Comment devenir une école restaurative ?









Comment devenir une école restaurative ?







Origines

Guide des outils de base





De quoi s'agit-il?



Why How What



Les <u>Pratiques Restauratives / PR</u> visent :

- à apporter des améliorations au sein d'une communauté dans une perspective constructive,
- à prévenir l'aggravation de certaines situations et à recréer une atmosphère à **mieux vivre ensemble**
- à restaurer autant que possible le lien social tout en s'occupant du préjudice moral et matériel.
- à développer avec les personnes concernées, la capacité de résoudre elles-mêmes certains problèmes ou difficultés, invitées à prendre leur responsabilité et leur l'autonomie.

Les Pratiques Restauratives enseignent comment apprendre de ses erreurs et comment rechercher des réparations et des solutions afin que chacun reconnaisse l'impact de son comportement sur autrui et tienne compte de ses ressources, de ses limites et de celles de l'environnement.

Dans une acception **préventive**, elles permettent de développer une véritable culture au quotidien qui peut avoir des répercussions sur le plan du développement personnel, interpersonnel et collectif.



De quoi s'agit-il?



Why How What



Les Pratiques Préventives et Restauratives (PPR) offrent un panel d'outils permettant de :

- Prendre du recul,
- Ecouter ses émotions et ses besoins
- Prendre en compte le vécu de l'autre
- Proposer des pistes de solution commune
- Apprendre à vivre et travailler ensemble
- Développer le respect et la solidarité

<u>Panel d'outils</u>: Concertation Restaurative en Groupe, Entretien Restauratif, Cercle de Paroles préventifs, Programme pro-social Devenir son Propre Médiateur, Médiation Groupale, Médiation Par les Pairs, Médiation Restaurative...

GOLDEN CIRCLE

D'après le livre Start With Why? de Simon Sinek

Pourquoi

Pourquoi faites-vous ce que vous faites ?
Quel en est le **sens** ?

Comment

Comment faites-vous?
Quel **processus** utilisez-vous?
Avec quelles ressources?

Quoi

Quelle est votre **offre concrète** ? Que faites-vous ? Quels résultats ? 1 POURQUOI

> 2 COMMENT

> > 3 QUOI

https://www.youtube.com/watch?v=HtpgsqhxURk&feature=youtu.be







Pourquoi?

Les 10 compétences de l'OMS et Unicef

Article ANM mai 2020

Grille d'Ardoino.docx







Flyer

What is Restorative Practices?

https://youtu.be/_obyZY4Xza

Restore à Lille (France)

https://youtu.be/32AAXdpwDZk

Why how what

SWOT EPPR Forces-faiblesses.doc





L'école Restaurative

Pourquoi... une école restaurative ?

Les élèves et les enseignants travaillent mieux dans un environnement dans lequel ils se sentent en sécurité, soutenus et acceptés. En donnant systématiquement aux gens une voix, plus de choix et de responsabilité, une approche réparatrice offre la possibilité d'effectuer un changement de manière durable.

Il existe de nombreuses preuves des avantages des programmes restauratifs dans les écoles, tels que :

- Moins d'incidents
- Solutions durables aux incidents
- Moins de cas d'absence du personnel et des élèves
- · Moins de comportement d'intimidation
- Moins de pression au travail
- Un meilleur climat relationnel
- · Plus d'implication des parents.

Une école restaurative est un lieu d'apprentissage sûr où toutes les personnes impliquées ont le pouvoir de grandir ensemble, de profiter de la vie et de se sentir propriétaires d'eux-mêmes et de la communauté, en tant que processus continu

Résultats de recherche (Hull, Royaume-Uni)

- 98% moins d'exclusions de classe
- 59,4% moins d'incidents de violence physique
- 44,5% moins de suspensions
- 62,5% moins de jours d'absence du personnel.

"J'avais peur de l'investissement requis. Le départ a coûté du temps, mais nous l'avons rattrapé. Cela provoque beaucoup moins de stress. Pour les enseignants et pour moi. " Directeur d'école

"J'aime travailler dans le cercle, car tout le monde a le droit de parler." Étudiant

"J'ai toujours été autorisé à aider, mais je n'avais pas le droit de réfléchir. Maintenant que je le suis, je me sens plus impliqué et je suis prêt à apporter plus d'aide. " Parent Collaboration européenne De 2017 à 2020, des organisations et des écoles de six pays ont travaillé sur un programme commun basé sur les pratiques restauratives dans les écoles et dans le cadre du projet européen Erasmus + RESTORE.

Qu'Est-ce que c'est ?

Dans une école restaurative, les problèmes et les abus sont résolus d'une manière différente. Chaque personne impliquée raconte ce qui se passe et comment elle a été touchée. Élèves et enseignants directement impliqués et proches. Cette approche offre un espace pour la conversation, la confrontation, et ensuite pour chaque personne impliquée de décider comment aller de l'avant. La responsabilité incombe aux personnes impliquées et les solutions sont multiples.

Comment?

Intéressé à devenir une école restaurative ? Les organisations RESTORE offrent également un soutien pour continuer à travailler de

manière restaurative après la période du projet. En formant des enseignants et d'autres employés et en offrant un coaching pour le processus de transition. Le cadre théorique ainsi que les compétences pour le mettre en pratique sont au centre des préoccupations.

Ce qui est requis ?

Pour être efficace, le travail restauratif nécessite un engagement de toute l'école. Le cadre théorique sur lequel repose l'exécution doit être partagé par tous les acteurs.

Quels sont les bénéfices ?

Une école dans laquelle les situations de conflit sont discutées à haute voix avec tous ceux que l'événement a impliqués ou choqués. Une école où chacun apprend à assumer la responsabilité de ses propres actions et de ses contacts avec les autres. Bref, une école où il est agréable et sûr d'apprendre.



Vous souhaitez devenir une école restaurative ? Appelez pour plus +32 476 675 396 renseignements.

Site: https://lesouffle.be/ Email: lesouffle@skynet.be

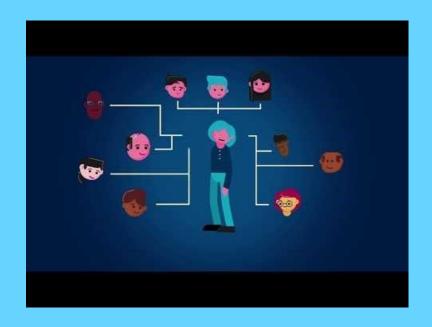






www.restore-project.eu





What is Restorative Practices? https://youtu.be/_obyZY4Xzal

Restore à Lille (France)
https://youtu.be/32AAXdpwDZk



Why How What

□ Parce que la **qualité des relations** est une condition essentielle pour les écoles qui entendent faire face aux défis présents et futurs, et pour la croissance culturelle individuelle et collective.

Les **Pratiques Préventives et Restauratives (PPR**) en milieu scolaire contribuent en effet à :

- prévenir les brimades, la violence, la haine et le racisme;
- promouvoir un comportement pro-social conscient (sens des responsabilités);
- réduire les mesures disciplinaires;
- améliorer les résultats d'apprentissage et l'attitude pour la collaboration.
- □ Parce que les élèves et les enseignants vivent mieux dans un environnement où ils se sentent en sécurité, soutenus, reconnus et acceptés.
- ☐ Parce que les PR représentent un **ensemble d'outils** simples et concrets (comme une boussole) que chacun (même s'il a des rôles différents) peut mettre **préventivement** en pratique.

10 Compétences Psychosociales OMS

DÉFINITION DE LA SANTÉ SELON L'OMS

« La santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.»

10 COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES POUR ÊTRE ET RESTER EN SANTÉ (suivant les représentants de l'UNICEF et l'OMS, 1993) :

- ° Se connaître soi-même
- ° Savoir se faire comprendre
- ° Avoir une pensée critique
- ° Savoir résoudre des problèmes
- ° Savoir gérer son stress

- ° Eprouver de l'empathie
- ° Pouvoir entrer en relation avec les autres
- ° Avoir une pensée créative
- ° Savoir prendre des décisions
- ° Savoir gérer les émotions







Why How What



Pourquoi? Comment? Quoi?



POURQUOI?

☐ Pour l'apprentissage du « collectif » en milieu scolaire.

Un article de la <u>Lettre de l'ANM (Association Nationale des Médiateurs/France)</u>: interview de la Directrice de l'association Le Souffle, Joëlle TIMMERMANS.

Article ANM mai 2020

☐ Pour comprendre et résoudre une situation complexe et problématique

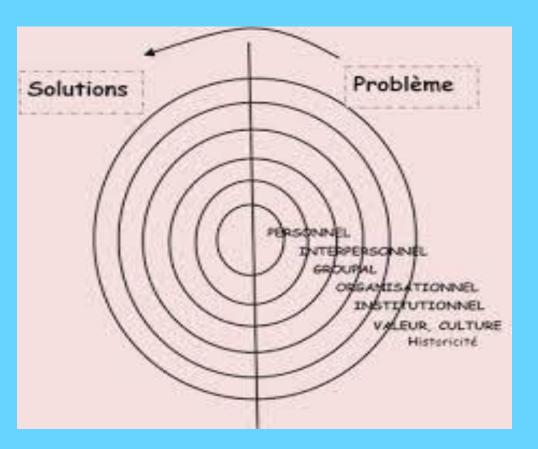
La <u>grille d'Ardoino</u> permet une analyse sous des angles différents en partant du niveau individuel pour aboutir au niveau macrosocial.

Grille d'Ardoino

□ Pour déterminer les Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces ? <u>Modèle SWOT</u> de Restore : <u>Strengths - Weaknesses - Opportunities – Threats.</u>

SWOT EPPR Forces-faiblesses

LA GRILLE D'ARDOINO

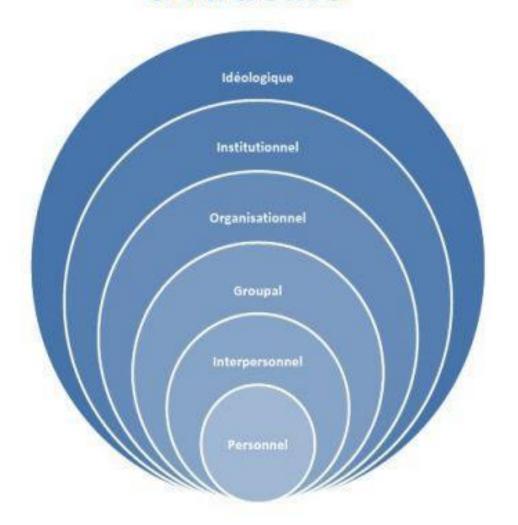


Grille d'Ardoino





Les niveaux d'action : La grille d'Ardoino



SWOT: Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces des PPR



Forces

- **1.Empowerment** des travailleurs.
 - = responsabilisation/ressources/renforcement
- 2. Acquisition des **compétences** sociales, affectives et comportementales.
- **3.Prévention** des conflits.
- 4.Gestion des conflits quotidiens.
- 5. Reconstruction des **relations**.
- **6.Diminution des tensions** et création d'un climat plus serein.
- 7.Les membres des Equipes des PPR sont compréhensifs et empathiques.
- 8. Ouverture à tous de devenir EPPR.
- 9.En cas de conflit, l'EPPR est à disposition.
- 10.Un gagne-temps et moins de stress pour le personnel de pouvoir compter sur l'EPPR.
- 11. Faire partie de l'EPPR est une adhésion volontaire.
- 12.Les PPR sont **compatibles** avec la **sanction**.

Opportunités

- 1. Possibilité de diffusion des **compétences** sociales et comportementales.
- 2. Préférence pour les recours amiables que sanction disciplinaire ou exclusion.
- **3.Bonne réputation** du centre pour son **climat serein**.
- 4. Contribution à la diminution des incidents, des cpts à risque, des difficultés sociales et relationnelles, du comportement « asocial »
- 5. Contribution à la baisse du coût économique et social grâce à la prévention de la violence et du harcèlement,
- 6. Contribution à une relation de qualité.

Faiblesses

- 1. Nécessité d'une réelle **adhésion** de l'**ensemble** de la communauté.
- 2. Nécessité d'être « institutionnalisé » et inscrit dans le long terme.
- 3. Nécessité d'accord, volonté et confiance des acteurs en l'efficacité des PPR.
- 4. Nécessité de neutralité, impartialité, indépendance et confidentialité de la part de l'EPPR.
- 5. Nécessité de reconnaître et de valoriser le rôle de l'EPPR.
- 6. Nécessité d'une image positive du rôle de l'EPPR.
- 7. Nécessité de **temps** : **Durée** des réunions, application des outils, suivis, etc.
- 8. Nécessité d'une **coordination** de l'EPPR et management.
- 9. Ces conditions sont incontournables et ont besoin d'être conjuguées

10	 	

Menaces/Risques

- **1.Evitement** de **faire appel** à l'EPPR après une mauvaise expérience.
- 2.Les urgences



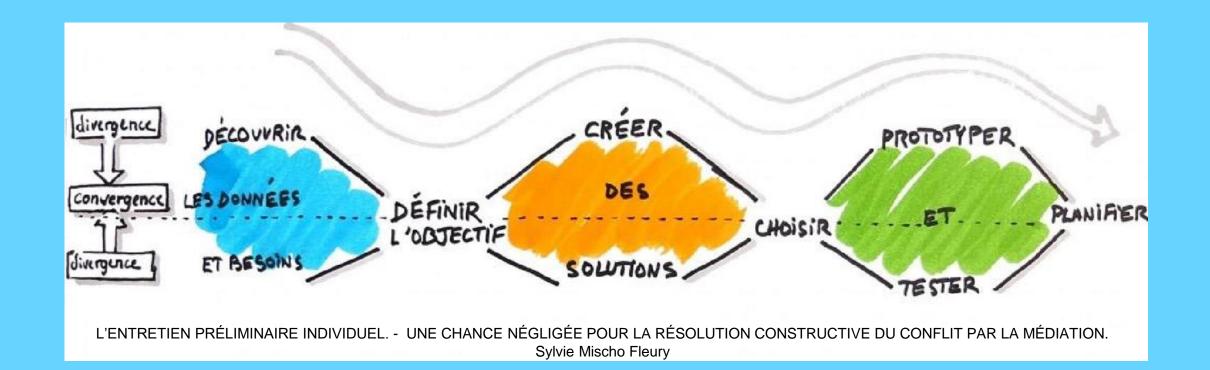


- Etat des lieux survey tools et étapes du projet
- Plan de formation et contenu
- Origines des PPR
- Conditions de réussite et de pérennisation
- Principes des PPR / Attitudes restauratives/Charte éthique
- Contenu : quelques outils à aborder
-





Etat des Lieux - Etapes du Projet











Les Pratiques Restauratives de la Prévention à la Réparation, pour une école démocratique





AXE PRÉVENTIF

- les 4 modèles de gestion de conflits
- le programme pro-social : DSPM, Devenir Son Propre Médiateur
- le **cercle de parole ProDAS** (Programme de Développement Affectif et Social)
- Des outils développant l'estime de soi, les signes de reconnaissance positive, l'empathie, la bienveillance, l'accueil, le non-jugement, la coopération...
- Des outils liés à la **Communication** : l'écoute, la CNV selon Rosenberg, l'écharpe relationnelle de J. Salomé, etc.
- les attitudes socioprofessionnelles basées sur des savoir-être et savoir-faire, savoir dire et faire savoir...
- Donner du sens à la relation (pédagogique ou autre), la coopération, l'appartenance au groupe, l'engagement et à la prise de responsabilité.

CONTENU DE LA FORMATION

AXE CURATIF

- sortir du triangle dramatique : auteur, victime, sauveur (Analyse Transactionnelle)
- prévenir les comportements violents (Patrick Traube)...
- introduire des espaces de dialogue et de gestion de conflits sous de nouvelles formes comme l'entretien Restauratif, la Concertation Restaurative en Groupe (CRG), la Médiation par les Pairs (MPP), etc.
- Construire à 3 niveaux, personnel, interpersonnel et collectif, des pistes de solution et de réparation.
- Proposer un accompagnement : soutien, suivi et relais....

Origines et définition des Pratiques Restauratives

<u>L'origine</u> est attribuée aux **pratiques de résolution de conflits** des populations natives d'Amérique du Nord, d'Afrique , d'Océanie voire d'Europe.

Selon **TED WACHTEL**, fondateur de l'IIRP/International Institute for Restorative Practices/USA, les « Restorative Practices » sont « une science sociale qui étudie comment générer du capital social et parvenir à une discipline sociale par le biais d'un **processus participatif** d'apprentissage et de prise de décisions. »







Conditions de réussite et de pérennisation

Une liste de conditions nécessaires est à établir pour favoriser la réussite d'un projet de pratiques préventives et restauratives ainsi que sa pérennisation. **L'objectif** est de pouvoir rassembler un maximum de ces conditions avant de démarrer, pouvoir les maintenir pendant le projet et arriver à les pérenniser après le projet-pilote.

Exemple de conditions-clé pour pérenniser les PPR dans un établissement :

- introduire la culture / vision restaurative et ses principes dans le projet d'établissement officiel, son cadre de fonctionnement, ses mesures disciplinaires et son règlement d'ordre intérieur.
- Signer une charte éthique de travail collaboratif entre collaborateurs et partenaires







PRINCIPES PPR - Being Restorative

Les six principes majeurs des Pratiques Restauratives [1]

- L'importance des relations
- Mettre l'accent sur le préjudice et la souffrance causée plutôt que sur la règle / loi brisée
- Encourager la responsabilité et la responsabilisation (sans blâmer[2])
- Impliquer (chacun personnellement²) et engager tout le monde
- (Encourager la²) résolution collaborative des problèmes
- Donner la parole à chacun (et une voix à tous²)

"Six Principles of Restorative Practices: 1. Importance of relationship. 2. Focus on harm done, rather than rule/law broken.

3. Encourage responsibility and accountability. 4. Involve and engage everyone. 5. Collaborative problem solving. 6. Give voice to all". Extrait de: « Engage: creating respectful cultures through restorative practices »

[2] + par « Le Souffle »

6 Principles of Restorative Practices-Conversation guide

Principes PPR









Charte éthique de travail collaboratif PPR

Quoi

Objectif

S'engager à travailler ensemble à la réussite des PPR/Pratiques Préventives et Restauratives en coresponsabilité et dans l'esprit des principes PPR en annexe.

Description

En signant ce pacte, nous, membres et partenaires, nous nous engageons à :

- •- être solidaires,
- •- agir avec transparence,
- •- être loyaux entre nous,
 - •- préserver la confidentialité des propos, notre neutralité et à respecter le secret professionnel partagé

Charte Ethique











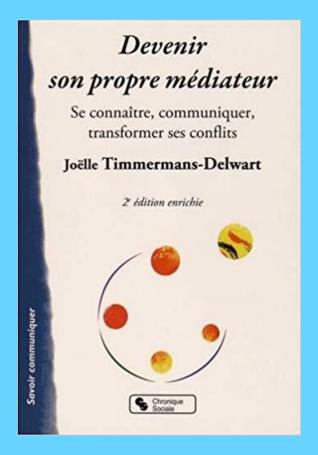
Quelques outils à aborder



- ☐ LE BLASON
- ☐ LES EMOTIONS
- ☐ SORTIR DU TRIANGLE DRAMATIQUE
- ☐ LE TRIANGLE DE L'AUTONOMIE
- ☐ Le Processus de MÉDIATION
- ☐ L'ÉCHARPE RELATIONNELLE
- ☐ ETABLIR DES RÈGLES DE VIE COLLECTIVE
- ☐ CARNET DE BORD DES ACTIONS PRÉVENTIVES ET RESTAURATIVES
- ☐ LA CIBLE.....
- **.....**









Le Blason





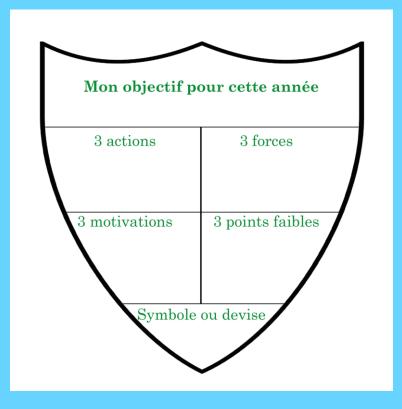




Brise glace, Outil pédagogique, Outil d'animation interactif,

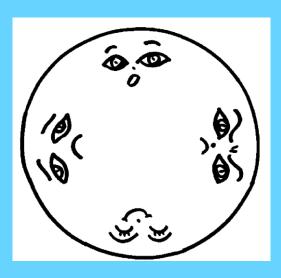
aux multiples applications:

- mieux se connaître et faire connaissance,
- présenter une personne à travers des thèmes différents,
- susciter la créativité,
- amener un groupe à comprendre la notion d' "<u>identité</u> collective",
- partager des points de vue différents et des expériences,
- construire des idées et des pistes d'actions concrètes...





LA BOUSSOLE DES EMOTIONS



Quoi

La boussole des émotions comporte 4 émotions de base : la peur, la colère, la joie, la tristesse. Au centre de la boussole, un mandala symbolise un lieu de calme inaltérable en moi.

OBJECTIFS

Apprendre l'alphabet des émotions et pouvoir retrouver un lieu de calme et sa sécurité intérieure

DESCRIPTION

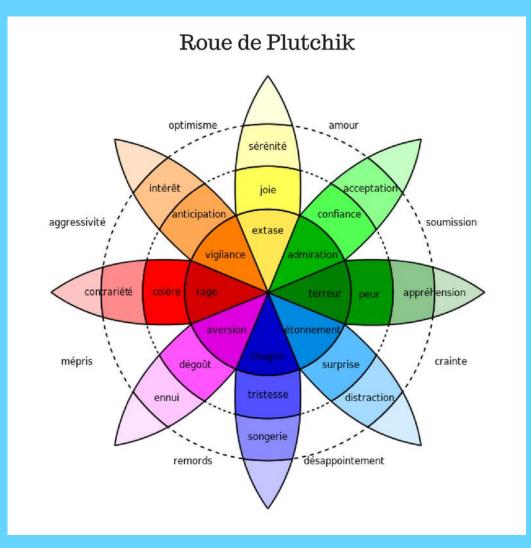
Cette boussole nous aide à mettre des mots sur nos émotions par famille d'émotions. Ces 4 familles d'émotions se développent en intensité d'après les mots utilisés. Il n'y a pas d'émotions positives ou négatives. Elles font toutes partie de la vie et me donnent des indications sur ce qui m'habite et mes besoins. Un geste ou une mimique peut exprimer des sentiments. Ceux-ci sont sujets à de multiples interprétations. Aussi, c'est important d'arriver à exprimer les sentiments que mes gestes et silences cachent. Lorsque je vis une émotion forte, je peux me recentrer et à tout moment, retrouver un lieu de calme intérieur. C'est important de s'y exercer pour retrouver sa sécurité intérieure au quotidien.



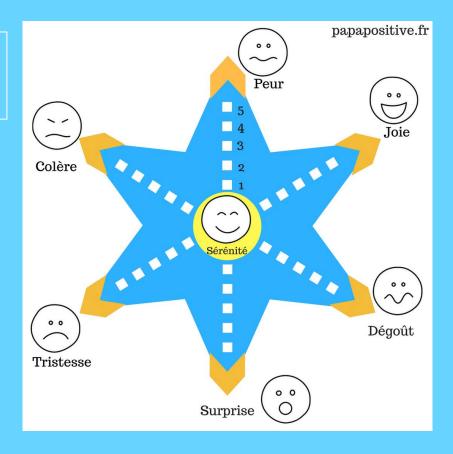




Les EMOTIONS





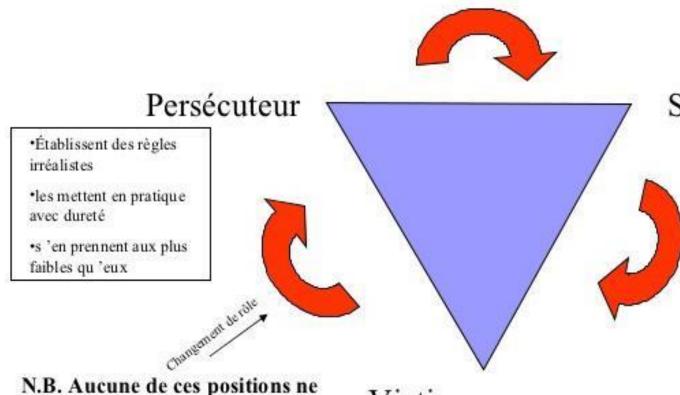


La <u>Boussole des Émotions</u> fait apparaitre les **6 émotions de base** et leurs variantes Cet outil permet d'identifier de verbaliser et de mesurer

Cet outil permet d'identifier, de verbaliser et de mesurer l'intensité d'une émotion chez soi ou pour autrui (empathie, intelligence émotionnelle, bienveillance). Il aider chacun à exprimer ses émotions



Sortir du Triangle Dramatique



saine, mais la plupart du temps

que nous passons notre temps à

c'est autour de 2 de ces rôles

communiquer avec l'autre

Sauveteur

- *Sont faussement serviables pour garder les autres sous leur dépendance
- *n 'aident pas réellement autrui et, au fond, ne le désirent pas
- travaillent à maintenir l'autre dans son rôle de Victime afin de pouvoir continuer à jouer les sauveteurs









permet d'établir une relation Victime: rebelle ou soumise

- ·Lancent des appels au secours
- oublient quand cela les arrangent
- *sont confus dans leurs comportements



Le triangle de l'autonomie ou des 4 P

PUISSANCE

Créativité Imagination Affirmation Décision

« Demande-moi! »
« Je peux t'aider »

Aide sans rendre dépendant

PROTECTION

TRIANGLE
DE
L'AUTONOMIE
PLAISIR- HUMOUR

4P = OK, OK, OK, OK

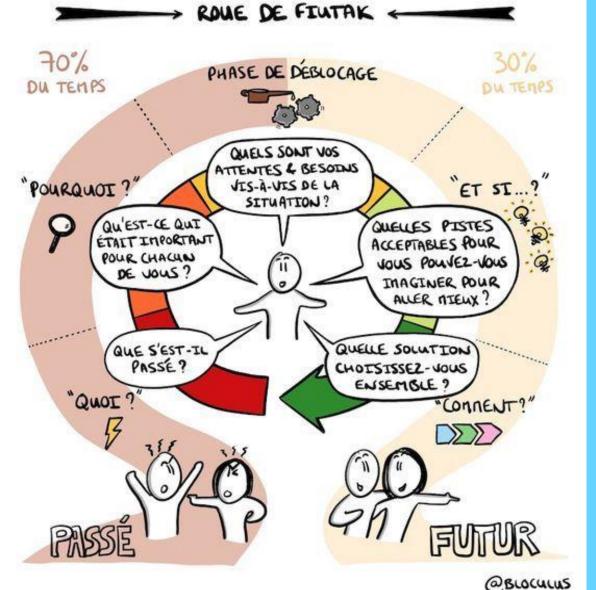
Normes adéquates « C'est Ok pour moi et pour toi » « Vis, existe, il fait bon vivre

PERMISSION





5 ÉTAPES POUR MENER UNE MÉDIATION



Processus de Médiation



Quoi ? – Faits, observations
Pourquoi ? – Émotions, Sentiments
Attentes – Besoins
Et si... – Demandes, Propositions
Comment? – Accords concrets









L'ÉCHARPE RELATIONNELLE



L'autre

Ce qui vient de l'autre et va vers moi

QUOI

L'écharpe relationnelle est un outil de la *Méthode ESPERE de Jacques SALOMÉ* qui montre que <u>nous sommes toujours 3 dans une relation</u> : moi, l'autre et la relation.



Schéma de base de la relation

OBJECTIFS

Permettre de prendre conscience de notre responsabilité dans la relation et nous aider ainsi à mieux la protéger et à nous positionner clairement

DESCRIPTION

Il est important de faire des messages clairs et d'établir des règles de communication commune qui protège la relation. L'écharpe relationnelle permet de voir que chacun tient un bout, une extrémité de cette relation. Chacun est responsable de son bout : je suis responsable de ce que je dis, ce que je fais, ce que je ressens... et l'autre est responsable de ses paroles, de ses actes, de ses ressentis...

Ce que l'autre reçoit et ce qu'il en fait

Ce que je reçois

et ce que j'en fais

Ce qui vient de moi

et va vers l'autre

Moi





ETABLIR DES RÈGLES DE VIE COLLECTIVE

QUOI

La vie du groupe est une responsabilité collective. Etablir des règles est essentiel pour travailler ensemble avec plaisir et respect. C'est aussi apprendre à être à l'écoute de soi-même, à faire attention aux autres et à s'autoréguler.

OBJECTIF

Le but de l'établissement de règles communes est que chacun apprenne à respecter certaines limites pour protéger la relation et garantir un climat serein dans le groupe.

DESCRIPTION

Ce seront les mêmes règles pour tous, jeunes et adultes (y compris l'animateur ou responsable) pour toutes les séances/moments de rencontre.







14 Outils d'implémentation



Matrice d'implémentation



Why **How** What

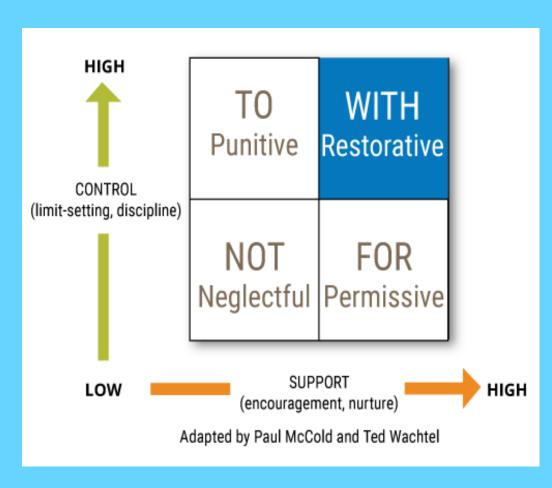


Implementation matrix

	All staff	Students	Parents	Leadership team	Early adopters	Restorative facilitators
Social discipline window						
Typology (simple version)						
Conflict escalation						
Prevention pyramid						
Restorative continuum			Optional			
Affective statements						
Restorative questions						
Compass of shame	(PLG)					
Fair process						
Restorative circles	as appropriate	as appropriate				
Proactive circles						
G. Bateson et les niveaux logiques	(PLG)			more using the model than explaining it		
Golden circle (why - how - what)						
Attitudes (being restorative)						



1. Social Discipline Windows

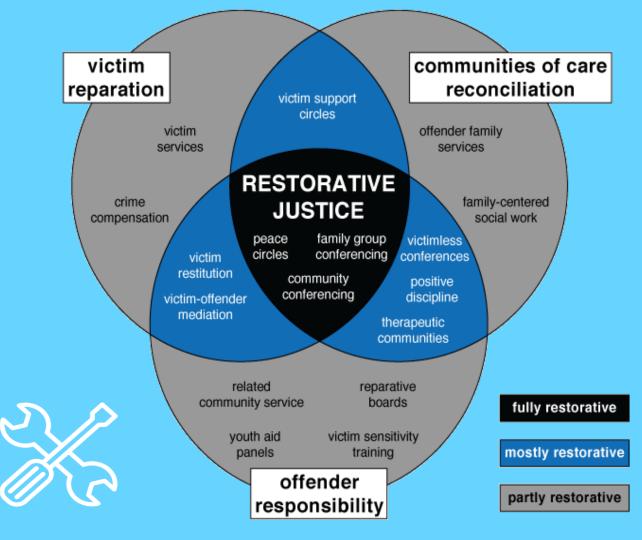


« Les êtres humains sont plus heureux, plus coopératifs et productifs, plus susceptibles d'apporter des changements positifs dans leur comportement lorsque ceux qui sont en position d'autorité font des choses <u>AVEC</u> eux plutôt que sans eux ou pour eux ». (Ted Wachtel, 2012).

Une approche restaurative nécessite un équilibre entre le niveau de contrôle/cadre / limites / règles et le niveau de soutien/encouragement/accompagnement.

2. Typologie des Pratiques Restauratives

Types and Degrees of Restorative Justice Practice



Les <u>3 principaux acteurs</u> des Pratiques Restauratives sont :

- les Victimes,
- les Auteurs
- leurs Communautés

Les besoins sont respectivement

- aboutir à une *Réparation*,
- prendre des *Responsabilités*
- parvenir à l'Insertion /Inclusion.

(Schéma: en 3 couleurs: noir = pleinement restauratif, bleu = essentiellement restauratif, gris: partiellement restauratif, pour les 3 types d'acteurs en 3 cercles qui se chevauchent)







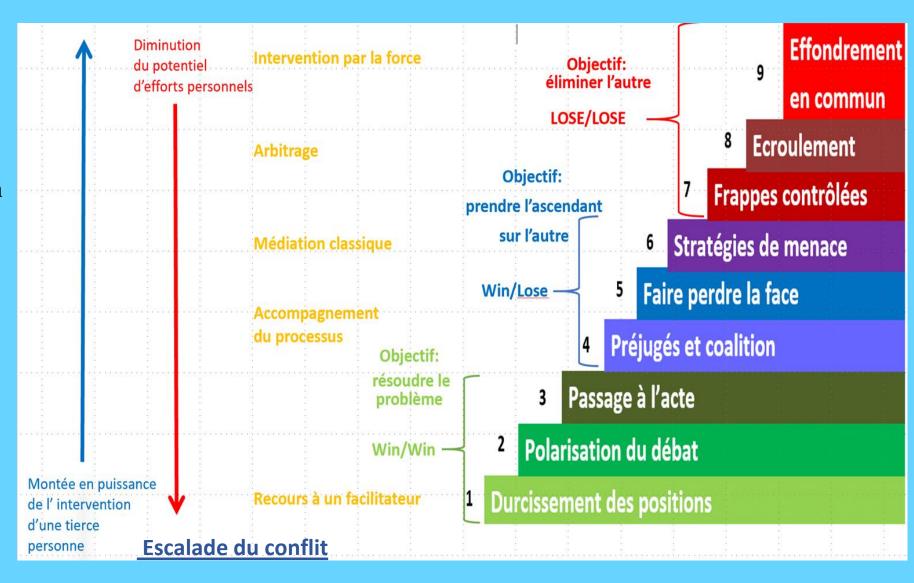
3. Escalade du Conflit

MODÈLE DE GLASL

Les étapes d'un conflit schématisées en <u>9 marches</u> et regroupées en <u>3 paliers</u>:

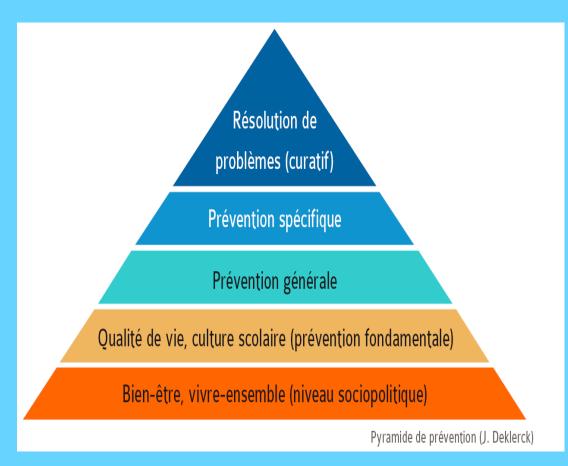
- PALIER 1 en bas : l'opposition est rationnelle et relativement contrôlée
- PALIER 2 : La tension se focalise sur la relation
- PALIER 3 : La confrontation est destructrice
- ⇒ essayons de régler les
 différents et d'intervenir le
 plus tôt possible







4. Pyramide de la Prévention



Afin d'élaborer une **politique de prévention générale**, **JOHAN DEKLERCK** (KUL) développe une **approche éducative** plutôt que punitive à **5 niveaux d'action** dans le but de **favoriser un vivre-ensemble harmonieux en société**.

Les mesures de prévention tiennent compte du contexte social et des différents niveaux où ces mesures peuvent intervenir. Plus on gravit la pyramide, plus l'orientation « problème » devient importante.

<u>Niveau 0</u> = *contexte sociétal* (politique, écologique, sociologique, économique) – représente la société, ses réalités et ses contraintes

Niveaux 1 à 3 = aperçu général de *l'ensemble des mesures de prévention* possibles.

Niveau 4 et 5 = mesures curatives

<u>Pyramide de la prévention - PPR</u> <u>Pyramide de la prévention FR voor ligand</u>





5. Continuum Restauratif

- « Bien qu'un processus de réparation formel puisse avoir une incidence considérable, les pratiques informelles ont un impact cumulatif parce qu'elles font partie de la vie quotidienne » (McCold&Wachtel)

 De l'informel au formel :
- <u>approches proactives dites préventives</u> : prévenir les préjudices et les conflits, rétablir les relations en créant un sentiment d'appartenance, de sécurité et de responsabilité sociale dans la communauté
- <u>approches réactives</u> dites restauratives : gérer les conflits et les tensions en réparant les dommages et en rétablissant les relations

<u>Informel</u> >>>>> <u>Formel</u>								
A	A	A	A	A				
<u>Déclarations Affectives</u>	Questions Affectives	Petit Cercle impromptu	Groupe ou Cercle de	Réunions Formelles				
(communiquent ses	(dialogue impromptu)	Incidents mineurs	Résolution de problèmes	(Réparatrices)				
sentiments et explorer ceux	Questions affectives qui amènent à	PETIT CERCLE RESTAURATIF		Incidents sérieux				
des personnes)	réfléchir à la façon dont son	MÉDIATION	CERCLE RESTAURATIF	Nécessite planification et				
CERCLE PRÉVENTIF	comportement a affecté les autres	CERCLES PROACTIFS		préparation				
	Questions Restauratives	<u> </u>		CERCLE RESTAURATIF				
	individuelles							
	Cercle d'apprentissage							
	CERCLE PRÉVENTIF							

The Nine Affects

6. Les 9 Affects innés



Enjoyment – Joy

Interest - Excitement

AFFECTS POSITIFS:

- PLAISIR / JOIE sourire, lèvres écartées, tête droite
- Intérêt / Excitation / Curiosité sourcils baissés, regard sur les yeux, écoute plus proche

Surprise – Startle

NEUTRE:

• <u>SURPRISE</u> / <u>Etonnement</u> — yeux et sourcils levés, yeux brillants et clignotants — apparaît et disparait rapidement

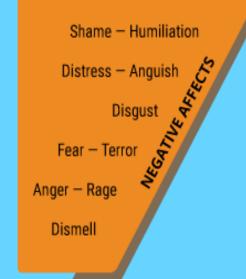
AFFECTS NÉGATIFS:

- HONTE / Humiliation (réaction à l'échec) yeux baissés
- Angoisse (réaction à la perte) cris, <u>pleurs</u>, sanglots, sourcils arqués, bouche abaissée
- <u>Dégoût</u> (réaction au mauvais goût) lèvre inférieure soulevée
- PEUR / Frayeur / Terreur (réaction au danger) regard figé, <u>sueur</u>, cheveux dressés, tête baissée, <u>rougissant</u>
- <u>Colère</u> / <u>Rage</u> (réaction à la menace) <u>sourcils</u> froncés, mâchoire serrée, visage rouge
- Dissmell / Aversion (mot inventé par TOMKINS réaction à la mauvaise odeur semblable à dégoût) tête tirée en arrière

Silvan S. TOMKINS (psychologue) affirment que les relations humaines sont meilleures et plus saines quand il y a expression libre d'affect - minimisant le négatif, maximisant le positif.

Il a identifié **9 affects** <u>présents à la naissance</u> qui se combinent avec l'expérience de la vie pour former l'émotion et la personnalité de tous les humains.

<u>L'affect</u> est la réponse biologique innée à l'intensité croissante, décroissante ou persistante de la décharge neuronale. Il en résulte une sensation particulière, un affichage du visage et du corps et des changements cutanés.









7. Questions Restauratives

«Je pense que la première question à se poser est « **De quoi les jeunes ont-ils besoin ?** » suivi immédiatement par « **Comment pouvons-nous satisfaire ces besoins ?** ». La réponse sera très différente de celle obtenue si nous avions commencé par nous demander « Comment puis-je obtenir des jeunes ce que je veux ? »

KOHN, A. (1996 - Beyond discipline).

LES PRINCIPES DES PRATIQUES RESTAURATIVES

- L'importance des relations
- Mettre l'accent sur le préjudice et la souffrance causée plutôt que sur la règle/loi brisée
- Encourager la responsabilité et la responsabilisation sans blâmer
- Impliquer *chacun personnellement* et engager tout le monde
- Encourager la résolution collaborative des problèmes
- Donner la parole à chacun et une voix à tous

LES 4 ÉTAPES RESTAURATIVES (LE SOUFFLE)

- 1. Que s'est-il passé ? Pour moi ? Pour l'autre ?
- 2. Le plus dur aujourd'hui ? Pour moi ? Pour l'autre ? Pour le groupe ?
- 3. Pour aller de l'avant, qu'est-ce qui est à réparer ? A faire ?
- 4. Plan d'Action et de Réparation à 3 niveaux : personnel, interpersonnel, collectif.

(Qui, quoi, quand, comment, ...?)







8. Compass of shame - Compas de la Honte

Pour D. Nathanson (psychiatre, USA), la honte est un « régulateur » du comportement social humain.





Pour Tomkins (psychologue USA) : l'activation de la honte se produit quand il y a un obstacle, une entrave à l'affect positif ou lorsque l'expérience de quelque chose interrompt l'intérêt - l'excitation ou le plaisir - la joie.

Les 4 pôles de la boussole de la honte et <u>les comportements associés</u> :

- Se retirer : s'isoler, se mettre à l'écart, se rendre invisible, s'encourir et se cacher,... le retrait
- S'attaquer soi-même : se rabaisser,... le masochisme
- <u>Éviter</u> : abus de drogues et d'alcool, distraction par la recherche de sensations fortes, éviter le vécu intérieur, faire «bonne figure» - être «parfait» pour montrer sa valeur l'évitement, le déni.
- Attaquer les autres : blâmer la victime, les autres, s'en prendre verbalement ou physiquement, l'attaque



D. Nathanson-Compass of shame

Le Souffle Compas de la honte





9. Fair Process / Processus Equitable

« Les personnes accordent de l'<u>importance aux décisions</u> que vous prenez mais plus encore <u>au processus</u> que vous avez adopté pour arriver à cette décision. [...] Les individus sont plus susceptibles de faire confiance et de <u>coopérer librement</u> avec les systèmes - qu'ils soient eux-mêmes gagnants ou perdants - lorsqu'un processus équitable est observé ». (https://www.iirp.edu/defining-restorative/fair-process)

Les 3 principes du Fair Process

- □ ENGAGEMENT / IMPLICATION (*ENGAGEMENT*) : un partage d'idées crée une intelligence collective. *L'Engagement* / *Implication* de tous engendre de meilleures décisions et un engagement accru de chacun.
- □ **EXPLICATION** (*EXPLANATION*): expliquer à toutes les personnes impliquées et affectées par la décision comment et selon quels critères on y est arrivé. Une *Explication* transparente crée la confiance
- □ CLARTÉ DES ATTENTES / VISION CLAIRE POUR L'AVENIR (<u>EXPECTATION CLARITY</u>): S'assurer que chacun comprenne la décision prise et ce qui est attendu de lui à l'avenir. <u>Communiquer clairement les règles du jeu</u>.

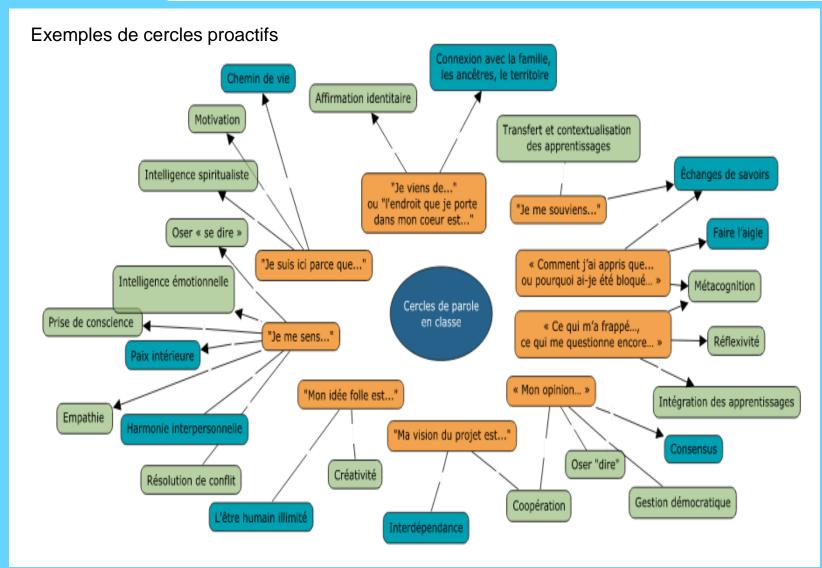
<u>L'hypothèse fondamentale des Pratiques Restauratives</u>: "Les personnes sont plus heureuses, plus coopératives, plus productives et plus susceptibles d'arriver à des changements de comportement positifs lorsque ceux qui dirigent font des choses <u>AVEC</u> eux plutôt que pour eux." cf SDW.







10. Deux Types de Cercles



Dans n'importe quel contexte, le cercle peut être utilisé Soit

- de manière <u>RESTAURATIVE</u> (réactive), pour répondre à des incidents, à des conflits, à des difficultés ayant un impact sur le groupe et cela soit
- de manière <u>PRÉVENTIVE</u> (proactive), pour développer des relations et construire une communauté.





11. Le Cercle ProDAS



Le cercle de paroles est une MÉTHODE DE COMMUNICATION DE GROUPE qui a la particularité de donner l'occasion à chacun de s'exprimer sur un sujet déterminé en toute sécurité et vérité dans un lieu protégé symbolisé par le cercle. Le cercle « ProDAS » s'inspire de la technique du CERCLE MAGIQUE extrait du programme PRODAS, PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT AFFECTIF ET SOCIAL. Il est proactif et se termine par les 4 questions d'intégration. Il peut être suivi d'une activité complémentaire.



Les Règles du Cercle ProDAS

- J'écoute attentivement jusqu'au bout sans interrompre.
- Je parle de moi et je m'implique en utilisant le « je ».
- J'accueille ce qui est dit avec bienveillance, sans faire de commentaire, juger ou me moquer.
- Je participe librement et sincèrement.
- Ce qui se dit ici reste ici
- La parole de chacun a le même poids
- Chacun parle à son tour, un à la fois (avec l'objet de paroles en main)
- Toutes les réponses sont bienvenues sur le sujet.

4 QUESTIONS D'INTEGRATION (SYNTHÈSE)

Avez-vous entendu des choses similaires ou qui se ressemblent ?

Avez-vous entendu des choses différentes ?

Qu'est-ce qui vous a particulièrement touché?

Qu'avez-vous appris aujourd'hui?

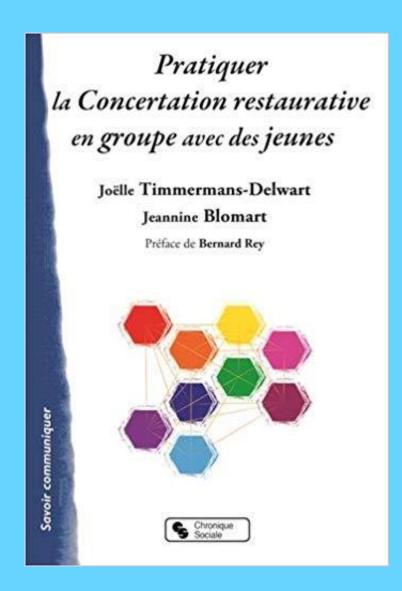


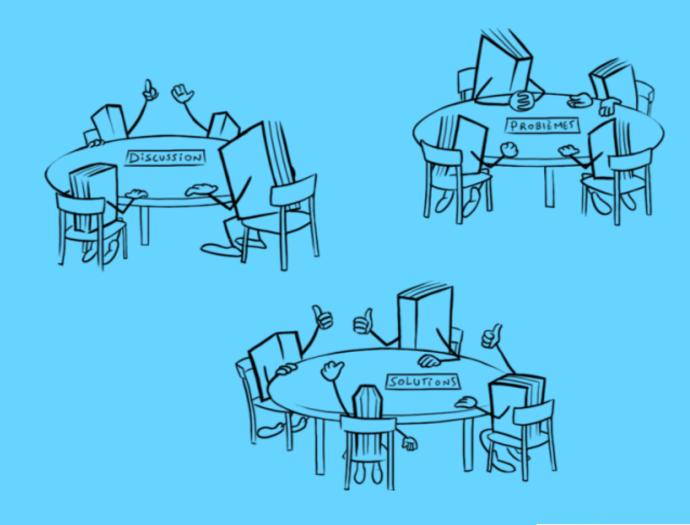






Le cercle restauratif et la CRG

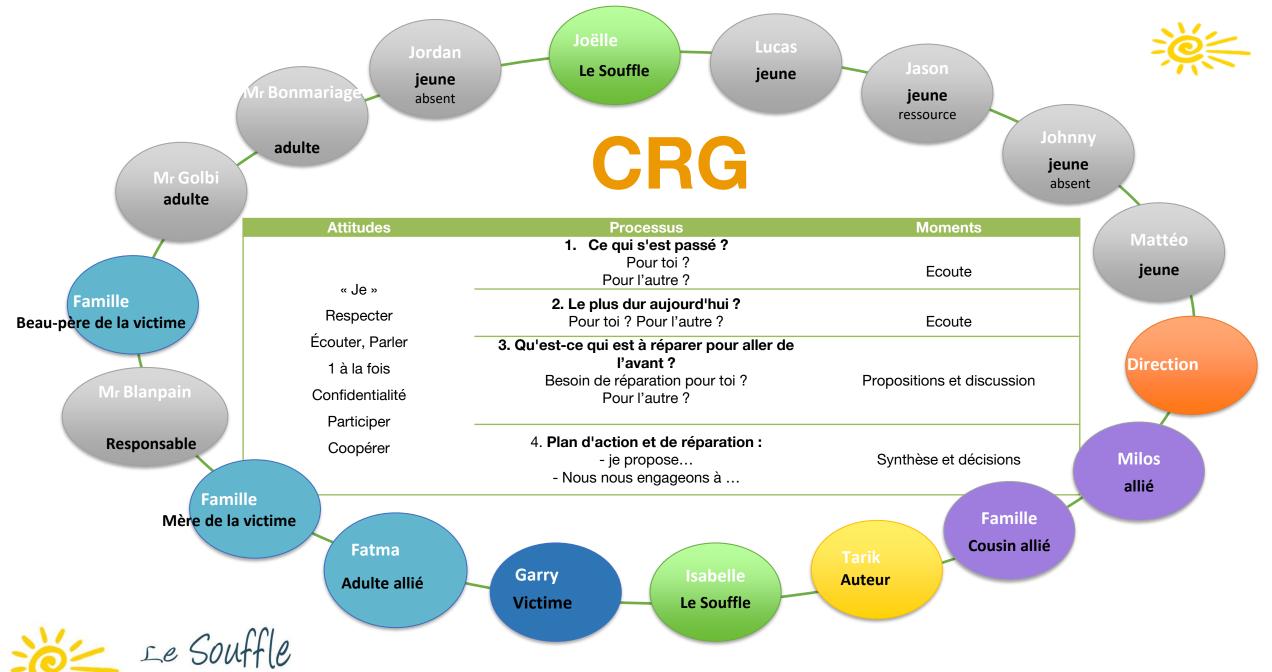












association socio-éducative européenne

12. G.BATESON et les Niveaux Logiques



Eco systémique de la communication

Les personnes ont un comportement influencé par le contexte dans lequel ils se trouvent et par un ensemble de facteurs internes.

(G.BATESON anthropologue, psychologue USA)

L'apprentissage induit un processus et un changement interdépendants et qui s'influencent mutuellement

Chaque changement permanent est conduit à partir d'un niveau supérieur.

Ex : le comportement change de façon permanente si la croyance qui est derrière change. Une expérience au niveau spirituel influencera l'identité d'une personne. Etc...

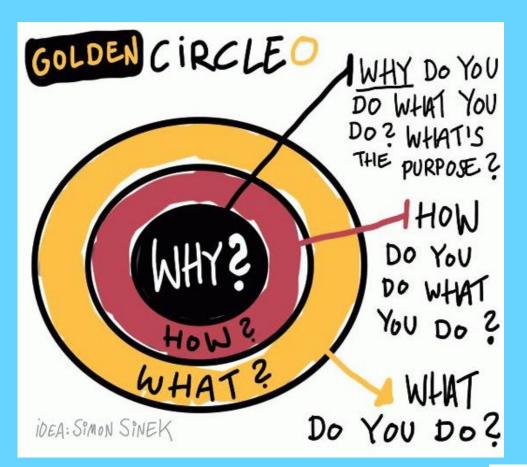






13. SIMON SINEK: the GOLDEN CIRCLE

"Commencer par le pourquoi »



S.SINEK (conférencier GB) présente un modèle pour décrire le **LEADERSHIP INSPIRANT**.

D'après lui, pour communiquer efficacement 3 questions :

- 1. Why <u>POURQUOI</u>: Pourquoi votre entreprise fait ce qu'elle fait ? Quel est le sens de sa mission et sa contribution sur son marché ? L'argent est le résultat, la conséquence mais pas la raison profonde, le but ultime...
- **2.** How <u>COMMENT</u>: Comment vos produits ou services sont mis en œuvre ? (Process, brevet...)
- **3. What QUOI**: Quels types de produits ou services propose votre entreprise?

Les grands leaders communiquent d'abord sur le **POURQUOI**, puis sur le **COMMENT** et enfin sur le **QUOI**.

Vidéos sur YouTube :

Simon_Sinek_how_great_leaders_inspire_action? fr https://www.youtube.com/watch?v=HtpgsqhxURk&feature=you tu.be







14.Being Restorative

GUIDE DES ATTITUDES SOCIO-PROFESSIONNELLES

PRINCIPES:

- Le respect des personnes.
- La conviction que les personnes possèdent les ressources pour résoudre leur problème.
- La créativité de chacun.
- La connaissance de soi.
- La coresponsabilité des personnes.
- Le travail avec l'ici et maintenant.
- La nécessité d'être professionnel.
- Autres: l'erreur est utile,.....

(en lien avec 10 principes PPR)

ATTITUDES SOCIOPROFESSIONNELLES

- Je suis capable d'entrer dans plusieurs points de vue.
- Je tends à la multi-partialité.
- Je suscite chez les personnes cette capacité d'entrer dans le point de vue de l'autre.
- J'adopte un point de vue non normatif (j'évite l'auto-référencement).
- Je garantis l'existence d'un cadre d'intervention sécurisant et bienveillant.
- Je favorise la recherche de solutions ajustées selon les personnes et pour toutes les personnes.
- J'identifie et m'appuie sur les ressources des personnes.
- Je soutiens l'appropriation de nouvelles compétences par les personnes.





Obtenir des feedback capitaliser Clarifier enjeux et vision

Trouver les bonnes personnes

Tester Expérimenter Mesurer Intelligence collective

Coconstruire le cadre de onctionnement

tout les possibles

Fertiliser et décloisonner Représentativité et diversité



Grâce aux cercles de parole...







Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Quartier



- 10 principes PPR
- Escalade du conflit
- Questions/étapes Restauratives
- Cercle de paroles proactif et préventif ProDAS

• •••







Leaders

- Invitation
- Cercle de paroles proactif et préventif ProDAS
- Questions Restauratives IIRP Le Souffle
- Mandat CRG
- Being restorative-10 principes PPR
- Charte Ethique
- Fair process
- CRG....





Parents

- Boussole des émotions
- Escalade du conflit
- 10 principes PPR Being restorative
- Questions/étapes Restauratives
- Cercle de paroles proactif et préventif ProDAS
- <u>.....</u>





Etudiants



- Cercle de paroles proactif et préventif ProDAS
- Boussole des émotions
- Questions/étapes Restauratives
- Médiation par les pairs



Enseignants



- Professional Learning Group
- Cercle de paroles proactif et préventif ProDAS
- Questions/étapes Restauratives
- Being restorative-10 principes PPR
- SDW Le Souffle .pdf
- Pyramide de la prévention PPR
- Pyramide de la prévention FR voor ligand
- Continuum Restauratif
- 10 principes PPR Being restorative
- <u>Le blason</u>/<u>Teambuilding</u>

••••