que des évolutions dans les pratiques pédagogiques :

- un changement global de regard sur les personnes et les situations et une plus grande attention à l'être humain qu'est chaque personne, quel que soit son âge et son statut
- au sein des équipes : plus d'écoute, un langage commun, du soutien mutuel,
- avec les élèves : plus d'écoute, de prise en compte de leurs besoins, d'aisance pour réguler les conflits avec les élèves et entre eux, la mise en place de temps consacrés à la régulation de la vie de la classe qui sont en même temps des moments de formation des élèves aux compétences psychosociales, un début d'évolution des pratiques pédagogiques vers des pratiques favorisant la participation active des élèves et la coopération entre eux
- avec les parents : plus d'écoute, et en particulier une plus grande aisance dans les conflits, pour accueillir l'agressivité et aller vers une résolution constructive

Les applications se font également dans la vie personnelle, avec des conséquences positives sur le bien-être des personnes, qui leur permet une plus grande disponibilité au travail.

*« Depuis que je suis cette formation :*

*sur le plan personnel, j'apprends plus à exprimer mon ressenti*

*sur le plan familial, j'essaie de transposer les techniques qu'on nous apprend avec mon compagnon, mes enfants et petits-enfants.*

*sur le plan professionnel, avec les collègues, nous avons toutes le même langage, donc on gère les difficultés, les conflits, beaucoup plus rapidement, et au niveau de ma classe, j'ai l'impression d'être beaucoup plus à l'écoute de mes élèves, ils apprennent beaucoup plus à s'exprimer librement. En conclusion, je dirai que je me sens complètement différente dans mon comportement par rapport à avant. »*

## **Conclusion**

Le projet a été mené à bien et s'est déployé selon les axes prévus.

Il a permis à 70 personnes au sein des équipes de 10 établissements scolaires (8 écoles primaires et 2 collèges) de bénéficier, avec un accompagnement sur 2 ans, d'une formation aux compétences relationnelles par la Communication Non Violente, et à des pratiques restaurative pour la gestion des conflits, et a touché 243 parents. Les 1250 élèves des établissements et leurs parents ont été les bénéficiaires indirects de ces actions.

Ce projet sur 2 ans a permis aux équipes de ressentir les effets positifs de cette approche dans toutes les relations, -au sein des équipes, avec les élèves et avec les parents-, et également de mesurer tout le potentiel à développer et la réalité des transformations encore nécessaires. La demande pour une suite est importante (2/3 des participants). Pour stabiliser les changements amorcés dans les pratiques, un tel projet mériterait d'être poursuivi au moins une année supplémentaire et d'être inscrit dans le cadre plus global d'un projet à long terme sur l'amélioration du climat scolaire.

Ayant pris conscience de l'importance d'être formé aux compétences relationnelles, à la gestion des conflits de manière restaurative, et à des pratiques pédagogiques ou de gouvernance favorisant le bien-être et la coopération, et mesurant le temps nécessaire pour ces changements quand ils arrivent en formation continue sur des pratiques déjà installées, les participants ont cette question récurrente : « Pourquoi ne nous apprend on pas tout cela dans nos formations initiales ? »

Ces apports, faits en formation initiale, seraient effectivement un moyen de prévention beaucoup plus efficace,

- avec des personnels ayant, dès le début de leur carrière, développé ces compétences favorisant le bien vivre ensemble
- à un coût nettement inférieur à celui des actions à mener, en formation continue, dans tous les établissements

« L'obligation de formation des enseignants et des personnels à la prévention des violences et à la gestion des conflits », inscrite dans la loi de refondation de l'école va dans ce sens. Sa mise en application concrète serait un facteur important dans la prévention des violences en milieu scolaire.

C'est la conclusion d'une des directrices ayant participé au projet, témoignant dans le film tourné par CANOPE : « Cette formation devrait être donnée à toute personne qui souhaite enseigner ou travailler au sein d'un établissement scolaire. »

- Restitution du porteur de projet -  
 - Annexe 1 - Public visé par l'expérimentation -  
 - Nombre et caractéristiques des bénéficiaires et territoire d'intervention -

Numéro du projet	APSC04_4	Nom de la structure porteuse de projet
------------------	----------	----------------------------------------

	Bénéficiaires entrés l'année 1	Bénéficiaires entrés l'année 2	Bénéficiaires l'année
<b>Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action</b>			
Jeunes	0	217	
Adultes	109	228	
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	109	445	

		Bénéficiaires entrés pendant toute la durée de l'expérimentation
<b>Nombre de bénéficiaires directement touchés par l'action à l'entrée du dispositif, par caractéristiques</b>		
<b>1. Jeunes</b>		
<b>Âge</b>		
Moins de 6 ans		
6-10 ans	217	
10-16 ans		
16-18 ans		
18-25 ans		
Autres : <i>(préciser)</i>		
Autres : <i>(préciser)</i>		
<b>Situation</b>		
Elèves en pré-élémentaire		

Elèves en élémentaire	
Collégiens	
Lycéens en LEGT	
Lycéens en lycée professionnel	
Jeunes apprentis en CFA	
Étudiants du supérieur	
Demandeurs d'emploi	
Actifs occupés	
Autres : <i>(préciser)</i>	
Autres : <i>(préciser)</i>	
<b>Niveau de formation</b>	
Infra V	
Niveau V	
Niveau IV	
Niveau III	
Niveau III	
Niveau I	
<b>Sexe</b>	
Filles	
Garçons	
<b>2. Adultes</b>	
<b>Qualité</b>	
Parents	243
Enseignants	53
Conseillers d'orientation-psychologues	
Conseillers principaux d'éducation	
Conseillers d'insertion professionnelle	
Animateurs	
Éducateurs spécialisés	
Personnels des établissements (ASEM, Vie scolaire, Restauration...) (22) et de l'équipe DDEC (6)	28
<i>Directeurs d'établissement, dont 4 également enseignants (non comptés dans les 53 enseignants)</i>	13

<b>Réalisation</b>
--------------------

<b>Autre information concernant les bénéficiaires directement touchés par l'action à l'entrée du dispositif</b>	
<b>1. Les jeunes bénéficiaires sont-ils inscrits et suivis par la mission locale (ML) ?</b>	
Oui, tous les bénéficiaires directs sont inscrits et suivis par la ML Oui, une partie des bénéficiaires directs est inscrite et suivie par la ML Non, aucun bénéficiaire direct n'est inscrit et suivi par la ML	
<b>Echelle et territoire d'intervention de l'action mise en place</b>	
<b>1. L'action que vous menez dans le cadre de cette expérimentation est-elle à l'échelle :</b>	
Communale (une ou plusieurs communes dans un même département) Départementale (un ou plusieurs départements dans une même région) Régionale (une seule région) Inter-régionale (2 et 3 régions) Nationale (plus de 3 régions) ?	Départementale
<b>2. Votre territoire d'intervention inclut-il des quartiers politique de la ville ?</b>	
Oui, la totalité de mon territoire d'intervention est en quartiers politique de la ville Oui, une partie de mon territoire d'intervention est en quartiers politique de la ville Non, mon territoire d'intervention n'inclut pas de quartiers politique de la ville	Oui, une partie de mon territoire

**Remarques**

*Les bénéficiaires l'ont été à des degrés divers. Ils ont participé à : juste 1 journée de sensibilisation (26 personnes) ; l'une des représentations du spectacle Rififi et médiation (217 enfants, 146 parents), les 3/4 des enseignants participants à la formation ont également assisté au spectacle ; 2 journées de formation (5 chefs d'établissements) ; la formation sur 2 années comprenant 6 journées par an (75 personnes : directrices, enseignants, personnels de vie scolaire, ASEM, personnels de service), 1 conférence (50 parents), 1 atelier de 6 x 2h30 (41 parents). Parmi les personnes ayant participé à la formation longue (12 journées), sur les 14 qui sont sorties en cours de dispositif : 6 personnes ont arrêté la formation par choix personnel, les 8 autres arrêts sont dûs à des mutations, suppressions de poste, congés de maladie ou maternité.*

**Restitution finale du porteur de projet**  
**Annexe 2 - Calendrier de déroulement de l'expérimentation - Actions mises en œuvre**

Numéro du projet	APSCO4_4						
	Description synthétique de chaque action	Durée en jours	Ressources humaines mobilisées			Ressources matérielles m	
Effectifs			DUREE EN HEURES	Type de personnel concerné (qualifications)	Achats	Prestations de services	
<b>1. Préparation du projet</b>	<i>indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions</i>						
Action n°1	Rédaction du projet	10	1	70	formatrice certifiée en CNV		
Action n°2	Recherche du lieu d'expérimentation	3	1	21	formatrice certifiée en CNV		
Action n°3	Rencontres avec les chefs d'établissement	5	1	35	formatrice certifiée en CNV		
Action n°4	Recrutement de l'équipe pédagogique	2	1	14	formatrice certifiée en CNV		
Action n°5	Oganisation déplacement hébergemEnt ....	2	1	14	formatrice certifiée en CNV		
Action n°6	Réunions préparatoires avec l'équipe pédagogique	1	13	91	formatrice certifiée en CNV et formateurs en cours de certification		
<b>2. Mise en œuvre du projet</b>	<i>indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions</i>	mai 2012 - sept 2014					
Action n°1	Journée de réunion d'information Chef d'établissement et délégués parents d'élèves	1	1	7	formatrice certifiée en CNV		
Action n°2	Journées de sensibilisation	3	1	63	formatrice certifiée en CNV		
				déplacement 1 jr prépa 1 jour			
Action n°3	Journée de formation 1.1 dans 6 lieux différents	1	6	126	formateurs certifiés en CNV et formateurs en cours de certification		
Action n°4	Journée de formation 1.2 dans 6 lieux différents	1	6	126	ayant une expérience		

Action n°5	Journée de formation 1.3 dans 6 lieux différents	1	6	126	dans le domaine de l'éducation		
Action n°6	Journée de formation 1.4 dans 6 lieux différents	1	6	126			
Action n°7	Journée de formation 1.5 dans 6 lieux différents	1	6	126			
Action n°8	Journée de formation 1.6 regroupement	1	6	126			
Action n°9	Atelier pour les parents Salbris	6x2,5 heures	1	45			
Action n°10	Atelier pour les parents Ste Marie Blois	6x2,5 heures	1	45			
Action n°11	Réunions préparatoires année 2	2x2,5 heures	10	50			
Action n°12	Journée de formation 2.1 dans 5 lieux différents	1	5	105			
Action n°13	Journée de formation 2.2 dans 5 lieux différents	1	5	105			
Action n°14	Journée de formation 2.3 dans 5 lieux différents	1	5	105			
Action n°15	Journée de formation 2.4 dans 5 lieux différents	1	5	105			
Action n°16	Journée de formation 2.5 dans 5 lieux différents	1	5	105			
Action n°17	Journée de formation 2.6 regroupement, clôture	1	5	105			
Action n°18	Conférence pour les parents ND Providence Blois	soirée	2	8			
Action n°19	Conférence goûter pour les parents/enfants St Charles, Blois	fin de journée	1	6			
Action n°20	Atelier pour les parents ND Providence Blois	6x2,5 heures	1	45			
Action n°21	Atelier pour les parents St Charles Blois	6x2,5 heures	1	45			
Action n°22	Atelier pour les parents Salbris	6x2,5 heures	1	45			
Action n°23	Spectacle Rififi et médiation 8 représentations	4	3	126	comédiens		
Action n°24	Encadrement spectacle	4	1	28	formateurs certifiés CNV		
Action n°25	Atelier analyse de pratique pour chef d'établissement	0,5	1	3	formatrice certifiée en CNV		
Action n°26	Formation pour chefs d'établissement 2nd degré	2	1	28	formatrice certifiée en CNV		
Action n°27	Préparation du tournage	1	2	14	formatrice certifiée en CNV		
Action n°28	Tournage film avec Canopé Orléans	1	3	21	formateurs certifiés CNV+ cameramen + ingé son		
<b>3. Achèvement du projet</b>	<i>indiquer ici les dates de début et de fin de la phase d'actions</i>	juin 2014 - mai 2015					
Action n°1	Bilan avec l'équipe pédagogique	1	10	70	formatrice certifiée en CNV		
Action n°2	Montage film avec Canopé Orléans	4	2	56	formateurs certifiés CNV + monteur		
Action n°3	Envoi du film à 2 IEN intéressés pour lancer un projet avec la CNV				formatrice certifiée en CNV		

Action n°4	Présentation du film à la délégation ministérielle prévention des violences en milieu scolaire	0,5	1	4	formatrice certifiée en CNV		
Action n°5	Rédaction du Bilan	8	2	112	formatrice certifiée en CNV		

**Restitution finale du porteur de projet**  
**Annexe 3 - Liste des outils développés dans le cadre de l'expérimentation**

<b>Numéro du projet</b>	APSCO4_4
-------------------------	----------

	<b>Nom de l'outil</b>	<b>Fonction (préciser si ce sont des outils de pilotage, de suivi, de communication, de formation, de sensibilisation, etc.)</b>	<b>Utilisateurs ou destinataires</b>	<b>Format (papier, électronique, etc.)</b>	<b>Trans de l'expé (o</b>
1	Présentation du projet (a)	Communication	Equipes des établissements, représentants de parents d'élèves	Power point	En part
2	Module de sensibilisation 1 jour (b)	Sensibilisation	Equipes des établissements, représentants de parents d'élèves		Oui
3	Modules de formation (b)	Formation	Equipes des établissements		Oui
4	Ateliers pour les parents (b)	Formation	Parents		Oui
5	Apports de la formation 5 premières journées (a)	Evaluation	Porteur de projet, évaluateur,	Document papier	Oui
6	Spectacle Rififi et médiation ( c )	Sensibilisation	Equipes, parents, enfants/élèves		Oui
7	Synthèse des partages d'expérience (a)	supports pédagogiques	Equipes des établissements	Documents pdf	Oui
8	Film réalisé avec Canopé (a)	Témoignages	Responsables EN, décideurs de formation	Vidéo mp4	Oui
9					
10	<i>(a) réalisé spécifiquement</i>				
11	<i>(b) réalisé spécifiquement à partir des modules de formation issus de nos pratiques habituelles et adaptés au contexte</i>				

<b>12</b>	<i>( c ) spectacle déjà existant</i>				
<b>13</b>					
<b>14</b>					
<b>15</b>					

**Document d'évaluation conçu pour la journée de clôture de la première année  
en juin 2013**

**Ce que la formation vous a apporté**  
(5 premières journées 2012-2013)

Cocher la case correspondant à votre évaluation  
selon ce que vous ressentez, entre 0 = non, pas du tout et 4 = oui, tout à fait

	0	1	2	3	4
<b>1 - Evaluation générale de la formation</b>					
Je ressens les bénéfices de la formation dans ma vie professionnelle					
Je ressens les bénéfices de la formation dans ma vie personnelle					
Même si je n'arrive pas à tout mettre en pratique, je pense régulièrement à cette démarche de communication (ça peut être avant, pendant, ou après une situation relationnelle)					
<b>2 - Relation à soi</b>					
J'ai découvert et j'utilise des exercices corporels me permettant d'être plus serein-e					
Je me donne à moi même des appréciations et de la gratitude régulièrement					
Je suis plus à l'aise avec mes émotions-sentiments					
Je prends davantage la responsabilité de mes émotions-sentiments. (la situation extérieure n'est que le déclencheur, la cause de mes émotions est en moi)					
Je sais me donner de l'auto empathie (en cas d'émotion désagréable, trouver le besoin insatisfait, et agir pour retrouver l'équilibre)					
Je sais demander de l'empathie à quelqu'un quand j'en ai besoin					
Je sens que je suis moins stressé-e ou que je vis mieux les situations de stress					
Je sens un impact positif sur mon énergie					
<b>3 - Aisance avec les conflits</b>					
Je suis maintenant plus à l'aise avec les conflits, dans ma vie professionnelle					
Je suis maintenant plus à l'aise avec les conflits, dans ma vie personnelle					
Autre :					

Cocher la case correspondant à votre évaluation selon ce que vous ressentez, entre 0 = non, pas du tout et 4 = oui, tout à fait

4 - Utilisation des différentes applications du processus	Avec les collègues					Avec les élèves					Avec les parents				
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Je dis plus souvent ce qui me convient et j'exprime ma gratitude															
Je suis plus à l'aise pour accueillir une appréciation, un message de gratitude															
J'arrive davantage à traduire mes jugements en termes de besoins insatisfaits.															
<i>Si je n'osais pas dire ce qui ne me convient pas, j'arrive mieux à dire ce que je ressens, à exprimer mes besoins et à faire des demandes</i>															
<i>Qu si j'explosais facilement, j'arrive à dire les choses d'une manière plus posée qui facilite le dialogue</i>															
Je sais plus dire non ou dire de vrais oui															
Je suis plus à l'écoute															
Quand quelqu'un me parle, j'essaie d'entendre au delà des mots, ce qu'il ressent et ce qui est important pour lui															
J'ai changé mon regard sur les personnes, et sur leurs comportements qui ne me conviennent pas.															
J'arrive à me dire que leurs paroles ou leurs comportements sont l'expression d'un besoin et je m'intéresse à leur besoin															
Je suis plus à l'aise quand on me dit non															
Je suis plus à l'aise face aux critiques, aux messages agressifs ou déplaisants.															
Autre :															

Cocher la case correspondant à votre évaluation  
selon ce que vous ressentez, entre 0 = non, pas du tout et 4 = oui, tout à fait

5 - Relations au sein de l'équipe	0	1	2	3	4
La formation a permis une meilleure qualité de relation avec les personnes qui ont participé					
Je sens plus souvent une attitude bienveillante et une écoute empathique dans l'équipe					
Je me sens plus à l'aise dans la relation aussi avec les personnes qui n'ont pas fait la formation (si dans votre établissement, toute l'équipe a fait la formation, ne remplissez pas)					
La formation a augmenté ma confiance dans la possibilité de trouver une résolution aux conflits internes ou aux difficultés relationnelles au sein de l'équipe					
J'ai réussi à renouer le dialogue avec des collègues avec lesquels la situation était bloquée					
J'ai osé aborder des sujets épineux avec mes « supérieurs » ou des collègues					
Le fait d'avoir assisté avec plusieurs personnes de l'établissement à la formation a contribué à la mise en pratique de la CNV au sein de l'établissement					
Autre :					
6 - Relations avec les élèves					
J'ai utilisé la CNV dans ma relation avec les élèves					
Ce que j'utilise le plus :					
J'ai changé ma manière d'être en autorité					
Concernant le harcèlement, la formation m'a déjà apporté des clés de compréhension. Je vois le harcèlement autrement.					
Concernant le harcèlement, la formation m'a déjà apporté des outils pour agir. Je me sens plus à l'aise pour y faire face.					
Autre :					
7 - Relations avec les parents					
J'ai utilisé la CNV dans ma relation avec les parents					
Ce que j'utilise le plus :					
La coopération avec les parents me semble plus facile					
Autre :					

Un moment, où vous avez utilisé la CNV, dont vous êtes le plus fier-e ou le plus heureux-se ?

.....  
 .....  
 .....

Autre chose à ajouter ?

.....  
 .....

Pouvez vous préciser votre fonction dans l'établissement :

Merci d'avoir pris le temps de répondre et bon été ☺



## **Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse**

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports  
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Mission d'Animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse  
95, avenue de France – 75650 Paris cedex 13  
[www.experimentation.jeunes.gouv.fr](http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr)