

**« CEUX QUI PENSENT QUE C'EST IMPOSSIBLE SONT PRIÉS
DE NE PAS DERANGER CEUX QUI ESSAIENT »**

Parmi les sept facteurs déterminants du climat scolaire, la médiation par les pairs est une stratégie pédagogique favorable à l'engagement et à la motivation des élèves.

Dans un monde où il devient plus difficile de se parler, de se raconter, de se rencontrer, il est important d'explorer de nouvelles manières de communiquer, de négocier, de construire des projets communs. www.gemme.eu ou www.cimj.com

Voici une mise à disposition d'exercices facilitateurs et d'autre part des mises en situation, clefs de voûte de l'apprentissage de la médiation.

Un seul mot d'ordre pour aborder la médiation : « **PRENDRE SON TEMPS !** »

Définir la médiation

- **Objectif** : Apprendre à être précis, concis ; prendre conscience de sa vision et de sa compréhension de la médiation.

- **Matériel** : Rien.

- **Déroulement** : Les participants se retrouvent par deux, chaque groupe est séparé (dans la mesure du possible)

Imaginer : A rencontre B (un ami) à un arrêt de bus.

B lui demande : "que fais-tu actuellement?"

A répond : "De la médiation."

B: "C'est quoi de la médiation?"

A tente d'expliquer à B ce qu'est la médiation.

Tout ceci se passe dans un temps limité car B est pressé et doit prendre son bus qui arrive dans deux minutes.

Ensuite on inverse les rôles.

(Si les élèves ne connaissent pas du tout le terme, on peut leur demander de faire des recherches sur la toile en amont d'une prochaine séance.)

- **Intérêt du jeu** : Cet exercice permet d'avoir l'esprit clair, d'utiliser des termes précis et simples pour que l'autre saisisse très vite.
- **Durée** : Deux minutes par participant

LEXIQUE AUTOUR DE LA MEDIATION

Conflit :

On parle d'affrontement, de rivalité, d'opposition, de discorde, de lutte, de combat, d'incompatibilité. S'il apparaît dans ce lexique, c'est pour préciser que nous n'aborderons pas la violence, mais bien le conflit, sa résolution, sa gestion au travers de l'outil-médiation.

Communication :

Le but de la médiation est d'établir ou de rétablir la communication. Toute médiation commencée est déjà communication. Même quand elle n'aboutit pas, la médiation provoque en chacun ce choc qui lui fait penser qu'il ne détient peut-être pas toute la vérité. (Jean-François SIX, Le temps des médiateurs, Seuil, 1990)

Respect (de l'autre et de soi) :

Une des bases fondamentales de la médiation est cette notion de respect de l'autre dans son entité, sa personnalité, ses opinions. Le médiateur gardera une position neutre et exempte de jugement face aux médians. Il ne fera pas transparaître sa propre opinion, ses sentiments ou ressentiments ; il restera à l'écoute de l'autre et de sa réalité. Tout se déroule dans le respect de l'autre et de soi.

Médiation :

C'est un instrument de résolution des conflits.

La médiation met l'accent sur la restauration de la communication et la relation et évite ainsi de se limiter à une simple recherche de solutions ou d'accord. Elle amène à la reconnaissance de l'autre par une transformation des attitudes (Jacqueline MORINEAU, L'esprit de la médiation, Erès, 1998).

Les différents outils pour y parvenir sont : l'écoute active, la reformulation, les questions ouvertes, la synthèse.

Il faut également être humble et savoir accepter les silences.

Il existe différents types de médiation :

- médiation pénale
- médiation familiale
- médiation de quartier
- médiation en entreprise
- médiation internationale
- médiation sociale
- médiation scolaire

Elles font toutes référence au tiers neutre et sans jugement.

Médiateur :

Tierce personne ayant le recul nécessaire pour permettre à deux personnes en conflit d'élaborer par elles-mêmes la solution à leur problème.

Il n'est ni juge, ni arbitre et ne détient aucune vérité par rapport à la situation en médiation.

Il est le garant du cadre dans lequel elle se déroule, mais n'apporte en aucun cas ses solutions.

Il est le facilitateur de la communication et tente de restaurer la relation entre les médians.

Le médiateur tente de faire résonner les paroles de l'un par rapport à l'autre. Il favorise la reconnaissance et le respect des deux parties entre elles. Il est le catalyseur de la relation, celui qui reflète, tel un miroir.

Ce rôle est tenu dans un esprit d'empathie avec chaque partie présente.

Ecoute (active) :

C'est un des outils fondamentaux en médiation.

Il y a plusieurs niveaux d'écoute révélés par un positionnement différents :

1. Je pense à autre chose

- je m'écoute
- Je n'écoute pas

2. Je pense à mes idées

- Je juge (c'est bien, c'est mal)
- Je conseille (suggestions, si j'étais à sa place je ferais..., il faut...)
- Je soutiens (cela ira mieux demain)

3. Je cherche à comprendre mon interlocuteur

- Je pense à ce qui se passe pour lui
- Je fais préciser par des questions

Les points 1 et 2 font référence à certains types d'écoute comme :

- L'écoute de politesse (« cause toujours »)
- L'écoute de dérive (amener l'autre sur un terrain qui m'intéresse, créer des associations d'idées personnelles)
- L'écoute partisane (prendre parti très vite, sans vérifier ce que l'autre voulait vraiment exprimer)
- L'écoute de combat (reprendre les arguments des l'autres pour les retourner contre lui ou le mettre en échec)

Le point 3 fait référence à une toute autre écoute : l'écoute active.

L'auditeur montre une volonté réelle de comprendre ce qui fonde l'opinion de l'autre.

On ne se satisfait pas de ce qu'il dit ; on recherche ce que la personne a voulu dire et ceci au travers de questions ouvertes et de reformulations.

C'est l'écoute réelle et authentique.

Son but est :

- De s'assurer une parfaite compréhension de ce que l'autre a voulu dire
- De vérifier dans ce qui a été exprimé s'il n'y a pas un aspect qui aurait échappé à l'attention du médiateur
- De vérifier si tout a été dit de ce que la personne voulait exprimer

Question ouverte :

Les questions ouvertes servent à comprendre, à faciliter l'expression, à dialoguer, à échanger. Elles commencent souvent par un adverbe

Pourquoi, combien, comment, quand

Ou un adjectif/pronom interrogatif

Quel, quoi, qui

D'où le fameux

QQOQCP (Quoi, Qui, Où, Quand, Combien voire Comment, Pourquoi.)

C'est autour de ce type de questions qu'une médiation se construit et avance.

Elles amènent les médians à expliquer au mieux leurs opinions, leurs ressentis.

Elles ouvrent le dialogue, incitent à s'exprimer.

Exemples de questions ouvertes :

Pourquoi ... en évitant un « ton inquisiteur » ?

Quel est ... ?

Comment faire pour y arriver ... ?

Reformulation :

Technique qui permet au médiateur de s'assurer d'avoir bien compris ce que les médians ont exprimé et au médiant d'être reconnu, entendu dans ce qu'il voulait dire.

On évite ainsi le « croire comprendre » et on permet de faire préciser la pensée de l'autre.

Elle sert à entrer dans la logique de l'autre en l'amenant à s'exprimer de son point de vue.

Reformuler c'est exprimer avec ses propres mots ce qu'on a compris du discours de l'autre.

Le médiant sera libre d'approuver ou non les différentes reformulations et effectuer les modifications qui lui semblent nécessaires.

Synthèse :

La synthèse permet de faire le point, de « poser sur la table » toutes les avancées, tous les acquis qui sont apparus au fil de la médiation.

Elle apparaît souvent à mi-parcours d'une médiation, relance la discussion et l'amène plus loin. Elle s'utilise également en fin de médiation pour refaire le chemin parcouru.

Miroir :

Le médiateur est un miroir qui reflète l'autre, ses pensées, ses sentiments.

Le miroir a une double fonction pour les médians :

1. Prendre conscience de ce que l'on dit, de ce que l'on pense, de ce que l'on ressent

2. Prendre conscience de ce que l'autre dit, pense, ressent.

Mise en situation :

La mise en situation est un instrument d'apprentissage et de perfectionnement de techniques et d'outils utiles au déroulement d'une médiation.

C'est un apprentissage normal d'un rôle social, celui de médiateur (cf. d'après Jean Piaget, l'enfant apprend et intègre les rôles sociaux et familiaux par le jeu)

Elles permettent aux adultes comme aux enfants de s'initier et se perfectionner dans un rôle professionnel. Il s'agit donc d'un outil de formation et non pas d'un instrument thérapeutique ou analytique.

Le Pictionary mimé

- **Objectif :** Préparer aux jeux de rôle. Permettre aux participants de "s'échauffer", de se préparer à jouer un rôle.
- **Matériel :** Une liste de mots impliquant une action qui a été faite et une émotion ; on choisit un certain nombre de mots et on les écrit séparément sur des bouts de papier (Il faut compter deux à trois mots par participant).
- **Déroulement :** Un participant volontaire commence le jeu en tirant un mot. Il se met face au groupe et tente de faire deviner son action en la mimant. Il ne doit pas prononcer un seul mot ; tout se fait par gestes. Le participant qui a deviné tire à son tour un mot et le mime, et ainsi de suite.
- **Intérêt du jeu :** Cet exercice en plus de mettre en scène de façon ludique, permet de détendre l'atmosphère et de créer une cohésion "forte" dans le groupe.
- **Durée :** Une minute par mot à deviner

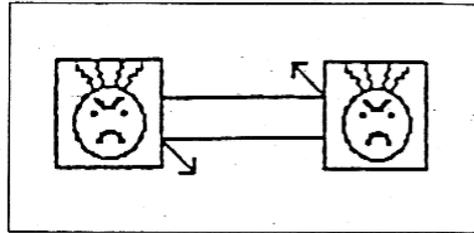
Reformulation

- **Objectif :** Apprendre à reformuler sans faire de distorsions ou de raccourci.
- **Matériel :** Papier / crayons si nécessaire.
- **Déroulement :** Après un jeu de rôle les participants se mettent par deux et partagent les apprentissages qu'ils ont acquis, dans ce jeu de rôle. Chacun devra redire au groupe ce que son collègue a dit
- **Intérêt du jeu :** Travail sur l'écoute et sur la reformulation.
- **Durée :** Quinze minutes de discussion à deux et deux minutes de reformulation par participant

Les étapes d'une médiation

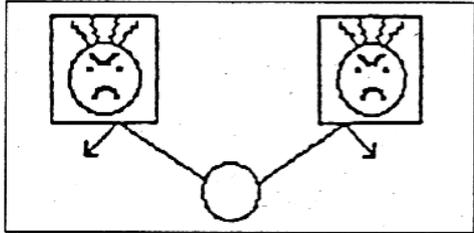
- **Objectif** : Permettre aux participants de connaître le « mode d'emploi », le déroulement d'une médiation.
-
- **Matériel** : Les documents « les étapes de résolution de conflits » et « processus de médiation » *ci-dessous*
(Document « les étapes de la résolution des conflits » tiré du dossier LA MEDIATION édité par Non-violence Actualité)
- **Déroulement** : En grand groupe, présenter le processus, l'illustrer à l'aide du schéma des étapes. Prendre le temps d'échanger et de répondre aux éventuels questionnements.
- **Intérêt du jeu** : Cet exercice permet aux participants d'avoir dans les mains un exemple du déroulement d'une médiation et de pouvoir le mettre en pratique.
- **Durée** : Au minimum 15 minutes, selon les questions des participants.

Les étapes de la résolution des conflits



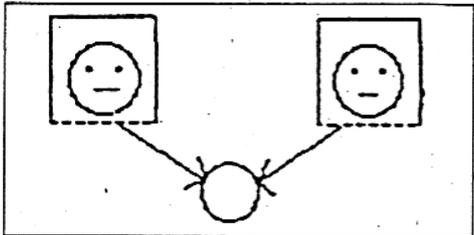
Etape 0

Avant la médiation
(furieux)



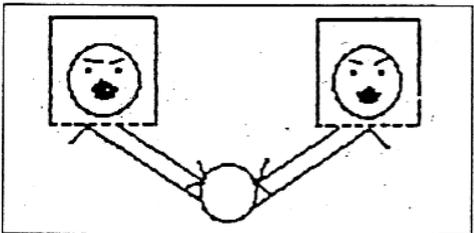
Etape 1

Que va-t-il se passer ?
(bras croisés nerveux)



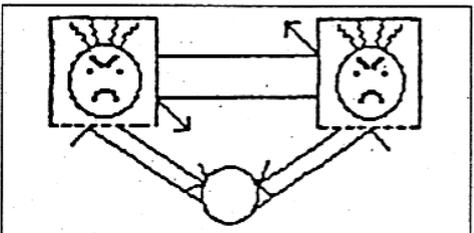
Etape 2

D'après moi...
(encore incertain)



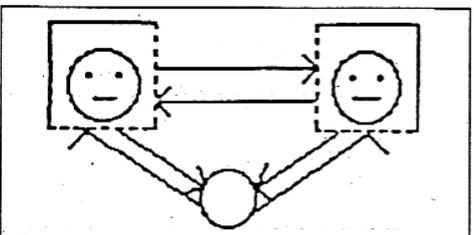
Etape 3

J'aimerais que vous
(le médiateur) compreniez...
(très ému, enflammé)



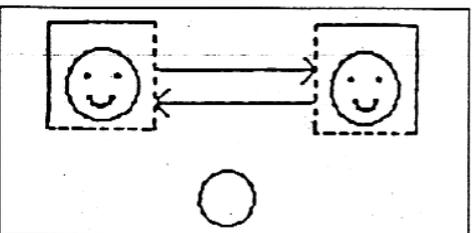
Etape 4

Pourquoi ne pouvez-vous
(partie opposée) pas comprendre ?...



Etape 5

Voici ce qui s'est passé!
Ah?
Maintenant je comprends !



Etape 6

Mettons-nous ensemble
au travail
(poignée de main)

PROCESSUS DE MEDIATION

Accueillir les deux personnes en conflit

Se présenter : le médiateur n'est pas un juge ; il n'est pas là pour savoir qui a tort et qui a raison.

Il est là pour vous écouter et pour que vous puissiez échanger.

Fixer les règles pour bien fonctionner :

1. ne pas s'insulter
2. parler chacun son tour
3. parler pour soi
4. tout ce qui se passe ici confidentiel

Demander l'accord des deux personnes pour le respect de ces règles

Expliquer le déroulement de la séance :

1. chaque personne va exposer la situation à tour de rôle sans être interrompu
2. les médiateurs vont redire avec leurs mots (reformuler) ce qu'ils ont entendus des faits
3. les deux personnes vont être amenées à discuter

Demander qui veut commencer à exposer la situation et demander l'accord de la deuxième personne ; être sûre que l'autre partie est d'accord avec le choix fait

Ecouter chaque partie l'une après l'autre

Reformuler les deux discours entendus

Renvoyer un miroir sur un sentiment important qui est ressorti lors de l'exposition des faits (renvoyer le miroir sur la partie qui l'a exprimé)

Permettre aux personnes de parler librement tout en reformulant, en résumant, en faisant des synthèses de ce qui est dit par les deux personnes.

Tout cela en fonction de l'avancée de la médiation.

Lorsqu'un **accord** est trouvé par les deux personnes, le médiateur est là pour le reformuler clairement et pour garantir le respect de l'accord pris.

Finir la séance en remerciant les parties d'être venues et en leur rappelant qu'elles peuvent toujours faire appel aux médiateurs si elles rencontrent de nouvelles difficultés ; ou leur fixer un nouveau rendez-vous pour continuer l'échange.

Voir également « Tableau récapitulatif du protocole en cinq phases pour la médiation entre pairs dans les écoles »

http://cache.media.eduscol.education.fr/file/Action_sanitaire_et_sociale/69/6/GUIDE_CLIMAT_SCOLAIRE_PREMIER_DEGRE_269696.pdf

Phases de la médiation	
Phase 1 : Accueil et exposé du cadre	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation des médiateurs élèves et des médiateurs élèves - Exposé des règles des médiateurs - Exposé des règles des médiateurs - Accord explicite sur ces règles pour les médiateurs
Phase 2 : Exposé des faits et reformulation	<ul style="list-style-type: none"> - Chaque médiateur expose sa version de la situation conflictuelle - Les médiateurs reformulent pour vérifier la compréhension de la situation
Phase 3 : Exploration du conflit	<ul style="list-style-type: none"> - Verbalisation des émotions - Expression des besoins - Expression des valeurs à l'œuvre dans le conflit - L'excuse, levier de la reconnaissance de l'autre, ni suggérée ni imposée par les médiateurs
Phase 4 : Recherche de solutions	<ul style="list-style-type: none"> - chaque médiateur propose sa solution au conflit - les médiateurs ne doivent suggérer aucune solution - les deux parties s'entendent sur la résolution du conflit
Phase 5 : Accord gagnant-gagnant	<ul style="list-style-type: none"> - engagement de chaque partie, verbal ou écrit avec signature - expression des émotions à la fin de la médiation - proposition par les médiateurs d'un suivi de l'accord de médiation

"Déontologie"

- Objectif : Prendre conscience des différentes conduites nécessaires au médiateur.
- Matériel : Papier / crayons si nécessaire
- Déroulement : Par groupe de trois, les participants réfléchissent aux règles de conduites nécessaire au médiateur. Puis il y a partage en groupe.
- Intérêt du jeu : Cet exercice permet de toucher à la déontologie du travail de médiateur et de prendre conscience du point de vue de l'autre et de soi-même autour de cela.
- Durée : Quinze minutes de discussion en groupe de trois et quinze, vingt minutes dans le grand groupe.

Médiation spontanée

- **Objectif** : Permettre aux participants de se mettre dans la peau du médiateur et du médiant sans qu'il ait tous les éléments en main.
- **Matériel** : Des espaces distincts pour pouvoir séparer les différents groupes.
- **Déroulement** : Par groupe de quatre. Il y a deux médiateurs et deux médians. Un des médians définit la situation de conflit avec son "adversaire". L'animateur d'une part donne comme consigne aux médiateurs de restaurer la communication et d'autre part vérifie que les médians se sont mis d'accord pour une situation conflictuelle et ont décidé de qui était qui.

Les médiateurs se retrouvent avec les médians et commencent la médiation.

Puis les participants, entre eux, discutent et évaluent leur prestation ; puis discussion dans le grand groupe autour de « qu'est-ce qui entrave la communication et qu'est-ce qui la facilite ? ».

- **Intérêt du jeu** : Cet exercice permet aux participants de prendre conscience des difficultés d'être dans le rôle de médiateur et de médiant. Le fait de n'avoir pas de règles, pas un véritable fil rouge à suivre, ni une technique permet dans un premier temps de définir ce qui semble nécessaire à chacun pour parvenir à restaurer la communication.
- **Durée** : Dix-quinze minutes de médiation, cinq minutes de discussion en petit groupe et compter dix-quinze minutes de discussion dans le grand groupe.

Médiation en grand groupe

- **Objectif** : Expérimenter la médiation en permettant à chaque participant (sauf les médiateurs) d'être libre de rester observateur ou d'être médiateur.
- **Matériel** : Rien.
- **Déroulement** : Tout le groupe se retrouve dans la salle. Dans une partie de la salle se trouvent les médiateurs et les trois médiateurs qui ont choisi de débiter la médiation. Ils sont assis, les médiateurs d'un côté, les médiateurs de l'autre ; ils forment presque un cercle. Les médiateurs se mettent d'accord sur qui fait quoi ; qui fait l'accueil et donne les règles de conduite, qui fait le résumé. Les observateurs se trouvent en face du "groupe médiation".
Une fois que l'accueil et le résumé sont terminés, et que l'on rentre dans le ressenti, le "je sens", chaque participant a le droit d'intervenir dans l'acte de médiation.

Les médiateurs peuvent dire stop et se retirer pour laisser la place à une autre personne et les observateurs peuvent décider de rentrer en médiation lorsqu'ils ont une idée à propos d'un senti ou d'une ouverture sur autre chose.
- **Intérêt du jeu** : Cet exercice permet à tout le groupe de participer et d'être dans le rôle du médiateur, de l'exercer. En même temps, il est possible de dire stop, de se retirer, lorsque l'on sent qu'on ne peut pas aller plus loin, que l'on ne sent pas les perches lancées par les médiateurs, que l'on ne parvient pas à emmener la discussion plus loin.
- **Durée** : Une à deux heures selon le nombre de participants, la situation conflictuelle choisie. Compter au moins quinze minutes de discussion-évaluation à la fin de l'exercice.

AUTOUR DES MISES EN SITUATION :

Définition

Avant de se lancer dans une mise en situation, il est souvent bienvenu, surtout avec des groupes de jeunes ou d'enfants, de commencer par un exercice qui met en scène chacun de manière ludique.

Le « Pictionary » mimé en est un exemple.

Mais il faut avant tout préciser que les mises en situation utilisées en médiation n'ont en aucune façon une vocation ou un désir thérapeutique. Ils servent à l'apprentissage et à l'amélioration des techniques de médiation et non pas à l'analyse d'un vécu.

Types de mises en situation

Il y a plusieurs formes de mises en situation.

Soit on part de situations précises, prédéterminées, fixes et dont les consignes sont strictes ; soit on fait appel au vécu des participants.

Le choix est déterminé par l'animateur en fonction du groupe, du moment de la formation.

Si l'on choisit de travailler à partir du vécu, on peut exiger que le participant joue son propre rôle et ceci dans un souci de "réalisme", pour pouvoir travailler sur des sentiments "vrais", le plus proche de la réalité. Ou alors il peut prendre la place de son "adversaire" afin de faire l'exercice, d'être à la place de l'autre, de ressentir les sentiments de l'autre.

Mises en situation structurées

Précisons que les mises en situation sont des mises en scène de sketches très courts sur des situations conflictuelles volontairement simples, non dramatiques.

Ce choix est fait d'une part pour que cela soit plus facile à jouer et d'autre part pour travailler sur une base simple. Durant l'exercice, il y a un espace scène et un espace public. Les espaces sont bien définis, cadrés pour qu'il n'y ait pas de "débordement". C'est le metteur en scène qui dirige le jeu et donne les consignes. Elles sont à suivre scrupuleusement.

Chaque scène est jouée une première fois. Ensuite tout le groupe discute sur les possibilités de résolution et l'on rejoue les scènes vues sous un autre angle.

Mises en situation à partir d'un vécu personnel

Dans ces situations, l'animateur n'intervient pas ou très peu dans le jeu de rôle. Par contre il est là pour amener en fin d'exercice autant une évaluation de la "performance" des médiateurs qu'un retour sur le ressenti des deux parties, des deux médiateurs. L'animateur se montrera vigilant et veillera au respect de chaque individu, à l'absence de jugement exprimé. L'objectif n'est pas une mise en danger et une introspection, mais bien une analyse des techniques d'écoute, de reformulation, de questions ouvertes indispensables à la médiation.

Médiation spontanée

Il est, dans certains cas, intéressant d'aborder les mises en situation par une médiation spontanée.

Dans cette optique, on ne donne qu'un minimum d'éléments aux médiateurs et aux médians; aucune règle n'est énoncée clairement;

L'unique consigne qui est transmise aux médiateurs consiste à restaurer le lien de communication entre les deux personnes en conflits.

On détermine tout de même le type de conflits : conflits simples de voisinage (poubelle devant le pallier, chien qui aboie toute la journée, voisin bruyant...)

Ce type d'exercice permet de faire ressortir et ressentir les besoins de chacun lorsqu'il se trouve dans la peau du médiateur ou du médian, de réfléchir également aux éléments facilitateurs et aux freins à la restauration de la communication et du lien.

Choix du nombre de médiateurs :

Au fil de la formation, les médiations peuvent se faire, selon les convictions de l'animateur :

- à deux médiateurs, soit à trois,
- avec les mêmes médiateurs tout au long de la médiation
- en instaurant un roulement entre les médiateurs.
- en groupe restreint
- avec tout le groupe

L'alternance de ces divers types d'organisation permet d'alléger le rythme, de rendre les séances moins pesantes, moins figées.

BILAN

Les moments de bilan sont des moments importants tant pour les participants que pour les formateurs. Ils permettent de faire le point, d'exprimer ses besoins et de voir le chemin parcouru.

Matériel précieux pour les formateurs qui pourront alors modifier, adapter la suite en fonction de ces « prises de températures ».

Les exercices proposés sont à choisir en fonction du temps imparti, de la dynamique du groupe et de l'état de fatigue des participants.

Lego

- ✓ **Objectif** : Clore une session de formation, prendre le temps de se positionner face aux différentes compétences acquises lors du stage
- ✓ **Matériel** : Un "paysage" avec des personnages (personnes et animaux) en lego. Plus de personnages que de participants pour qu'il y ait le choix.
- ✓ **Déroulement** : L'animateur pose au centre du groupe une "construction" en lego (maison, ferme, ou autre...) et met à côté un grand nombre de personnages. Les participants choisissent un personnage et le positionne sur la construction.

Chacun fait cela en ayant en tête la question : "Où en suis-je maintenant par rapport à la médiation ?"
Puis chacun explique au groupe le pourquoi du personnage et de l'emplacement.
- ✓ **Intérêt du jeu** : Cet exercice, toujours ludique, permet de clore de manière agréable une formation et de prendre le temps de réfléchir à soi et à sa place dans un projet de médiation, une dynamique autour de la médiation.
- ✓ **Durée** : Cinq minutes pour choisir et placer son personnage puis le temps de discussion en groupe varie en fonction du nombre de participants.

Fax

- ✓ **But** : Clore une séance. Permettre de se poser et de prendre un moment pour repenser à ce qui s'est passé dans le temps de formation, de lâcher prise.
- ✓ **Matériel** : Papier/Crayons.
- ✓ **Déroulement** : L'animateur raconte au groupe qu'une personne aurait dû être présente aujourd'hui mais qu'elle a gagné un voyage aux Séchelles et qu'elle a préféré partir mais qu'elle est déçue de ne pas participer à cette formation et qu'elle souhaiterait être au courant de ce qui s'est passé aujourd'hui.

Elle vous a donné le numéro de fax de son hôtel et attend que vous lui envoyiez un fax.

Chaque participant prend un papier et un crayon et écrit son fax. Lorsque tous ont terminé, l'animateur prend une feuille et dit : « au moment où vous vous dirigez pour envoyer votre fax, le téléphone sonne... c'est elle au bout du fil, plus besoin de lui envoyer votre message, vous pouvez lui parler de vive-voix » ; l'animateur froisse la feuille qu'il a dans les mains et jette le papier au centre du cercle (dans une poubelle par exemple). Tous les participants font de même.

- ✓ **Intérêt du jeu** : Cet exercice permet de se remémorer une journée de formation sans pour autant transmettre aux autres. Il peut être frustrant pour certains de ne pas « utiliser » ce qu'ils ont mis du temps à écrire.

Prendre conscience que le travail de médiation est un travail personnel aussi et qu'il faut pouvoir s'autoriser à lâcher prise et ne pas tout maîtriser.

Ce bilan est intéressant à faire à la fin d'une première journée de formation.

- ✓ **Durée** : 5-10 minutes de rédaction.

Représentation graphique

- ✓ **Objectif** : Prendre un temps de réflexion autour d'un moment de formation.
- ✓ **Matériel** : Papier/Crayons.
- ✓ **Déroulement** : Demander aux participants de faire une représentation graphique du moment de formation.
Puis chacun présente ce qu'il a fait.
- ✓ **Intérêt du jeu** : prendre la température, voir se dessiner l'avancée des apprentissages.

- ✓ Durée : 5-10 minutes pour réaliser la représentation graphique ; 10-15 minutes pour la présenter.

Un mot

- ✓ Objectif : Prendre un temps de réflexion autour d'un moment de formation.
- ✓ Matériel : Aucun
- ✓ Déroulement : Demander aux participants de donner un mot sur « comment s'est déroulé ce temps de formation ? »
- ✓ Intérêt du jeu : prendre la température, permettre un bilan court en fin de journée.
- ✓ Durée : 5 minutes

Moment de partage

- ✓ Objectif : Permettre l'expression à l'aide d'un support concret, "physique"
- ✓ Matériel : Un objet quelconque comme un caillou, un coquillage, etc.
- ✓ Déroulement : Les participants se mettent en cercle (assis ou debout). L'animateur présente un objet et le donne à l'un des participants. Celui-ci, tout en gardant l'objet dans sa main exprime ce qu'il a ressenti, vécu lors d'un précédent exercice. Lorsqu'il a terminé son discours, il passe l'objet à son voisin.
- ✓ Intérêt du jeu : Ce jeu permet aux participants de se fixer sur l'objet (physiquement) tout en abordant son ressenti. Il permet aussi de choisir le moment où l'on ne veut plus être écouté.
- ✓ Durée : Une à deux minutes par participant.

ETHIQUE DE LA MEDIATION

Prendre part à un projet de médiation en tant que formateur ou futurs médiateurs est une démarche exigeante qui suppose un engagement particulier pour que l'ensemble des conditions requises soient réunies.

Il est d'ailleurs possible d'identifier quelques pré-requis éthiques sans lesquels on ne se place pas en situation d'atteindre les objectifs fixés.

Ces principes de base peuvent être énoncés de la manière suivante :

Respect et confiance

L'apprentissage de la médiation ne peut se faire que dans le respect.

- Respect de soi
- Respect de l'autre
- Respect de la parole de chacun

Accepter l'autre tel qu'il est et non pas comme nous voudrions qu'il soit, faire confiance en ses capacités, valoriser ses compétences sont autant d'éléments essentiels qui permettront de libérer la parole.

Assurer un cadre sécurisant dans lequel chacun pourra se raconter, tel est l'enjeu d'une formation travaillant dans un esprit de médiation.

Faire de la confidentialité des propos un point essentiel autorise chacun à s'exprimer en toute confiance et à avancer dans l'apprentissage des outils de la médiation.

Ecoute

L'écoute est à la base de la démarche de médiation : une écoute attentive et attentionnée.

Elle n'est pas incompatible avec un rappel exigeant des objectifs pour éviter la dispersion des propos, voire de contrecarrer les tentatives de déstabilisation de l'un des participants.

Ce dernier exemple permet d'évoquer la limite de certaines expériences dont les objectifs ne font pas l'objet d'un consensus minimum entre la direction, souvent prescriptrice de la formation, et le corps enseignant qui peut parfois percevoir la démarche comme une remise en cause déstabilisatrice de leurs pratiques usuelles.

Il est bien entendu préférable que les participants soient en situation d'adhésion ou a minima de curiosité.

Précisons que l'écoute de l'autre peut aller jusqu'à l'acceptation d'un retrait momentané ou définitif de l'un des participants, qui, par exemple, ne se sent pas en mesure de s'inscrire dans une mise en situation.

Partage

L'individualisme et la subordination n'ont pas de place dans cette démarche qui vise au contraire à définir en commun la feuille de route qui permettra de progresser selon des modalités qui peuvent, d'ailleurs, évoluer dans le temps.

Persévérance

L'ensemble des participants ne doivent pas fonctionner dans une logique de réussite immédiate et doivent être conscients que l'on se situe sur un processus destiné à produire des effets progressifs ancrés dans le moyen et le long terme.

Il s'agit bien de forger une culture nouvelle de résolution de conflits et non d'agir ponctuellement sous l'emprise euphorisante d'un effet de mode.

Cet aspect important permet d'ailleurs d'appréhender la difficulté à mobiliser des participants sur une durée suffisante pour que le dispositif se pérennise et se diffuse ensuite de façon autonome.

Autres sites ressources :

- <https://www.reseau-canope.fr/climatscolaire/agir/ressource/ressourceld/mediation-par-les-pairs-regulation-et-gestion-des-conflits.html>
- https://www.reseau-canope.fr/climatscolaire/fileadmin/user_upload/doc_actus/Approfondissement_climat_scolaire.pdf
- <http://eduscol.education.fr/cid73610/guide-sur-le-climat-scolaire-a-l-ecole-primaire.html>
- http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjVjbbCsrBKAhUHsxQKHTmqANcQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fsgenmidipy.fr%2Fattachments%2Farticle%2F181%2FApprendre%2520%25C3%25A0%2520r%25C3%25A9soudre%2520ses%2520conflits%2520de%2520mani%25C3%25A8re%2520autonome%2520sept%252009.doc&usq=AFQjCNHWt_gGXKpCI4n6HpiG7ROWbTgOgg&bvm=bv.112064104,d.d24
Apprendre à résoudre ses conflits de manière autonome
- <http://sgen-cfdt-59-62.fr/index.php/enseignants-du-1/directeurs/366-agir-sur-le-climat-scolaire-meditation-par-les-pairs-a-l-ecole-primaire>
- <http://ekladata.com/lFqRi7o09ApQSq3cvhNGdHDx7u0/gazette15bis.pdf> (école Ruklin Belfort)
- Une vidéo complète que vous pouvez très facilement utiliser en classe suite aux échanges avec les élèves sur le harcèlement ... pour trouver et débattre ensemble de pistes à mettre en œuvre car ce sont des élèves qui se sont mis en scène pour expliquer et témoigner de ce type de médiation ...
- <https://www.youtube.com/watch?v=a6Ftn6vfb4&list=PLsS5lU3CRpnjUJYWUe-t7LBDaJVxLuciH>
- <https://www.youtube.com/watch?v=8llp9salblw&index=2&list=PLsS5lU3CRpnjUJYWUe-t7LBDaJVxLuciH>
- <https://www.youtube.com/watch?v=SnBUH5EtUnw&list=PLsS5lU3CRpnjUJYWUe-t7LBDaJVxLuciH&index=3>
- Quelle est la réalité du climat scolaire de notre école? - Utiliser un outil diagnostic pour dépasser le ressenti. Des ressources et un organigramme simple pour que l'école s'insère dans cette démarche
- <http://ekladata.com/lFqRi7o09ApQSq3cvhNGdHDx7u0/gazette15bis.pdf>
- En complément à ces ressources, nous souhaitons également mettre en avant les travaux de JF Blin. Vous trouverez des vidéos ainsi que des documents (gestion des perturbations scolaires) à cette adresse : <http://sgen-cfdt-59-62.fr/tinyurl.com/o3f3l6y>
- Vous pouvez aussi faire appel à l'EMS (équipe mobile de sécurité) de votre département. Cette équipe est à disposition des écoles et établissements qui en font la demande pour faire l'équivalent d'un audit sur la sécurité et le climat scolaire. Ils peuvent ensuite vous conseiller, vous accompagner pour améliorer les choses. Ces équipes sont sous l'autorité de votre

DASEN, il faut donc faire la demande à la DSDEN. Quelques infos en ligne sur les missions des EMS : <http://eduscol.education.fr/cid49285/equipes-mobiles-de-securite-academiques.html>

- Dossier en ligne du CNDP, réalisé par Ida NAPROUS qui a été conçu comme un kit pédagogique avec une bibliographie, mais qui nécessite un accompagnement pour la mise en place et le suivi;
- <http://www.educationprioritaire.education.fr/dossiers/la-mediation-par-les-pairs/presentation.html>
- http://aideauxprofs.org/index.asp?affiche=News_Display.asp&ArticleID=2580
Propos d'Antonella Verdiani « ces écoles qui rendent nos enfants heureux » Actes sud
- <http://www.printemps-education.org/>
- <http://www.printemps-education.org/apprendre-le-bonheur-a-lecole/>
- Laure Reynaud, enseignante, formatrice, coordinatrice du programme, fondatrice de Scholaplus
www.scholavie.fr

Autre approche : les messages clairs

MESSAGE CLAIR



- http://www.sbssa.ac-versailles.fr/IMG/pdf/ress_emc_conflits_messages_clairs_509032.pdf
Éduscol : Ressources enseignement moral et civique Les messages clairs
Une technique de prévention et de résolution des petits conflits à l'école
- <http://education-nvp.org/ressources/fiches-pedagogiques/>
Différentes fiches pédagogiques abordent : l'ouverture au monde, le respect, les règles, le genre, la différence, la coopération, le conflit, la communication, l'estime de soi, le corps.
- Voir plus particulièrement
http://education-nvp.org/fiches_pedagogiques/lapprentissage-de-la-communication/

Dossier pédagogique de 15 fiches et la fiche 15 : des messages clairs pour prévenir les conflits

- http://education-nvp.org/fiches_pedagogiques/lapprentissage-du-conflit/
Dossier pédagogique de 17 fiches et la fiche 17 : un processus de médiation en 7 étapes



Marcel Exposito - Ni Hérisson Ni Paillason

- http://www.icem34.fr/images/doc/Message_clair/Exercices--messages-clairs.pdf
Entraînement aux messages clairs
- <http://sgenmidipy.fr/attachments/article/181/Apprendre%20%C3%A0%20r%C3%A9soudre%20ses%20conflits%20de%20mani%C3%A8re%20autonome%20sept%202009.doc>
Apprendre à résoudre ses conflits mineurs de manière autonome. 7 séances clairement détaillées afin de permettre aux élèves de comprendre ce qui peut se jouer lors d'un petit conflit (les rôles des personnes impliquées dans un conflit et l'importance des émotions) + permettre aux élèves de résoudre leurs conflits de manière autonome par la pratique du "message clair"
- http://sd-5b.archive-host.com/membres/up/175101387637272652/niherissonnipaillason/Je_nsuis_pas_un_herisson.pdf
Paroles de la chanson : je n'suis pas un hérisson, je n'suis pas un paillason
- https://www.youtube.com/watch?v=xagE_GWxEiE&feature=youtu.be
La chanson sur youtube



Marcel Esposito - Ni Hérisson Ni Paillason

<http://ekladata.com/QoH9xGxZk-ytRCPO0FXAANsFx0U.pdf>

Brevet de maîtrise des messages clairs

<http://nhnp.ek.la/les-messages-clairs-p698768>

Ni hérisson ni paillason voir : « messages clairs en dessins », « pour la classe » et « l'histoire de Joe ».



Marcel Esposito - Ni Hérisson Ni Paillason

INSPIRER LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE POUR LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES

ADOSEN - Prévention Santé **MGEN**
3 Square Max Hymans - 75015 Paris
adosen@mgen.fr - www.adosen-sante.com