

CARTE RESSOURCE

Public fragile ?



COMPRENDRE

Le terme public fragiles, retenu pour le programme 3PF, désigne non seulement des publics vulnérables au sens de la loi française, qui limite la **vulnérabilité** à des raisons de handicap, maladie, âge, déficience physique ou psychique, mais aussi les publics vulnérables en raison du **contexte** dans lequel ils se trouvent.

En effet, dans de nombreux cas de maltraitances, la vulnérabilité est due à des éléments de contexte particulier (relation d'emprise, relation d'autorité, contexte social...) et non à des déficiences de la part de la victime. C'est pourquoi, le terme « publics fragiles » permet d'élargir les raisons de cette vulnérabilité et de mieux rendre compte de la réalité.



PAGE 10

CARTE RESSOURCE

Repérer les signaux faibles de maltraitance



COMPRENDRE

STOP

AUX VIOLENCES À L'ÉCOLE

Prévenir toute forme de maltraitance dans les établissements

3PF

Comment les repérer ?

► **En sorties ou voyages scolaires** : élève à côté de qui personne ne veut s'asseoir dans les transports, élève qui refuse d'aller en sortie ou en voyage scolaire...

► **Dans la cour de récréation et aux abords des sanitaires** : élève isolé ou moqué, élève qui évite les toilettes par crainte ou s'y cache...

► **En internat** : élève qui se cache, qui fait semblant de dormir, élève dont le comportement change à l'approche du temps en internat...

► **En classe** : élève systématiquement choisi en dernier, affaires scolaires dégradées, chute des résultats scolaires...

► **Au réfectoire** : isolement, victime de jet de nourriture, changement d'appétit, mange lentement pour éviter de retourner en récréation...



CARTE RESSOURCE

Maltraitance ? Violence ?



COMPRENDRE

Issues des travaux du Conseil de l'Europe, les définitions suivantes sont aujourd'hui couramment admises :

La maltraitance est une violence se caractérisant par « tout acte ou omission commis par une personne, s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière”.

Cette définition est complétée par une classification des actes de maltraitance selon plusieurs catégories :

- Violences physiques
- Violences psychiques ou morales
- Violences matérielles et financières
- Violences médicales ou médicamenteuses
- Négligences actives (toutes formes de négligences relevant de l'ignorance, de l'inattention de l'entourage).
- Privations ou violations des droits



PAGES 11 et 12

CARTE RESSOURCE

Cyberharcèlement ?



COMPRENDRE

Ces faits constituent **un délit**

CYBER HARCÈLEMENT

CODE PÉNAL : art. 222-33-2-2

les auteurs encourtent jusqu'à



3 ANS

D'EMPRISONNEMENT

45 000 €

D'AMENDE



#Cyberharcèlement

#RaidNumérique



Que faire en cas de cyberharcèlement ?

Les mesures à prendre en cas de cyberharcèlement

1. Bloquez les comptes des auteurs du **cyberharcèlement**.
2. Verrouillez au plus vite vos comptes de réseaux sociaux.
3. Modifiez les paramètres de confidentialité de vos comptes.
4. Conservez les preuves en faisant des captures d'écran.
5. Parlez-en à un proche.



PAGES 14

CARTE RESSOURCE

Bientraitance



COMPRENDRE

LA BIEN TRAITANCE

La bientraitance englobe tout ce qui favorise l'épanouissement de la personne, s'adapte aux besoins divers (psychologiques, physiologiques, affectifs...) et permet un développement harmonieux.

C'est une culture qui inspire les actions individuelles et les relations collectives au sein d'une structure (établissement ou service). Elle vise à promouvoir le bien-être des personnes en gardant à l'esprit le risque de maltraitance.

La bientraitance suppose de la part des éducateurs, animateurs et tout adulte qui est en lien de façon régulière ou occasionnelle :

- un ensemble de comportements, d'attitudes respectueuses de la personne,
- la recherche d'un environnement scolaire adapté,
- l'exigence de professionnalisme engageant chacun à la responsabilité.



CARTE RESSOURCE

Charte de la bientraitance



COMPRENDRE



CONFÉRENCE
des évêques
de FRANCE

Bienveillance

- Accueillir et considérer chaque enfant et chaque jeune en tant que sujet unique et particulier.
- Adopter un langage et une attitude respectueux.
- Créer des liens de confiance et un climat relationnel avec une présence ajustée.
- Être attentif aux conditions d'hygiène et de respect des besoins primaires de l'enfant (sommeil, nourriture) pendant les sorties.
- Respecter et préserver son intimité.
- Éviter tout excès d'autorité ou attitude d'emprise.
- Proscrire toute violence physique ou psychologique.

Croissance de l'enfant

- Aider les jeunes à distinguer ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, tant dans les relations avec les autres enfants et les adolescents que dans la fréquentation des adultes.
- Développer leur capacité à exercer leur jugement critique.
- Respecter leur liberté de choix et de décision.
- Valoriser les talents et le potentiel de chacun (enfants et adultes).
- Construire et développer l'estime de soi.

Protection

- Connaître la loi en matière de Protection des Mineurs.
- S'engager à la faire respecter.
- Informer les jeunes de leurs droits en référence à la Convention Internationale des droits de l'Enfant et les aider à réfléchir sur ce qu'ils impliquent.
- Alerter sur les risques.

CHARTRE de BIENTRAITANCE pour la protection des mineurs

La bientraitance englobe tout ce qui favorise l'épanouissement de la personne, s'adapte à ses besoins divers (psychologiques, physiologiques, affectifs ...) et permet un développement harmonieux. La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'une structure (établissement ou service). Elle vise à promouvoir le bien-être des personnes en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance.

Environnement

- Assurer aux enfants et aux jeunes une équité d'accueil et de traitement.
- Promouvoir le sens du collectif et un esprit de bien commun afin d'exercer une responsabilité partagée.
- Connaître, respecter et contribuer au projet éducatif de la structure.
- Créer des lieux d'écoute tenus par des professionnels formés.

Attitude éducative juste et responsable

- Chercher à mettre en cohérence les paroles et les actes.
- Développer l'entraide.
- Échanger et partager les expériences ; relire et évaluer les actions.
- Chercher à se former.
- Adopter et développer des attitudes et comportements professionnels.

En cas de recueil d'informations pouvant évoquer la maltraitance :

- Informer son responsable de toute situation délicate ou ambiguë constatée. Le responsable informera des suites données.
- Les relayer aux autorités compétentes selon les procédures en vigueur.
- Faire preuve de discrétion en respectant la vie privée et la présomption d'innocence

CARTE RESSOURCE

Accompagner les professionnels de l'établissement



COMPRENDRE

Il n'est pas nécessaire que tous les adultes de l'établissement soient informés de la situation. En effet, il est important que le mineur ne soit pas enfermé dans un statut de victime par toute la communauté. Le mineur doit pouvoir continuer à évoluer en tant qu'élève dans un espace ordinaire.

Le chef d'établissement informe le périmètre strictement nécessaire de son équipe. Il rappelle la confidentialité nécessaire et la présomption d'innocence, ainsi que le devoir de réserve indispensable dans ce cas.

La personne qui a recueilli le signalement peut être très perturbée par la situation. Il convient de ne pas sur-dramatiser, ni sous-estimer la situation. Conseiller à la personne qui serait par trop déstabilisée, de consulter un médecin ou un psychologue si nécessaire.

Accompagner l'équipe, dans une juste distance, en la tenant informée des éléments d'avancement du traitement de la situation, quand cela paraît nécessaire.

Le chef d'établissement lui-même prend les moyens de se faire accompagner si nécessaire.

Si l'auteur présumé fait partie de l'équipe éducative, des mesures conservatoires auront pu être prises. Il est nécessaire de penser une stratégie d'accompagnement.



PAGE 12

**Application
gestion de crise
DDEC 44**

CARTE RESSOURCE

Fiche de suivi d'une situation



AGIR



enseignement
catholique 44

Pays de la Loire

Fiche de suivi d'une situation

1 - REPERAGE ET ALERTE

Connaissance de la situation - Date		
☐ Repérée dans l'établissement par : ☐ Repérée hors de l'établissement par :	☐ Révélée par la famille ☐ Révélée par d'autres élèves	☐ Signalée par la plateforme, au rectorat, à la DDEC
Elèves impliqués	Victime : Auteur(s) présumé(s) ou avéré(s) : Témoins :	

2 - RECUEIL DE L'INFORMATION

Echanges, entretien(s)			
	☐ Victime(s)	☐ Auteur(s)	☐ Témoins
Date			
Informations recueillies			
	☐ Famille	☐ Adultes de l'établissement <i>Préciser :</i>	☐ Adultes hors de l'établissement <i>Préciser :</i>
Date			
Informations recueillies			

CARTE RESSOURCE

Situation non probante, que faire ?



AGIR

La situation est délicate et sujette à interprétations, il faut rester prudent et vigilant.

Il peut être nécessaire de prendre le temps de recueillir suffisamment d'informations.

Continuer à observer la situation. Noter et dater les éléments qui alertent.

Se réunir à nouveau avec différents professionnels pour faire le point en cas de besoin.

On pourra décider de :

- conseiller à la famille de prendre rendez-vous auprès du centre médico-social du secteur pour solliciter une aide éducative ;
- conseiller à la famille une consultation médico-psychologique ;
- convoquer une équipe éducative ;
- se reporter au cas n°2 ou au cas n°3, si la situation se dégrade.

Conserver des traces écrites de toutes les démarches en lieu sûr.

Une situation peut devenir préoccupante longtemps après les premières observations.

CARTE RESSOURCE

Danger suspecté, que faire ?



AGIR

Un danger est suspecté lorsque l'on dispose de tout élément d'information, y compris médical, susceptible de laisser craindre qu'un enfant se trouve en situation de danger ou de risque de danger.

Cette situation doit faire l'objet d'une note d'information préoccupante à la Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) départementale pour évaluation et suites à donner.

- ☐ Rédiger une note d'information préoccupante (voir modèle page 15). Il est prudent de faire relire cette note d'information préoccupante par une personne compétente (par exemple : le référent diocésain) afin d'éviter les propos maladroits, les jugements de valeurs, les interprétations...
- ☐ Adresser la note d'information préoccupante à la Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) du Conseil départemental selon la procédure établie dans le département. Un accusé de réception vous sera adressé.
- ☐ Informer le référent diocésain pour les cas qui semblent le nécessiter (suspicion grave, situation difficile, circonstances particulières...).
- ☐ Informer la famille, sauf intérêt contraire de l'enfant (voir conditions énoncées p. 13).
- ☐ Garder la confidentialité sur la démarche.

NOTE D'INFORMATION PRÉOCCUPANTE

Chaque CRIP a son propre fonctionnement ; certaines mettent à disposition un formulaire téléchargeable, qui peut être renvoyé directement.

Le directeur diocésain communique à chaque établissement scolaire ce formulaire quand il existe. À défaut, vous trouverez un exemple utilisable par tous les diocèses p. 15.

En cas de présomption de maltraitements physiques, le médecin scolaire ou le médecin de PMI, selon l'âge du mineur, est informé immédiatement et se charge du certificat médical.

Il y a donc deux documents qui seront adressés à la CRIP :

- ▶ une note d'information préoccupante envoyée par l'établissement scolaire ;
- ▶ un certificat médical envoyé par le médecin qui a constaté les atteintes physiques.



CARTE RESSOURCE

Danger immédiat, que faire ?



AGIR

Un danger est immédiat lorsqu'il y a des traces évidentes ou révélations de violences physiques ou sexuelles.

EN CAS DE TRACES ÉVIDENTES DE VIOLENCES PHYSIQUES

- ☐ **Noter** immédiatement le récit du mineur, la chronologie des faits qu'il rapporte.
- ☐ **Alerter** les partenaires professionnels (voir p. 6)
 - Le médecin scolaire de l'inspection académique⁴, le médecin de PMI selon l'âge du mineur, pour un constat médical ;
 - Le référent diocésain.

☐ **En cas de démarche urgente, veiller à laisser disponible une ligne téléphonique (fixe ou portable).**

☐ En cas de nécessité de mesure de protection immédiate, **appeler** les autorités concernées : gendarmerie ou police.

☐ Veiller à ce que des **mesures conservatoires**⁵ soient prises en accord avec les autorités contactées, afin d'assurer la protection du mineur.

EN CAS DE RÉVÉLATIONS PAR LE MINEUR OU UN TIERS

☐ **Noter** immédiatement par écrit, les propos du mineur ou du tiers en respectant mot pour mot son discours, dater cet écrit.

☐ **S'il s'agit de révélations de violences physiques ou sexuelles, contacter immédiatement le procureur du Tribunal de grande instance. Un écrit sera envoyé pour confirmer le signalement.**

**NE PAS PREVENIR LA FAMILLE,
ATTENDRE LES CONSIGNES
DU PROCUREUR**

☐ **Attendre** les consignes du procureur.

☐ Veiller à ce que des **mesures conservatoires**⁵ soient prises en accord avec les autorités contactées, afin d'assurer la protection du mineur, mais également la protection de l'auteur présumé s'il est dans l'établissement.

En cas de violences sexuelles,
vous pouvez être amené à accompagner le mineur dans une **Unité d'accueil médico-judiciaire (UAMJ)** pour audition et évaluation.

⁴Ou le service Santé scolaire de la ville s'il existe (voir note de bas de page n°6, p. 10).

⁵Ce qui va protéger, conserver les intérêts de la victime (par exemple : le retrait de la famille, ne pas laisser l'enfant seul...). Ces mesures peuvent aussi concerner un enseignant mis en cause (voir PPPF p. 15).



CARTE RESSOURCE

Le plan Boussole de l'établissement

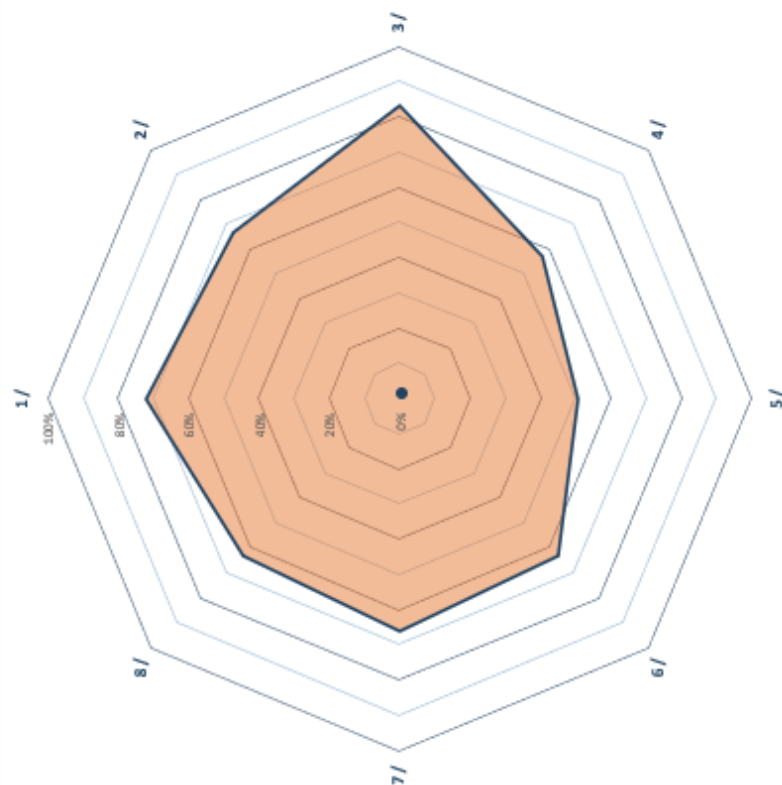


PREVENIR

Thèmes

Radar

Thèmes	Réussite
1 / ANCRER SON ACTION AU CŒUR DU PROJET DE L'ENS. CATH.	72%
2 / CONSTRUIRE LA QUALITÉ DE LA RELATION	67%
3 / ENVISAGER TOUT ACTE COMME ÉDUCATIF	83%
4 / ÉDUIQUER À LA FRATERNITÉ	57%
5 / COORDONNER LES ACTIONS PÉDAGOGIQUES	51%
6 / PENSER LES DIFFÉRENTS TEMPS DE VIE	63%
7 / RÉFLÉCHIR AUX DIFFÉRENTS ESPACES	66%
8 / SE FORMER POUR PRÉVENIR, PROTÉGER ET AGIR	63%
Total	65%



CARTE RESSOURCE

Le plan Boussole à écrire en 5 étapes



PREVENIR

Impliquer la
communauté
éducative

A l'état initial, l'établissement implique les acteurs de la communauté éducative en les informant de la mise en place du Plan Boussole et des modalités d'application.

A l'issue du processus, l'établissement (et/ou la cellule d'appui) leur rend compte des actions menées, en précisant, pour chacune d'elle :

- l'impact ;
- les personnes sollicitées ;
- les éventuels moyens humains, financiers et matériels déployés.

L'établissement, sous le pilotage du Chef d'établissement, se saisit de l'outil diagnostic « Boussole », afin de faire l'état des lieux et de dégager les points d'appui et les points d'achoppement.

Une notice explicative spécifique à cet outil est disponible (Présentation, Utilisation, Animation).

Réaliser
l'auto-
diagnostic

Fixer des
objectifs

Au regard de la synthèse fournie par l'outil diagnostic « Boussole », des axes prioritaires d'amélioration émergent.

Des objectifs précis, accompagnés d'échéances, sont fixés et transmis à une cellule d'appui.

La cellule d'appui est mandatée pour conduire la mise en place d'actions permettant de répondre aux objectifs fixés.

Elle s'approprie ces derniers et, pour chacun d'eux, selon les échéances fixées :

- liste la ou les actions nécessaires ;
- détermine la ou les personnes à impliquer ;
- fixe le calendrier de réalisation ;
- associe des critères de réussite.

Établir un
plan d'action

Évaluer
les effets

La cellule d'appui procède à l'évaluation de chaque action, en veillant à prendre en compte :

- les critères de réussite établis en amont ;
- le retour des personnes impliquées dans sa réalisation ;
- éventuellement, le retour d'un panel d'acteurs concernés.

CARTE RESSOURCE

Sécuriser les recrutements



PREVENIR

Sécuriser les recrutements, former et soutenir les professionnels et les bénévoles

Concernant la sécurisation des recrutements et de la formation, le Cnec demande à ce que chaque instance se mobilise sur les actions suivantes :

- Dans tous les établissements, une information est donnée à tous les adultes. Le 3PF est tenu à disposition des personnels et bénévoles.
- La mise en œuvre des formations initiales et continues, individuelles ou collectives, tenant compte des besoins des professionnels dans les communautés éducatives, doit pouvoir être garantie.
- Une proposition de formation de personnes ressource 3PF dans le domaine de la lutte contre les maltraitements est coordonnée au niveau national.

Concernant le secret professionnel :

- Le Sgec propose un document technique Secret professionnel, discrétion professionnelle, devoir de réserve, confidentialité (dans le pack 3PF).

Repères légaux concernant le recrutement

Les personnels qui interviennent dans l'Enseignement catholique se répartissent en différentes catégories :

- ▶ les agents de droit public (les enseignants contractuels, relevant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, les AESH¹⁰),
- ▶ les salariés de droit privé (maîtres agréés exerçant dans les établissements primaires sous contrat simple, salariés des organisations gestionnaires des établissements, enseignants de l'enseignement agricole relevant de l'article 44),
- ▶ les salariés mis à disposition (ex : personnels de restauration, personnels d'entretien...),
- ▶ les bénévoles.



CARTE RESSOURCE

La formation des personnels



PREVENIR

CARTE RESSOURCE

Présomption d'innocence



DEONTOLOGIE

Convention européenne des droits de l'homme de 1950

art. 6-2 : « Toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie. »

Code civil

art. 9-1 : « Chacun a droit au respect de la présomption d'innocence.

Lorsqu'une personne est, avant toute condamnation, présentée publiquement comme étant coupable de faits faisant l'objet d'une enquête ou d'une instruction judiciaire, le juge peut, même en référé, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que l'insertion d'une rectification ou la diffusion d'un communiqué, aux fins de faire cesser l'atteinte à la présomption d'innocence, et ce aux frais de la personne, physique ou morale, responsable de cette atteinte. »

Code de procédure pénale

art. préliminaire : III. « Toute personne suspectée ou poursuivie est présumée innocente tant que sa culpabilité n'a pas été établie. Les atteintes à sa présomption d'innocence sont prévenues, réparées et réprimées dans les conditions prévues par la loi. »

CARTE RESSOURCE

**Secret
professionnel**



DEONTOLOGIE

Il s'applique aux informations dont un professionnel a connaissance dans le cadre de ses fonctions, relatives à la santé, au comportement, à la situation familiale d'une personne. Il protège les intérêts privés de la personne.

Dans un établissement catholique, la grande majorité des salariés (cf. tableau), les enseignants, les bénévoles ne sont pas tenus au secret professionnel. Ils sont tenus à l'obligation de signalement dans le cadre des procédures prévues par le document « *De la lutte contre la maltraitance à la bientraitance éducative - Programme de Protection des Publics Fragiles* ».

En effet, seuls sont tenus au secret professionnel

- par état : médecin, évêque, prêtre, diacre
- par profession : infirmier, assistant social, magistrat, officier de police judiciaire...
- par mission : PMI (protection maternelle et infantile), ASE (aide sociale à l'enfance), PJJ (Protection judiciaire de la jeunesse), MDPH (Maison départementale des personnes handicapées).

Pour autant, la loi peut autoriser voire obliger la levée du secret professionnel, notamment lorsque le professionnel a connaissance de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes ou de mutilations sexuelles, infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique (article 226-14 du Code pénal).

Catégorie	Secret professionnel
Assistant social	Oui par profession assistants de service social (article L411-3 du Code de l'action sociale et des familles)
Bénévole	Non
Chargé de mission	Non
Chef d'établissement	Non
Directeur diocésain	Non
Enseignant	Non
Infirmier	Oui par profession (articles L4314-3 et R4312-4 du Code de la santé publique)
Intervenant extérieur (animateur sportif, culturel ...)	Non
Médecin	Oui par état (article R.4127-4 du Code de la santé publique)
Ministère ordonné (prêtre, diacre, évêque)	Oui par état Pour toute information reçue dans le cadre du ministère
Psychologue de l'éducation	Non sauf missionnement à la protection de l'enfance par le Département par exemple (article L 221-6 du Code de l'action sociale et des familles) <u>À noter</u> : les membres de l'équipe pluridisciplinaire MDPH sont tenus au secret professionnel (article L 241-10 du Code de l'action sociale).
Personnel d'éducation (surveillant, cadre éducatif...)	Non
Personnel Ogec	Non



CARTE RESSOURCE

**Discrétion professionnelle,
devoir de réserve,
confidentialité**



DEONTOLOGIE

Devoir de réserve : concerne tout comportement ou propos d'une personne susceptible de porter atteinte à l'établissement ou aux personnes. Le devoir de réserve porte sur le mode d'expression des opinions et non sur le contenu. Il ne concerne donc pas la liberté d'expression due à tout citoyen mais lui interdit d'adopter une attitude ouvertement critique vis-à-vis de son employeur.

Discrétion professionnelle : le fait de ne pas divulguer les informations dont on dispose dans le cadre de ses fonctions.

Confidentialité : le fait de s'assurer que l'information n'est accessible qu'à ceux qui y sont autorisés. La confidentialité permet le respect de la vie privée et la présomption d'innocence.

Déontologie : ensemble des règles et devoirs régissant une profession.



PAGE 3

LIVRET RESSOURCE

Harcèlement **Livret EC44**

Les caractéristiques du harcèlement

Comprendre les origines du harcèlement en milieu scolaire

1 - L'enfant : un être traversé par des pulsions

Dès la naissance, l'enfant est traversé par des émotions et pulsions archaïques : une pulsion d'amour et d'attachement, mais aussi une pulsion agressive, naturelle et non pathologique.

Il ne s'agit pas d'éliminer l'agressivité, mais d'apprendre à la canaliser et à la transformer pour en faire un moteur de construction personnelle et sociale. Ce processus s'appelle la sublimation (Freud).

De plus, il évolue dans une société qui va lui proposer au non, des repères structurants :

Les interdits fondamentaux, la clarté des règles, la séparation entre sphères privées et publiques. La société d'aujourd'hui valorise fortement l'image, la performance, la compétition, ce qui peut amplifier les rapports de pouvoir ou d'exclusion entre jeunes.

2 - Les piliers qui aident l'enfant à devenir un être social

Pour que ces pulsions soient bien régulées, plusieurs facteurs jouent un rôle central :

a) Les premiers liens d'attachement

Quand les premiers liens affectifs (souvent avec les parents) sont sécurisants, stables et prévisibles, l'enfant développe une base de sécurité intérieure. Il explore alors le monde avec confiance.

En revanche, certains types d'attachement (évitants, ambivalets, désorganisés) peuvent rendre les relations sociales plus difficiles, car ils influencent la manière dont l'enfant entre en lien avec les autres (Cf. les travaux de Boris Cyrulnik).

b) Le rôle de l'éducation et de l'environnement

L'éducation familiale et sociale joue un rôle clé dans la socialisation :

Le rôle du père et des figures d'autorité permet de poser des limites, de gérer la frustration et de faire accepter l'interdit.

Les adultes modélisent : les enfants observent comment les adultes régulent ou non leur propre agressivité.

L'acquisition du langage : plus un enfant sait s'exprimer avec des mots, moins il a besoin de passer à l'acte.

La pratique sportive : elle canalise l'énergie et permet de se confronter à l'autre dans un cadre socialisé.

La pratique artistique : théâtre, musique, chant, rap, arts plastiques offrent un moyen d'exprimer ses émotions, de s'affirmer et de coopérer avec les autres.

La vie spirituelle : elle peut nourrir la construction de l'identité et le rapport aux autres.

c) L'inconscient familial

Certains comportements problématiques d'enfants ou d'adolescents peuvent révéler des tensions ou conflits familiaux, des violences subies ou observées, ou encore un malaise lié à l'histoire personnelle ou transgénérationnelle. L'enfant vient alors jouer (de manière inconsciente) sur la scène sociale, une problématique personnelle.

3 - L'adolescence : une période critique

L'adolescence est une période de transition et de fragilité narcissique. L'adolescent se défait des modèles de « petit enfant » sans pour autant être prêt à investir une place d'adulte. Il cherche des modèles, notamment chez ses pairs.

Les émotions sont amplifiées par les bouleversements hormonaux. C'est aussi une période où la pression sociale est forte, en particulier au collège.

Tout ce qui sort de la norme peut être perçu comme menaçant. La différence devient un facteur de rejet.

Les réseaux sociaux amplifient cette dynamique. Ils deviennent des espaces où la relation à l'autre est parfois violente, car l'écran fait office de bouclier. Les cyberviolences y prolifèrent.

Enfin, les adolescents grandissent dans un contexte mondial anxiogène : crises écologiques, conflits armés, violences sexistes, crise sanitaire récente.

Moins le jeune est sûr dans son lien au monde, moins il est en mesure de gérer son anxiété et son stress. Une des modalités de notre cerveau pour gérer le stress est l'attaque.

4. Sur le plan collectif et systémique, une évolution des pensées.

L'Europe a commencé à étudier le phénomène du harcèlement scolaire dans les années 90.

Les recherches se sont multipliées et les approches enrichies.

Les textes de loi et politiques publiques ont œuvré en France, à faire reconnaître le harcèlement comme un délit et à conduire des programmes permettant de développer lutte et prévention.

- Dans les premières recherches, comme celle de Dan Olweus, le harcèlement est considéré comme propre à des fragilités ou traits de personnalité des protagonistes. Les politiques engagées sont surtout axées sur une vision sécuritaire dont l'objectif est de protéger les victimes et de sanctionner les agresseurs.

- Cette définition va évoluer au fil des années par la prise en compte de l'importance du groupe : elle insiste sur le rôle des adultes dans le développement de l'enfant et sur le traitement systémique des situations de violence en milieu scolaire.

Pikas : une dynamique de groupe se met en place dans les situations de harcèlement : elle entraîne la victime dans un sentiment de solitude et de souffrance

Debardeux : Le harcèlement est corrélé au phénomène de groupe mais aussi au contexte institutionnel et scolaire

JP Belon : au cours d'un voyage en Finlande, il découvre la méthode de la préoccupation partagée.

A ce jour, les approches et la compréhension du phénomène de harcèlement en milieu scolaire ont évolué. Les conceptions théoriques permettent de déployer des actions en milieu scolaire. Aujourd'hui, la notion de climat scolaire est au cœur des pratiques avec le déploiement des compétences psychosociales et de l'EVARs (vie affective, relationnelle et sexuelle).

5 - Le rôle de l'école

L'établissement scolaire a un rôle majeur à jouer dans la prévention du harcèlement en milieu scolaire. Il est essentiel d'y proposer un cadre clair et sécurisant pour tous les élèves.

Cela passe par :

La mise en place d'un règlement explicite, connu et appliqué,

L'intégration d'un plan de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire dans le projet d'établissement (cadre 3PF sur la bientraitance éducative)

Des actions de prévention : sensibilisation, formation des adultes, espaces d'écoute,

Le développement des compétences psychosociales : apprendre à exprimer ses émotions, écouter, gérer un conflit,

Le soutien à des pratiques sportives, artistiques et éventuellement spirituelles qui renforcent la coopération, l'estime de soi et l'expression non violente.

En résumé, lutter contre le harcèlement ne consiste pas seulement à réagir à des situations de violence. Cela implique une compréhension globale du développement de l'enfant, de son environnement familial, social et scolaire, et une action éducative cohérente et continue, visant à créer des environnements relationnels sécurisés, solidaires et bienveillants.

Fiche-action à l'usage des Chefs d'Etablissements 1^{er} et 2nd degré

HARCELEMENT = répétition, durée, comportement intentionnellement agressif et asservissant

Actions	Modalités	Acteurs/ Partenaires	Remarques / points de vigilance
1- ECOUTE de l'élève et des parents	Prendre en compte et au sérieux la demande Agir au plus vite avec discrétion Attention : pas de jugement ou de conclusion hâtive	Chef d'Etablissement RVS Professeur principal Personnel médical	→ Ne pas agir seul → Présence indispensable des deux parents → Ecoute inconditionnelle Attention : une intervention hâtive et inappropriée peut aggraver la situation
2- OBSERVATION SURVEILLANCE	Ecrits obligatoires des faits Attention : ce n'est pas une enquête	RVS et personnels de vie scolaire Enseignants Personnels OGEC Chef d'établissement	→ Observation de 2 semaines au maximum → Privilégier les temps et lieux <u>intermédiaires</u> (intercours, récréations, sortie, toilettes ...)
→ FAITS AVERES			
3- PROTECTION SECURISATION	Informations aux familles Communication à l'équipe éducative	Ensemble de la communauté éducative	→ Importance de l'avis médical → Possibilité pour la famille de porter plainte → Sanction uniquement sur des faits établis
4- RENCONTRE DES FAMILLES séparément (victime et agresseur)	Rendu compte des observations et des décisions	Chef d'Etablissement	→ Proposer un soutien psychologique à la victime et à l'agresseur Attention : → Ne pas recevoir seul les familles → Pas de confrontation entre les 2 parties (parents comme enfants)
5- POURSUITE DES ACTIONS DE PREVENTION	Concerne l'ensemble des élèves A mettre en place parfois à distance des faits	Communauté éducative Personnels spécialisés	→ Rappel du règlement et de la loi → Envisager des animations sur le respect, le savoir dire non...
→ FAITS NON AVERES ET MAINTIEN DE LA PLAINTES : ▪ Rendez-vous famille pour dialoguer ▪ Vigilance à poursuivre ▪ Lien de confiance essentiel à maintenir ▪ Existence d'une souffrance, même s'il n'y a pas de harcèlement ▪ Si rien n'est possible, le contrat de scolarisation peut être interrogé			

Prise en charge d'une situation de violence dans le milieu scolaire

1 - LES ACTEURS CONCERNES

Tous les adultes de l'établissement sont acteurs de la prévention, du repérage et de la prise en charge des situations préoccupantes d'élèves.

- Le référent au sein de l'établissement (*s'il y en a un*) : *NOM-Prénom - coordonnées*
- Interlocuteur sur le sujet de l'ensemble des personnels de l'établissement
- Rôle de conseil auprès du chef d'établissement et des équipes
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement entre élèves
- Formations suivies : XXXXXXX
- L'équipe ressource (*s'il y en a une*)

L'équipe est pilotée par le référent / le chef d'établissement de l'établissement et composée de personnels enseignants et vie scolaire formés à la problématique des violences scolaires.

Elle se réunit régulièrement pour faire le point sur les situations en cours de prise en charge, de suivi et pour toute nouvelle situation préoccupante.

Elle dispose d'outils pour le recueil, l'analyse, la prise en charge, le suivi et la régulation des situations (*Fiche de suivi en annexe*).

- L'accompagnement au niveau départemental

Pour l'aide aux équipes dans la mise en place du plan de prévention et protocole de traitement :

- Karine OUISSSE pilote de la commission DDEC (kouisse@ec44.fr)
- L'enseignant référent harcèlement pour la CLE (*si formé. A préciser*)

Pour l'écoute et le soutien aux chefs d'établissement sur les situations complexes :

- Sara-Anna ARDEOIS responsable service psychologie (saardeaois@ec44.fr)
- La psychologue de l'éducation du secteur

Pour le soutien aux référents harcèlement :

- Karine OUISSSE pilote de la commission DDEC

L'établissement informe la DDEC des situations de harcèlement caractérisées repérées et/ou signalées via le chargé de mission.

Les situations déposées sur la plateforme académique au 3018 sont retransmises par la DDEC à l'établissement, via le rectorat et la DSDEN. Un relevé des faits pour la prise en charge de la situation sera alors demandé (*ou la fiche de suivi*)

- Les élèves

♦ L'ensemble des élèves

Un plan de prévention est réalisé dans l'établissement sous forme de programmation des compétences psychosociales, éducation à l'empathie et à la communication.

♦ Les délégués de classe

Contenus et modalités de formation des délégués de classe sur le climat scolaire et les problématiques de l'intimidation, de l'exclusion et de la relation à l'autre :

A préciser (qui, quand, comment)

♦ Les élèves veilleurs, ~~bienveilleurs~~ ou médiateurs (*s'il y en a*)

A préciser (qui, quand, comment)

- Les familles

♦ APEL

Une formation conjointe chef d'établissement/président APEL est proposée par le SGE.

Une communication régulière et une culture commune sont entretenues sur cette problématique.

♦ L'ensemble des familles

Modalités (*temps, espace, outils*) d'information des familles sur le plan de prévention des violences et sur les procédures de prise en charge (réunions de classe, inscription...).

A préciser (qui, quand, comment)

Programme d'actions de sensibilisation des familles sur les phénomènes de harcèlement et de cyberharcèlement :

A préciser (qui, quand, comment), conférences, [liens avec l'APEL](#).

4. Prendre en charge, suivre et réguler

Un plan complet et cohérent de réponses rapides et adaptées.

Les propositions sont à choisir au regard de la situation.

Toute démarche est entreprise en accord avec l'élève en souffrance et sa famille.

Un exemple de plan possible à construire à partir de la grille de Ardoino (doc interactif)

Ce schéma, élaboré par Clément Gardienet, référent diocésain 3PF, permet de voir globalement l'ensemble des outils que nous avons sélectionnés.

Le diagramme est structuré en deux parties principales : PRÉVENTION (à gauche) et REMÉDIATION (à droite), séparées par une ligne verticale. Les outils sont regroupés en trois niveaux concentriques :

- Niveau INDIVIDUEL (à l'extérieur) :**
 - À gauche (Prévention) : Taïchi, Récits.
 - À droite (Remédiation) : Jeu de l'idiot.
- Niveau INTER-INDIVIDUEL (au milieu) :**
 - À gauche (Prévention) : CPS, Parcours « Cohésion ».
 - À droite (Remédiation) : CNV, Messages clés, Médiation.
- Niveau ORGANISATIONNEL (à l'intérieur) :**
 - À gauche (Prévention) : Point d'écoute, Espaces de parole régulés, Bienvailleurs Ambassadeurs.
 - À droite (Remédiation) : Équipe harcèlement, HPP, Plus.

En haut du diagramme, deux sections transversales regroupent des outils supplémentaires :

- Section PRÉVENTION :** Formation, Projet d'établissement.
- Section REMÉDIATION :** Plan Boussole, Protocole institutionnel.

2 - LA DEMARCHE DE PRISE EN CHARGE

1. Repérer et alerter

Il s'inspire de la grille des conflits d'Ardoino qui montre que tout conflit peut être lu à différents niveaux.

Recommandations pour l'accueil de la parole :

- Accueillir la parole d'un élève intimidé ([guide 3PF](#))

2. Recueillir l'information

Le référent / Le chef d'établissement / L'équipe ressource est chargé de coordonner les différents contacts et d'organiser les différents entretiens permettant de recueillir l'ensemble des informations nécessaires.

Ces informations sont partagées avec les membres de l'équipe ressource dans le respect de la confidentialité des informations.

3. Analyser la situation

L'équipe ressource, pilotée par le référent/le chef d'établissement, analyse l'ensemble des informations dont elle dispose, évalue la situation et décide des réponses à apporter en prenant appui sur les différents outils :

- la grille de repérage 1D et 2D (3PF)
- la fiche de prise en charge de la situation de harcèlement : en *annexe*
- le tableau en p5 de ce document

Actions de prévention	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
			Réparation du préjudice Procédure disciplinaire Sanction à portée éducative (voir règlement intérieur) Information à la DDEC	Réparation du préjudice Conseil de discipline Sanction à portée éducative (voir règlement intérieur) Information à la DDEC Signalement au procureur

- ♦ Au fil de la prise en charge

Le chef d'établissement / le référent et l'équipe ressource assurent un suivi soutenu de la situation en appréciant les effets des actions engagées. Des réunions de l'équipe ressource permettent de réguler le plan d'actions (poursuite, arrêt de certaines actions, mise en place d'actions complémentaires...) et si nécessaire de réévaluer la situation.

Une observation attentive et continue des comportements, des propos des différents protagonistes est assurée par l'ensemble des adultes de l'établissement (et autres acteurs si nécessaire).

La fiche de suivi est régulièrement mise à jour.

- ♦ Après l'arrêt du harcèlement

Lorsque les faits ont cessé, la vigilance est maintenue avec le souci de tous les membres de la communauté éducative d'accorder une attention particulière à la situation des élèves en souffrance et d'éventuels nouveaux agissements. La fin de la situation de violence est signifiée comme tel à la victime et à sa famille tout en assurant qu'une attention particulière sera maintenue.

L'équipe ressource assure un suivi sur le long terme (n + mois ; n + 1 an, n + 2 ans) et en garde trace dans la fiche de prise en charge de la situation (en annexe)

A préciser (qui, quand, comment)

- ♦ Le retour d'expériences (RETEX)

Il s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

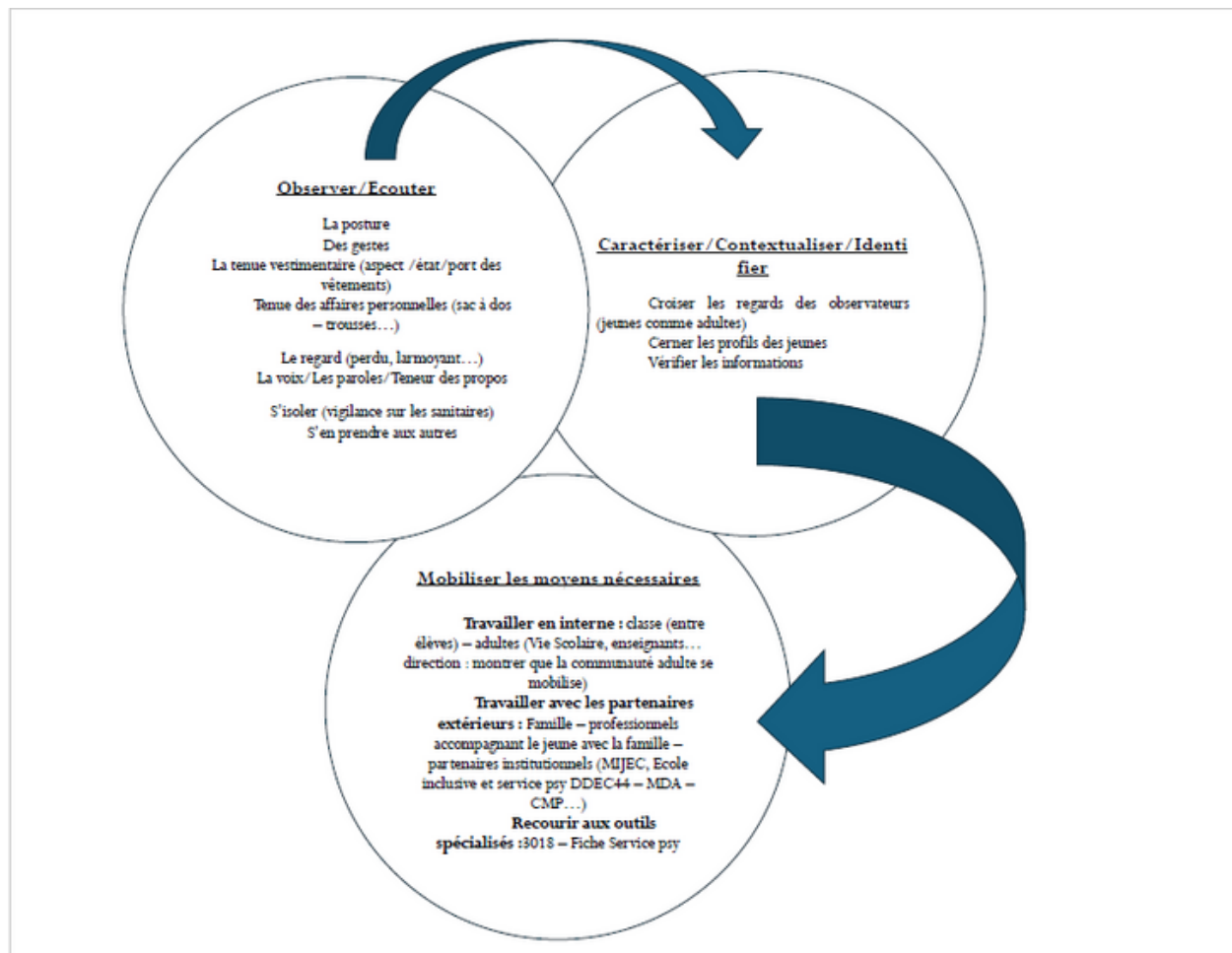
Le RETEX répond à un principe de précaution indispensable en cas de possible mise en cause ultérieure de la responsabilité de l'établissement en permettant un traçage précis des événements mais aussi des mesures de prévention et de protection engagées avant et pendant la situation.

Le RETEX peut se dérouler en deux temps :

- Un débriefing à chaud en toute fin de "crise"
- Un RETEX à froid, quelques semaines plus tard.

Plan de Prévention de l'établissement

Thème	Ce que nous faisons déjà	Ce que nous allons mettre en place	Quelques propositions
Stratégies d'équipe			(se) rencontrer Surveiller Sensibiliser Se concerter Rassurer Ecouter S'interroger Analyser / compiler ...
Justice scolaire			Respecter Elaborer (se) responsabiliser Réparer Inclure
Des élèves acteurs de la prévention			Motiver Sensibiliser Repérer Prévenir Former Participer Responsabiliser
Pratiques pédagogiques et coopération			Impulser Construire Echanger Argumentation Intégrer Renforcer Encourager
Coéducation			Communiquer Accueillir Echanger Informar
Pratiques partenariales			Alertar Organiser Coopérer S'appuyer
Qualité de vie à l'école			Socialiser Discuter



Exemple plan de prévention

	PS	MS	GS
CYCLE 1	La boîte à émotions de Zizou		
		La couleur des émotions	Les cartes de émotions
	Initiation à la méditation, travail autour de la respiration.		
	Brain Gym		
			Le questionnaire de Proust cycle 1
	Un conflit comment faire ?		
	Apprendre à s'affirmer par le consentement ou le refus cycle 1. (pages 100 à 104)		

	CP	CE1	CE2
CYCLE 2	Les cartes des émotions		
	Initiation à la méditation, travail autour de la respiration.		
	Brain Gym		
		Jeu de 7 familles des émotions.	
	Les messages clairs		
	Les cartes de l'empathie		
			Le jeu des trois figures
			Le questionnaire de Proust Cycle 2/3
	Jeu du Bingo		
	Le blason de la conscience de soi.		
	Programme ATOLE		

	CM1	CM2	6ème
CYCLE 3	La roue des émotions.		
	Brain Gym		
	Les messages clairs		
	Apprendre à s'affirmer par le consentement ou le refus cycle 3. (pages 111 à 113)		
	Jeu Totem		
	Programme ATOLE		
	Je te connais mieux		
	Les médiateurs		
	Le jeu des trois figures		



LIVRET RESSOURCE

Ecouter

Des règles d'or pour recueillir la parole



COMPRENDRE

6 règles d'or

! Comprendre pour repérer, prévenir pour protéger, agir pour gérer une situation.
L'ensemble de ces actions peut conduire un enfant victime de violence à venir vous parler et vous révéler des faits.
Se retrouver dans cette situation demande d'avoir des réflexes.



J'écoute activement



Je laisse parler sans dire à la place



Je remercie de la confiance accordée



Je crois à priori et le signifie



Je rassure et j'accueille sans jugement



**Je fais remonter l'information, les faits,
rien que les faits au chef d'établissement.**



Ce qu'il ne faut pas faire :

- ▶ Minimiser les faits ou éluder
- ▶ Dramatiser la situation et/ou interpréter les faits
- ▶ Remettre en question la parole de l'enfant
- ▶ Transformer l'entretien en interrogatoire
- ▶ Avoir une parole culpabilisante
- ▶ Promettre que l'on gardera le secret.

- S'installer dans un lieu adapté où l'enfant se sent en sécurité.
- Prendre le temps d'écouter, ne pas faire répéter.
- Les paroles de l'enfant sont consignées par écrit en respectant mot à mot son discours, à mettre entre guillemets, avec des précisions chronologiques si possible.
- L'adulte qui reçoit les confidences du jeune doit rester l'interlocuteur privilégié et ne doit pas renvoyer vers quelqu'un d'autre pour éviter le traumatisme provoqué par la répétition des propos.



LIVRET RESSOURCE

Pistes pour construire un plan d'action



PREVENIR

L'enjeu éthique et professionnel ANCER SON ACTION AU COEUR DU PROJET DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

- ▶ Quelles sont les pratiques emblématiques de l'établissement qui témoignent de la manière dont le projet éducatif est compris, vécu et partagé ?
- ▶ Comment les valeurs du projet éducatif sont-elles vécues ? Au nom de quoi accueille-t-on ?

Pistes d'actions

Le travail auquel engage cet axe est à travailler en conseil d'établissement afin de pouvoir associer l'ensemble de la communauté éducative.

- ▶ Travailler collectivement au projet éducatif et à ses implications concrètes dans l'organisation et le vécu de l'établissement.
- ▶ Prendre le temps de le présenter aux nouveaux arrivants (personnels, élèves, familles)
- ▶ Créer des dispositifs d'entraide entre enfants, entre jeunes, entre adultes.
- ▶ Clarifier la terminologie, éviter les « jargonages », afin de ne pas créer d'obstacles lexicaux qui gênent la compréhension mutuelle.
- ▶ Réfléchir collectivement à la cohérence entre le règlement intérieur et le projet éducatif : expliciter et s'approprier collectivement le règlement intérieur.
- ▶ Veiller à la cohérence entre le dire et le faire, le discours et l'acte.
- ▶ ...



PAGE 8

L'enjeu éthique et professionnel

SE FORMER POUR PREVENIR, PROTEGER ET AGIR

► Comment les acteurs de la communauté éducative sont-ils sensibilisés, formés ?
Connaissent-ils les procédures précises ? Le ou les référents éventuels ?

Pistes d'actions

- Organiser des actions de sensibilisation aux différentes formes de maltraitance (notamment le harcèlement, le cyberharcèlement, les violences sexuelles...).
- Former les équipes (Méthode de Préoccupation partagée, Signaux faibles, No-Blame...).
- Présenter le 3PF à l'équipe éducative.
- Présenter les procédures à suivre dans le cas de la survenue d'une situation préoccupante.
- Désigner un référent 3PF dans l'établissement et le « rendre visible ».
- Procéder à des campagnes d'affichage régulières.
- Ne pas omettre les problématiques de maltraitements dans le cadre des séances d'EARS.
- Mettre en place un lieu et une cellule d'écoute.
- Mettre en place une cellule d'action.
- ...



PAGE 9

Les temps et les lieux de vie

PENSER LES DIFFERENTS TEMPS DE VIE

► Prend-on le temps de la rencontre ou le temps de la relecture ? Donne-t-on le temps nécessaire à chacun ? Quelle place donne-t-on à l'accueil et à l'écoute ?

► Comment sont pensés, en équipe, les temps proposés dans le cadre des enseignements comme dans celui de la vie scolaire ?

Pistes d'actions

- Clarifier les modalités du temps d'accueil, du temps d'inscription.
- Faire découvrir l'établissement aux nouvelles familles, aux nouveaux personnels.
- Structurer les emplois du temps, afin de prendre en compte le rythme des élèves.
- Organiser des moments de convivialité pour l'équipe éducative, pour l'ensemble de la communauté éducative.
- Prendre soin de l'organisation des différents temps hors de la classe : rendez-vous, « temps-morts »...
- Penser l'action éducative qui peut se déployer durant les récréations, les permanences, les temps de foyer...
-



Les temps et les lieux de vie

REFLECHIR AUX DIFFERENTS ESPACES

► Comment sont ainsi pensés les espaces ? Sur quels critères sont-ils définis (prévention des situations à risque, convivialité...) ? Comment sont impliqués les différents acteurs ?

Pistes d'actions

- Éviter les cachettes, les zones « à l'abri des regards » pour prévenir les situations à risques.
- Mettre en place les conditions d'hygiène, d'intimité et garantir la sécurisation.
- Faire participer les élèves et les familles aux réflexions concernant l'aménagement et l'embellissement des espaces (cour de récréation, sanitaires, restaurant scolaire, lieux de rencontre...).
- Offrir à tous les acteurs un lieu d'écoute.
- ...



PAGE 11

Les pratiques éducatives et pédagogiques

ENVISAGER TOUT ACTE COMME EDUCATIF

► Avons-nous conscience de la portée éducative de nos actes ?

► Tous les acteurs ont-ils conscience de leur rôle, de l'impact éducatif de leur posture ? Leur donne-t-on la légitimité suffisante ? Les postures sont-elles adaptées ?

Pistes d'actions

- Investir chaque membre de l'équipe éducative de son rôle d'éducateur.
- Réfléchir collectivement la notion de sanction.
- Travailler la forme et à l'explication du règlement intérieur.
- Déployer une culture du dialogue avec les élèves en les associant, par exemple, à la résolution de conflits.
- Prendre le temps de relire, en équipe, les situations complexes rencontrées et ajuster les procédures.
- Accompagner chaque adulte de l'établissement dans sa mission d'éducateur (sensibilisation, formation, analyse de pratiques, supervision, entraide, parrainage...).
- ...



PAGE 12

Les pratiques éducatives et pédagogiques

COORDONNER LES ACTIONS PEDAGOGIQUES

- ▶ Au regard du projet éducatif, quelles cohérences construire dans les pratiques éducatives et pédagogiques ?
- ▶ Quelle culture commune développer autour des pratiques d'évaluation, de discipline... ?
- ▶ Comment rendre compte des parcours ? Comment les élèves y sont-ils associés ?

Pistes d'actions

- ▶ Encourager les pratiques pédagogiques bienveillantes (discipline positive...).
- ▶ Travailler la question de l'évaluation et des appréciations, afin de mettre en place une cohérence des pratiques et des modalités.
- ▶ Promouvoir l'expérimentation et l'innovation pédagogiques.
- ▶ Mutualiser les savoir-faire.
- ▶ Encourager la persévérance scolaire.
- ▶ Inviter au travail méthodologique, pour apprendre à apprendre.
- ▶ Impliquer les élèves dans la construction de leurs parcours.
- ▶ ...



Les relations dans la communauté éducative **CONSTRUIRE** **LA QUALITE DE LA RELATION**

- ▶ Quel est l'état des relations entre les acteurs ? Chaque acteur, à sa place, participe-t-il réellement à la vie, à l'harmonie, au rayonnement de l'établissement ?
- ▶ Quelles sont les instances de dialogue mises en place au sein de l'établissement pour les élèves, pour les familles, pour l'équipe éducative ?

Pistes d'actions

- ▶ Œuvrer pour des relations régulières et respectueuses entre les enseignants et les familles.
- ▶ Travailler sur le rôle de chaque acteur de la communauté éducative.
- ▶ Mettre en place et faire vivre les différentes instances de concertation.
- ▶ Faire du Conseil d'établissement le lieu de « vigie » de l'établissement.
- ▶ Travailler collectivement et présenter la Charte éducative de confiance.
- ▶ ...



PAGE 14

Les relations dans la communauté éducative

EDUQUER A LA FRATERNITE

► Comment est pensée l'éducation à la fraternité ? Comment est-elle explicitement inspirée par le projet éducatif ? Comment est-elle rendue cohérente et lisible ? Qui est associé à cette réflexion ?

► Quels sont les temps et les lieux où peuvent se travailler la compréhension mutuelle, le dialogue, le débat ?

Pistes d'actions

- Former les équipes aux approches préventives (discipline positive, communication non violente, écoute active...).
- Former les élèves aux compétences psychosociales (empathie, messages clairs...).
- Développer les pédagogies coopératives, de projets, l'interdisciplinarité.
- Permettre la reconnaissance de la contribution de chacun.
- Encourager la pratique du débat, de l'argumentation, pour apprendre à se positionner (et savoir dire « non »).
- Rendre tangibles, porteurs de sens, les dispositifs d'entraide, les actions de solidarité.
- ...



PAGE 15