

CLIMAT DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET PREVENTION DE LA VIOLENCE

Jean Pierre Lepage
Formateur au Centre Michel Delay
IUFM de Lyon

Une étude

Le centre Michel Delay (qui s'occupe de formation et est spécialisé notamment dans la prévention de la violence à l'école) a été chargé de mener une étude sur le climat des établissements scolaires.

A partir d'un panel d'une vingtaine d'établissements de l'Académie, nous avons tenté :

- de repérer de quoi est fait le climat d'un établissement scolaire,
- et d'identifier sur quelles variables on peut jouer pour l'améliorer.

Le climat ?

C'est une variable subjective. Nous sommes partis des sentiments recueillis auprès des personnes rencontrées (chefs d'établissement, enseignants, élèves, parents,...) lors de nos entretiens.

Au préalable, notons que d'après les données d'une enquête MGEN (mutuelle santé de l'éducation nationale) effectuée en 1999-2000, la violence apparaît comme une préoccupation importante :

Que redoutent les enseignants?

- la fatigue, les maladies du stress,
- le sentiment d'impuissance,
- la responsabilité morale,
- les conflits et les agressions.

4 variables ont été identifiées dans notre étude :

- l'établissement et son contexte,
- le cadre, les règles et les procédures,
- les relations humaines,
- les activités pédagogiques et éducatives.

On constate que **4 types d'effets** sont obtenus en jouant sur ces variables :

- le sentiment de justice,
- le sentiment de reconnaissance,
- le sentiment de compétence,
- le sentiment de sécurité.

1. L'établissement et son contexte

La variable « établissement et son contexte » est évoquée par la plupart des acteurs. L'insertion d'un établissement dans un cadre, son positionnement, la conception de ses locaux, constituent un thème quantitativement très développé au fil des entretiens.

La description d'un établissement par les différents acteurs montre l'importance qu'ils accordent:

- à l'image d'un établissement, à sa localisation au sein d'un ensemble, d'un quartier,
- à sa visibilité, sa reconnaissance, son image sociale.

Du côté des élèves et des enseignants, cette description est fortement corrélée à leur sentiment de bien-être ou de mal-être, donc au climat.

On peut identifier 4 grands paramètres :

- les locaux, le cadre matériel,
- l'évolution des effectifs de l'établissement,
- la qualité du public,
- l'image de l'établissement.

Il est possible de faire évoluer l'image d'un établissement : ceci peut constituer un point d'appui. Mais si tous les acteurs semblent convaincus de l'importance de ces questions, la plupart du temps, elles restent prises en charge de façon quasi-exclusive par les équipes de direction. Les enseignants s'en remettent à la direction ; ils ne se considèrent pas comme acteurs de cette image, ils n'ont pas le sentiment « d'y être pour quelque chose ».

2. Le cadre, les règles et les procédures

Les questions du cadre, des règles, et des procédures occupent une part importante des entretiens, c'est la variable sur laquelle les différents acteurs de l'établissement agissent le plus. Elle est au centre des actions de gestion des comportements que développent les personnels. Bien que ce domaine soit très lié aux initiatives de la direction, on peut affirmer que ces initiatives sont largement amplifiées par l'implication des autres personnels dans la création et la mise en œuvre des différents dispositifs.

4 paramètres s'en dégagent :

- les règles et règlements,
- le cadre et la cohérence du cadre,
- la gestion du cadre « élèves »,
- la gestion du cadre « adultes ».

Par cadre, on entend un cadre qui puisse tenir fermement et justement :

- un cadre qui assure la sécurité des adultes et des enfants avec une clarté des règles
- un cadre qui permet l'apprentissage des savoirs
- un cadre qui permet la construction du rapport à la loi
- un cadre juste qui identifie les procédures, places et rôles de chacun

Tout ce qui concerne les règles et les procédures de gestion du cadre dans un établissement constitue l'objet essentiel des commentaires sur le climat d'un établissement : que l'on déplore le délitement du cadre, sa trop grande rigidité, ses incohérences, son incapacité à servir de support à un traitement équitable des personnes, ... ou au contraire qu'on se félicite de sa cohérence, de l'existence d'un nouveau règlement intérieur qui permet une plus grande lisibilité des comportements attendus, une plus grande efficacité collective.

Cette variable est identifiée par la plupart des acteurs comme un point d'appui possible pour améliorer le climat d'un établissement ; de nombreux exemples sont évoqués comme ayant fait preuve d'une certaine efficacité dans un établissement :

- mise à jour du règlement intérieur,

- organisation d'espaces multiples : heures de vie de classe, tutorat, médiation, « compagnonnage »,
- travail en équipe nécessaire pour que les actions éducatives soient convergentes, etc.

La qualité, la clarté des règlements sont des éléments qui facilitent sentiments de justice et de sécurité. Des procédures qui permettent à la fois un traitement rapide des incidents et la possibilité de la réflexion et de la compréhension développent des sentiments de reconnaissance, de compétence et de justice.

Dans ce domaine comme dans tous les autres, on observe une difficulté à faire converger les attentes mutuelles des enseignants et des chefs d'établissement : les uns attendent beaucoup des autres sans que chacun identifie clairement ce qui est à sa charge.

Enfin, le sens donné aux règles, à la notion de cadre, est trop souvent restrictif : on ne voit dans le cadre que sa dimension de norme permettant de sanctionner les transgressions, on oublie que sa fonction dans un établissement scolaire est d'aider les élèves à investir le champ des apprentissages.

3. Les relations humaines

La question des relations entre les personnes, entre adultes, entre élèves et entre adultes et élèves est une variable plus ou moins prise en compte et travaillée par les personnels des établissements. Dans les entretiens, elle apparaît comme un indicateur qui témoigne de la qualité de l'ambiance, plus que comme une variable sur laquelle on peut jouer.

4 paramètres ressortent de l'étude faite :

- les relations entre élèves,
- les relations adultes – élèves,
- les relations entre adultes,
- les relations hiérarchiques.

Une qualité suffisante des relations humaines porte sur 4 dimensions :

- l'écoute,
- la prise en compte de la personne,
- le dialogue,
- la transparence de l'information.

Un travail sur la communication produit des effets intéressants. La qualité des relations adultes – élèves ne pourra qu'être renforcée (voire initiée) par celle existante entre adultes. On peut noter l'influence importante du style de communication du chef d'établissement : il modélise beaucoup les autres styles de communication entre adultes. C'est sans doute à partir du travail sur les relations entre adultes que pourra se mettre en place, de la manière la plus efficace, un travail qui permette une amélioration des relations entre élèves.

4. Les activités pédagogiques et éducatives

Nous avons été surpris de constater que les activités pédagogiques et éducatives apparaissent peu dans les discours. En l'absence de questions précises sur ce sujet, nous n'aurions eu que très peu d'informations sur cette variable ; ni les enseignants, ni les élèves n'y font référence quand ils parlent du climat de leur établissement. Seuls, les personnels de direction ont parfois spontanément évoqué ces questions.

3 paramètres :

- l'organisation pédagogique, la gestion des classes,
- les performances scolaires,
- l'évaluation et l'orientation.

Une réussite « acceptable » de l'établissement concerne 3 dimensions :

- la réussite dans les acquisitions,
- l'accès aux prolongements d'étude (justesse et justice de l'orientation),
- les projets personnel, scolaire et professionnel.

Deux observations avant de conclure :

D'une part, ce qui constitue légitimement le cœur de l'activité d'un établissement scolaire n'est pas considéré comme décisif dans le climat de l'établissement, la réussite des élèves n'est pas perçue comme une des clés du bien être dans un établissement.

D'autre part, les performances scolaires, quand elles sont évoquées, apparaissent comme le produit de déterminismes devant lesquels les élèves comme les enseignants se sentent impuissants. C'est peut-être quand les résultats sont bons que le phénomène apparaît le plus nettement : nul n'en tire fierté, ni les élèves, ni les professeurs. On parle de « bonne cuvée », plutôt que de « bon travail ». De bonnes performances amènent les professeurs à faire part de leur plaisir, mais pas à se reconnaître de compétences. A l'inverse, de mauvaises performances déclenchent un sentiment d'incompétence diffus.

Conclusion

Pour pouvoir traiter au sein de l'école les questions relatives aux violences vécues par les élèves (dans et hors l'école), il est nécessaire qu'une certaine sérénité existe au sein même des établissements. C'est aussi dans son fonctionnement et dans ce qu'elle fait vivre dans le quotidien scolaire aux élèves que l'école peut participer à la transformation des comportements sociaux.

Dans cette gestion climatique, la place des personnels de direction apparaît primordiale ; elle est aussi une place difficile où la gestion des équilibres est complexe. Le fait que, souvent, la gestion du climat soit considérée par l'immense majorité des personnels comme relevant de la direction fragilise doublement les établissements :

- L'attente vis-à-vis de la direction est forte et le moindre faux-pas coûte cher ; cette situation peut conduire à une prudence et réserve extrêmes de la direction. Elle la condamne parfois à choisir entre l'immobilisme et la « toute puissance ».
- La non attente vis-à-vis des autres personnels les rend moins créatifs et, surtout, minimise leur implication dans de nombreux dispositifs.

Pour conclure :

- Travailler à améliorer le climat d'un établissement conduit à jouer sur la tension entre Bonheur et Vertu.
- N'oublions pas : « C'est la dose qui fait le poison » (Paracelse).

www.relationsansviolence.ch