

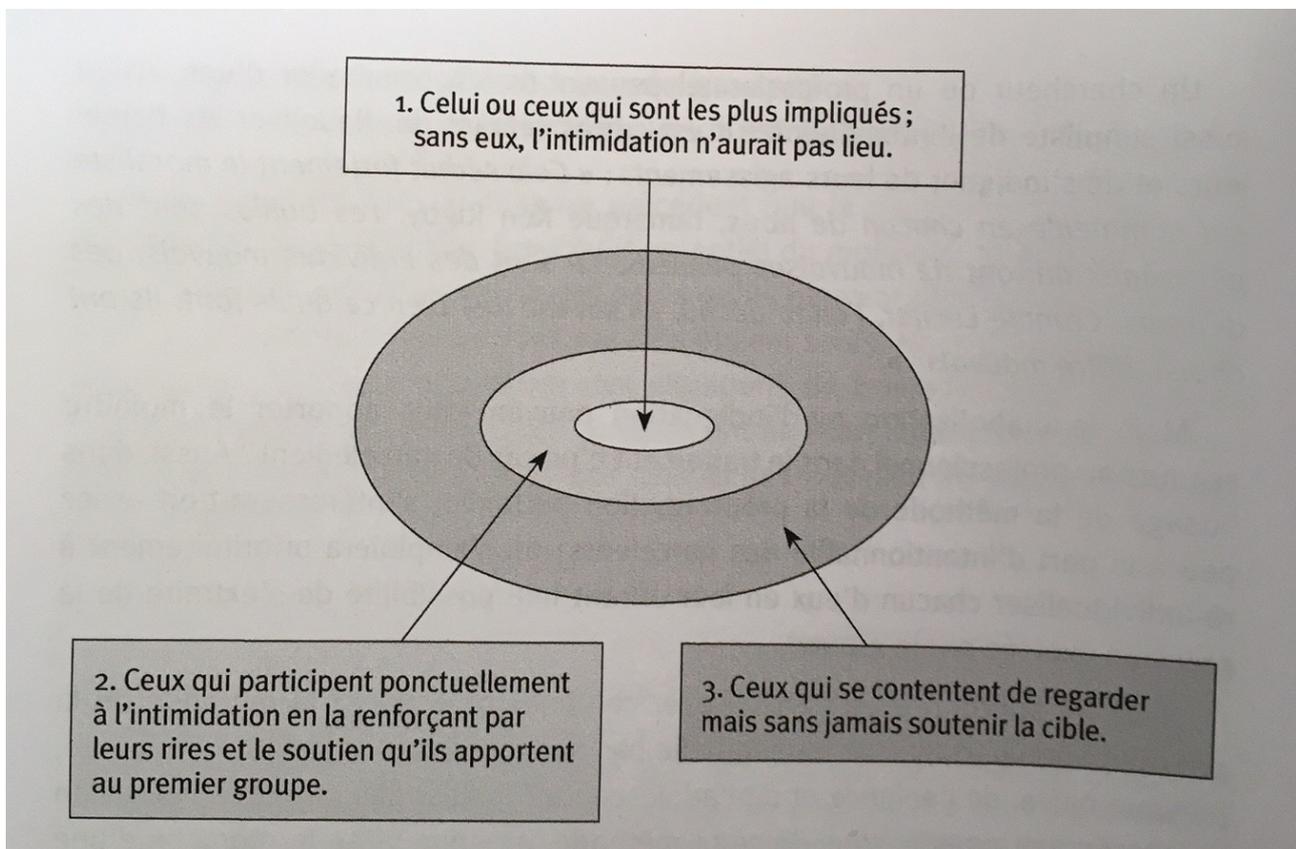
La méthode de la préoccupation partagée

Méthode Anatole Pikas - J.P. Bellon

Cette méthode consiste en une série de rencontres individuelles avec les élèves ayant pris part à des faits de harcèlement et au cours desquels un intervenant - praticien - s'efforce de les conduire à partager une préoccupation ou un souci pour l'élève qui a été la cible de l'intimidation.

Notion de groupe : *Le groupe impose à ses membres des attitudes et des actes qu'ils peuvent réprouber et auxquels ils ne se livreraient probablement pas s'ils étaient seuls. Chez un grand nombre d'intimidateurs, l'intention réelle de nuire est donc bien loin d'être avérée.*

Le praticien s'emploie prioritairement à ré-individualiser chacun des « harceleurs » en leur offrant la possibilité de s'extraire de la pression exercée par le groupe.



La peur est le véritable ciment du groupe : *La peur est un élément constitutif du harcèlement : la victime vit quotidiennement dans la crainte (parfois la terreur) de ses intimidateurs ; les harceleurs sont unis par la crainte commune qu'ils inspirent à leur cible.*

La peur ne concerne pas seulement la victime ; les intimidateurs sont eux-mêmes habités par la crainte. La peur est le dénominateur commun du groupe, mais chacun de ses membres est lui-même effrayé par ce qui fait l'unité de leur groupe, par le poids du groupe.

Les intimidateurs souhaitent sortir du mobbing : ils ont des situations de malaise évidentes, avec un très fort sentiment d'insécurité.

Les 3 hypothèses de cette méthode :

- 1) L'intimidation est davantage le résultat de la pression du groupe que celui d'une volonté délibérée de chacun de ses membres.
- 2) Contrairement à ce qu'on pourrait spontanément penser, la position des intimidateurs n'est pas toujours très confortable.
- 3) Il existe chez la plupart d'entre eux un désir de sortir de l'intimidation.

Le but prioritaire de l'intervenant n'est pas de prétendre rendre la justice ; il est principalement de faire cesser l'intimidation. Une approche délibérément non blâmante et l'attitude volontiers bienveillante adaptées par le praticien créent un effet déstabilisateur.

Les appels à l'empathie et les diverses invitations à se mettre à la place de la cible n'ont pas plus d'efficacité que les remontrances.

La fin recherchée est morale et éducative : il s'agit de modifier les rapports entre élèves afin qu'ils soient fondés non sur la violence et la crainte mais sur la paix et le respect de la personne.

La juste posture est celle du diplomate : ré-individualiser chacun des membres du groupe ; les aider à prendre des distances et même à s'affranchir de sa tutelle ; les amener à s'interroger sur les actes et à adopter des comportements plus respectueux des personnes.

Les 7 étapes de la méthode

1. Rencontres individuelles avec les intimidateurs présumés.
2. Rencontre avec la cible.
3. Rencontres de suivi avec les intimidateurs.
4. Rencontres de suivi avec la cible.
5. Préparation de la rencontre au sommet.
6. Rencontre au sommet.
7. Etapes de suivi

IP : Intimidateur Présumé

C : Cible

Etape 1 : accueil cordial, entretien de courte durée (pas plus de 10 mn), possibilité ou non de prendre des notes.

« Bonjour, merci d'être venu(e) me voir. Je voulais te parler d'un(e) élève de ta classe : xxx. Il/elle ne va pas bien en ce moment. Je crois qu'il traverse une période difficile. Je suis préoccupé(e) à son sujet. Que peux-tu m'en dire ? »

« Rassure toi, ce n'est pas une convocation ; je veux juste parler un moment avec toi. Je ne suis pas là pour te juger et encore moins pour te sanctionner/punir. Je veux juste que tu me dises ce que tu sais sur la situation de xxx. Je suis très préoccupé(e) pour lui/elle. Il/elle ne va pas bien. J'aimerais que tu m'aides à comprendre ce qui lui arrive. Qu'as-tu pu observer à son sujet ? »

→ *Laisser l'élève s'exprimer librement. On cherche à amener l'intimidateur à reconnaître la réalité du malaise de xxx et, par là, à manifester un certain souci à son égard.*

La première phase s'achève sitôt que l'intimidateur admet que les choses vont mal pour la cible.

→ **Phase 2 : recherche de suggestions.** Rechercher avec l'IP ce qui pourrait être fait au sein de la classe ou de l'école afin d'améliorer la situation de C.

« Je me demande ce qui pourrait être fait pour que C se sente mieux à l'école. Aurais-tu quelques idées à suggérer ? Toi-même, pourrais-tu faire quelque chose ?

« Dis moi vraiment ce que tu penses. N'aie pas peur ; je vais interroger plusieurs élèves de la classe et leur demander à tous quelles suggestions ils peuvent faire pour aider C à sortir de ce mauvais moment. J'ai vraiment besoin de recueillir les propositions de chacun. Quelles sont les tiennes ? »

→ *Ne porter aucun jugement sur la pertinence des suggestions. L'essentiel est d'amener l'IP à se préoccuper de la cible. Féliciter l'IP pour les propositions qu'il a faites.*

Etape 2 : Rencontre avec la cible

→ Laisser parler la cible de ce qui lui arrive au sein de l'école

« Bonjour, je te remercie d'être venu(e) me voir. J'ai entendu dire que tu avais passé des moments difficiles avec d'autres élèves dernièrement. Tu veux bien m'en parler ? »

« Mon rôle est de faire en sorte que tous les élèves se sentent bien à l'école et qu'aucun ne subissent des moqueries ou des brimades. Je rencontre de nombreux élèves dont certains de votre classe ; je dialogue avec eux mais je ne suis pas là pour punir. Rassure-toi. Tu peux parler très librement. »

« Eh bien, cela doit-être assez pénible. Je me demande pourquoi ils font cela. Se comportent-ils tous de la même manière ou bien certains sont-ils plus durs que d'autres avec toi ? »

« Et ces derniers jours, comment se sont-ils comportés avec toi ?

→ S'enquêter avec prudence du rôle qu'elle peut éventuellement jouer dans les brimades et moqueries.

« J'ai déjà rencontré ceux qui t'ennuient. Ils ont reconnu que la situation devait être pénible pour toi, et il sont décidés à faire quelque chose pour changer la situation. »

« Ce que tu peux faire dans l'immédiat, c'est être attentif à ce qui se passe pour voir s'il y a des changements dans leur comportement envers toi. Surtout ne les rejette pas s'ils s'efforcent de se montrer gentils avec toi. Je suis sûr(e) qu'ils sont décidés à mettre fin aux brimades et à se comporter différemment avec vous. Je les ai rencontrés et je vais les recevoir à nouveau dans quelques jours. Ne sois pas inquiet(e), tout va bien se passer. »

Etapes 5 et 6 : La rencontre au sommet

Réunion des intimidateurs et de la cible. Il conviendrait d'abord de réunir ensemble tous les intimidateurs puis d'inviter ensuite la cible à rejoindre le groupe. Lors de cette réunion, une sorte de pacte de non-agression pourrait être conclu entre tous les élèves.

→ Etape à mener si il y a l'accord de tous les partis.

Etape 7 : Rencontres de suivi

Si l'on considère que les deux causes principales de l'intimidation sont, d'une part, la facilité que possède un groupe d'élèves à se fédérer autour de l'exclusion de l'un de ses membres et, d'autre part, la difficulté ressentie par certains élèves à s'intégrer au sein d'un groupe, on doit admettre que l'intimidation ne pourra jamais être entièrement éradiquée au sein d'un établissement scolaire.

Difficultés de cette méthode :

- nécessite de la part de l'équipe un investissement important
- identifier les situations
- entretiens avec les élèves
- temps de concertation en équipe

Le sentiment de confiance est au coeur du dispositif Pikas. L'intervenant n'adopte jamais à l'égard des intimidateurs une attitude soupçonneuse. Il leur fait tout au contraire confiance pour qu'ils recherchent et trouvent eux-mêmes une solution au problème dont ils sont, pour l'essentiel, à l'origine.

Entretien avec un intimidateur présumé

« Bonjour, merci d'être venu(e) me voir. Je voulais te parler d'un(e) élève de ta classe : xxx. Il/elle ne va pas bien depuis quelque temps. Je suis préoccupé(e) à son sujet. Que peux-tu m'en dire ? »

→ Laisser l'élève répondre. Rassurer si besoin :

« Ne sois pas inquiet ; je ne suis pas là pour te punir. Ce n'est pas mon rôle. Nous allons ensemble améliorer la situation de C, personne ne sera puni. Je veux juste que tu me parles de ce qui arrive à C parce que sa situation me préoccupe ? Qu'as-tu pu observer à son sujet ? »

→ Laisser l'élève répondre. Ne pas chercher à arracher des informations.

« Donc il semble que les choses se passent plutôt mal pour lui/elle. »

→ Laisser l'élève répondre et attendre son acquiescement.

« Je me suis demandé s'il y avait des choses que tu pourrais faire et qui pourraient améliorer la situation de C. »

→ Laisse l'élève répondre et manifester de l'enthousiasme dès qu'une proposition est émise.

« Merci beaucoup pour cet entretien. Je suis très content d'avoir parlé avec toi. Nous serons certainement amenés à nous revoir pour voir comment les choses évoluent pour C. Merci encore, à bientôt. »

Conseils pour mener l'entretien :

- Ecouter sans faire la moindre critique, ni porter le moindre jugement.
- Réaffirmer sa préoccupation concernant la situation de C.
- IP a été choisi parce qu'on a pensé qu'il pourrait aider et non pas en raison d'une quelconque accusation.
- Revenir aux sujet principal : quelles suggestions peut-il faire pour que la cible se sente mieux.
- Si IP ne reconnaît pas le malaise de la cible : « Il semble que tu n'aies rien remarqué jusqu'à présent. Je vais te demander d'être attentif à la situation de C et nous en reparlerons. » Mettre fin à l'entretien.

Bilan Entretien avec l'IP

Durée de l'entretien :

Mots clés de l'entretien ou principales formules employés par IP

Suggestions faites par IP :

Estimation du degré de préoccupation de IP pour C

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Etat d'esprit de IP au début de l'entretien (niveau de stress)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Etat d'esprit de IP à la fin de l'entretien (niveau de stress)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

→ N'exercer aucune pression pour qu'il reconnaisse sa participation à l'intimidation.

→ Ne pas demander à IP comment il se sentirait s'ils étaient eux-mêmes intimidés.

Entretien avec la cible

« Bonjour. Merci d'être venu(e) me voir. J'ai entendu dire que tu as passé des moments difficiles avec d'autres élèves dernièrement. Tu veux bien m'en parler ? »

→ **Accueil chaleureux. Laisser l'élève répondre. Rassurer si besoin :**

« Rassure-toi. Mon rôle n'est pas de sanctionner. Nous allons tout mettre en œuvre pour que tu te sentes mieux. »

→ **Laisser l'élève répondre, reconforter si besoin.**

« Cela doit être assez pénible. Je me demande pourquoi ils font cela. Qu'en penses-tu ? »

→ **Laisser l'élève répondre. L'objectif est de connaître précisément les rapports que C entretient avec le groupe.**

« Est-ce qu'ils sont tous identiques dans le groupe ? Y en a-t-il certains qui vous paraissent plus durs que les autres. »

→ **Repérer la position des IP dans le groupe.**

« J'ai déjà parlé à chacun d'entre eux »

→ **Noter les réactions de C, rassurer si besoin.**

« Rassure-toi, ils ont bien réagi. Ils se sont montrés coopératifs. Ils ont reconnu que la situation devait être pénible pour toi. Ce que tu peux faire dans l'immédiat, c'est d'être attentif à ce qui se passe dans les jours qui viennent pour voir s'il y a des changements dans leur comportement envers toi. Je vais les rencontrer à nouveau dans quelques jours. »

« Je me demande s'il serait envisageable d'organiser une réunion de tout le groupe des élèves qui t'ont ennuyé, une rencontre à laquelle tu pourrais participer. »

→ **Rien n'est possible sans l'accord de C. Si C refuse, renoncer à cette étape.**

« Ne t'inquiète pas. Si la rencontre a lieu, je serai là pour te soutenir. Sois attentif à ce qui pourrait être en train de changer dans leur comportement. Surtout ne les rejette pas s'ils se montrent plus aimables avec toi. Je suis sûr que nous parviendrons à résoudre le problème. Je te remercie pour cet entretien. »

Bilan Entretien avec la cible

Durée de l'entretien :

Mots clés de l'entretien ou principales formules employés par C

Etat d'esprit de C au début de l'entretien (niveau de stress)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Etat d'esprit de C à la fin de l'entretien (niveau de stress)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Comment C se représente-t-il les différents membres du groupe ?

	Meneur	Suiveur	Simple spectateur
IP1			
IP2			
IP3			

Degré d'acceptation de la rencontre au sommet

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Conseils pour mener l'entretien :

- Ton cordial, C doit se sentir en confiance.
- Insister sur notre rôle : être le garant du bien-être des élèves.
- Si mutisme : « *Il semble que tu n'aies pas envie de parler aujourd'hui, peut-être seras-tu dans un état d'esprit différent un autre jour. Sois attentif à comment les IP se comportent avec vous maintenant.* »
- « *Je me demande s'il y a quelque chose dans ce que tu fais toi-même qui pourrait les inciter à se tourner contre toi.* »

Entretiens de suivi avec les IP

« Bonjour, je suis heureux de te revoir. Nous avons parlé l'autre jour de la situation de C. Nous étions préoccupé par ce qui lui arrivait. Nous avons constaté qu'il passait un mauvais moment et qu'il avait, pour cela, de mal à se concentrer sur son travail »

→ **Attendre l'acquiescement.**

« Comment les choses se passent-elles pour lui aujourd'hui ? Sa situation s'est-elle améliorée ? »

→ **Mesurer l'amélioration de la situation de C sur une échelle de 1 à 5.**

« Tu avais fait l'autre jour certaines suggestions pour améliorer la situation de C. Tu t'en souviens ? »

→ **S'assurer qu'IP se souvient de ses suggestions. Les rappeler si besoin.**

« Les as-tu mis en œuvre ? De quelle manière ? »

→ **Féliciter IP s'il fait mention de progrès significatifs.**

« Avez-vous constaté des changements au sein des autres membres du groupe dans la façon dont ils se comportent avec C. »

→ **Etre attentif aux modifications d'attitude.**

« Je pense qu'il serait peut-être souhaitable d'organiser bientôt une réunion à laquelle vous pourriez participer ainsi que tous les membres du groupe et à laquelle on inviterait aussi C de façon à régler définitivement le problème. Qu'en penses-tu ? »

→ **Mesurer le degré d'acquiescement.**

« Mais auparavant je réunirai les membres du groupe sans la présence de C, pour préparer cette rencontre finale. Réfléchis de ton côté à ce qui pourrait être dit au cours de cette réunion et quelles sont les suggestions qui pourraient être faites pour que le problème soit complètement réglé. Peut-être as-tu déjà des propositions à faire pour cette rencontre. »

→ **Noter les principales suggestions. Féliciter chaque nouvelle suggestions.**

« Nous allons nous revoir très bientôt. »

Bilan entretiens de suivi avec IP

Durée de l'entretien :

Mots clés de l'entretien ou principales formules employés par C

IP se souvient des suggestions qu'il a faites ?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

IP a-t-il fait de nouvelles suggestions : lesquelles ?

Estimation du degré de mise en œuvre des suggestions :

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Estimation du degré d'amélioration de la situation de C par IP :

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Degré d'acceptation de la rencontre au sommet :

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Entretien de suivi avec la cible

« Bonjour, je suis heureux de te revoir. La dernière fois que nous nous sommes vus, ta situation m'avait préoccupé. Comment te portes-tu maintenant ? Les autres ont-ils changé d'attitude à ton égard ? »

→ Interroger C à propos de l'attitude de chacun des IP.

« Toi-même, as-tu été amené à modifier ton attitude avec les élèves qui te tourmentaient ? Y a-t-il des choses qui ont pu changer dans vos rapports avec les élèves ? »

→ Dire cela sans la moindre nuance de reproche.

« Nous avons évoqué la dernière fois l'idée d'une rencontre avec le groupe de ceux qui t'ont tourmenté. J'ai leur accord. Ils semblent décidés à mettre fin à l'intimidation. Qu'en penses-tu ? »

→ Faire cette proposition qu'avec l'accord du groupe. Rappeler à C que rien ne se fera sans son accord.

« Aurais-tu des suggestions à faire pour que cette rencontre se passe bien ? »

→ Abandonner le principe si C ne donne pas son accord.

« Nous allons nous revoir bientôt. J'ai été heureux de m'entretenir à nouveau avec toi. »

Conseils pour mener l'entretien :

- Evaluer les améliorations ressenties par C
- Savoir si C a lui-même été amené à modifier son propre comportement depuis la précédente rencontre.
- Examiner si C est d'accord pour participer à une réunion finale. Renoncer sans l'adhésion et l'accord de C.

Bilan entretien de suivi avec C

Durée de l'entretien :

Mots clés de l'entretien ou principales formules employés par C

Estimation du degré d'amélioration de sa situation par C :

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Modifications constatées par C dans le comportement des IP

IP 1	1	2	3	4	5
IP 2	1	2	3	4	5
IP 3	1	2	3	4	5

C a-t-il évoqué certaines modifications des on propre comportement depuis le précédent entretien ? Lesquelles ?

.....

.....

.....

.....

.....

Degré d'acceptation de la rencontre au sommet :

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C a-t-il fait certaines suggestions pour la réunion finale ? Lesquelles ?

.....

.....

.....

.....