

Aujourd'hui, il ne suffit plus d'énoncer la règle ou de faire des leçons de morale, pour que celles-ci soient intégrées par les élèves. C'est en questionnant les situations rencontrées que progressivement les élèves se construisent des attitudes et des comportements pour appréhender leurs apprentissages comme leurs relations aux autres.

### **I-Pourquoi parler de gestion de situations de conflit ?**

- **Le conflit fait partie de la vie**, il n'est pas le propre de l'école. Il naît de la confrontation entre des valeurs, des besoins ou des intérêts de chacun. Il renvoie à la notion de différence et de ressemblance.
- **La violence prend la forme d'actes ou de situations**  
L'acte violent prend racine dans des attitudes agressives tournées vers les autres ou retournées contre soi-même. La violence est l'issue négative d'un conflit, la violence est punie par la loi. Elle signifie la négation de l'autre ou de soi. Seule la parole peut réintroduire la part d'humanité de chacun des protagonistes.
- Le conflit peut être **source de souffrance** ou **l'opportunité d'un changement**. Le conflit s'écrit, en chinois, à l'aide de deux idéogrammes dont l'un signifie danger et l'autre opportunité. D'un point de vue pédagogique c'est ce deuxième aspect qui est recherchée tant dans le domaine interrelationnel que dans le domaine des apprentissages.
- **Le conflit est une occasion de progrès pour l'individu comme pour le groupe**  
La rencontre entre les différences individuelles contribue à enrichir le patrimoine commun.
- **Tout être est capable d'évolution**, chaque personne est porteuse de créativité.  
La régulation d'un conflit ne se fait pas sur un modèle unique, chaque individu puise dans son propre potentiel sa manière de résoudre les conflits.
- **L'enjeu du conflit**  
Dans le conflit, l'enjeu est de savoir sortir du bouillonnement émotionnel, pour faire émerger le véritable objet de la confrontation.
- Le conflit se situe par rapport **à des références aux règles du groupe et au droit** dans le cadre des «droits de l'homme».

### **2-La gestion des situations de conflits introduit une démarche d'apprentissage**

- La gestion des conflits introduit l'idée qu'il est possible de peser puissamment dans un rapport de force tout en respectant scrupuleusement l'intégrité des personnes.  
C'est introduire une démarche qui permet
  - de contraindre sans détruire,
  - de dialoguer sans manipuler,
  - de sanctionner sans punir,
  - de contenir sans humilier,
  - de dire non sans agresser,
  - de dire oui sans se soumettre.

- Cette gestion du conflit favorise l'apprentissage à la fois d'un **cadre porteur de sens** et la **construction des compétences relationnelles**. (Voir doc les compétences du socle)

### **3-La gestion des conflits induit une posture de l'enseignant :**

La gestion des conflits place l'enseignant dans une posture d'autorité éducative qui se développe autour de deux directions.

- Cette autorité s'appuie sur le cadre des règles et des lois pour questionner les attitudes des élèves. Lors d'une transgression ce n'est pas le maître qui est mis en cause mais la loi ou la règle transgressée.
- Cette autorité inscrit ces démarches dans une relation bienveillante. Ce sont les faits et leurs conséquences qui doivent être interrogés et non la personne par la stigmatisation ou l'humiliation. La bienveillance c'est avoir de la considération pour les difficultés de l'autre, sans le dévaloriser.

### **4- la situation de crise**

- La gestion des conflits recherchent une solution qui mène à une solution gagnant gagnant. Elle considère que les acteurs sont le plus à même de trouver une solution qui les satisfasse tous les deux.

### **5-Un outil : la sanction**

La sanction éducative s'appuie sur quatre principes :

- La sanction s'adresse à un sujet et non à un groupe.

Elle fait appel à la parole. La compréhension d'une sanction peut parfois avoir des effets très tardifs.

- l'objectivation

La sanction porte *sur des actes* et des comportements (une tricherie, pas un tricheur, un mensonge, pas un menteur) en distinguant l'être et le faire. Il ne s'agit pas de culpabilité mais d'un manquement. Ce qui suppose de faire la distinction entre le respect qui renvoie à la personne et la tolérance qui renvoie à des actes.

- La sanction s'appuie sur la suspension provisoire d'un droit. Par la transgression, l'élève se met « hors la loi » « hors la règle » du groupe auquel il appartient. L'élève se trouve dans une situation où il ne peut plus avoir les droits que lui conférait sa participation au groupe. La sanction se construit sur la privation d'un droit.
- A son terme la sanction permet le retour dans le groupe. Cette phase de resocialisation *s'accompagne d'un geste à l'intention de la victime, du groupe*. Il s'agit d'une réparation. Celle étape atteste de la volonté de ré adhérer au groupe et à ses règles.

Conséquences :

Si la sanction s'adresse à un individu et elle permet aussi de sécuriser les autres élèves qui se trouvent reconnus et encouragés dans leurs attitudes.

Précautions

- Pas de sanction silencieuse, pas de sanction appliquée sans être explicitée.

- Expliciter l'objet de la sanction
- A la fin d'une sanction demander « pourquoi tu as été sanctionné ? » pour vérifier que l'élève a compris la règle transgressée.
- Sortir de la démarche « donner une peine » pour introduire une démarche de contrat.
- Susciter l'engagement « Que vas-tu faire pour éviter d'avoir cette attitude la prochaine fois ? » éventuellement l'écrire pour en reparler en cas de nouveaux manquement.
- La sanction est adaptée aux faits, aux circonstances, à l'auteur et aux conséquences. Elles sont différenciées suivant les cas. Préférer l'équité plutôt que l'égalité.

## 6-Prévenir les conflits pour mieux les accompagner :

Définir et instaurer un cadre de travail et de relation. Définir comment vivre et travailler ensemble. Le cadre précise les attitudes attendues. Il sert de références à la manière de vivre ensemble et de travailler. Ce cadre a d'autant plus de sens que s'il est inscrit dans un « destin commun » comme -acquérir de nouvelles compétences pour réussir son année-. Les moyens d'explicitation ce cadre sont les suivant :

- Clarifier et expliciter les règles indiscutables, des règles que l'on peut construire ensemble. Poser les règles comme le moyen de mettre en œuvre dans la classe les droits et devoirs de chacun dans le respect de la LOI.
- Faire vivre des espaces dans lesquels la loi, la règle pourront être questionnées : réunion de classe avec boîte aux lettres, réunion de délégués. Débattre pour confronter son point de vue à d'autres, reconnaître la valeur de la parole des autres. Réfléchir sur les attitudes et se demander si elles sont toujours respectueuses de ce qui fonde le Droit.
- Le premier médiateur en classe est le travail. Faciliter les mises au travail. Renvoyer en permanence ce qui s'impose à tous. : « Externaliser » en dépersonnalisant ce qui ne dépend pas de vous : le programme, l'horaire, le contenu, les buts à atteindre... Quelle heure est-il ? combien de temps reste t il pour finir la tâche ? alors que faut-il faire ? est plus efficace que « dépêchez vous il reste 10 mn ! »
- Travailler et renforcer le sentiment d'appartenance au groupe en favorisant les travaux avec des objectifs communs : projets, ateliers, défis, exposés, journal, blog....
- Apprendre aux élèves comment gérer leurs conflits « les mots à dessein » Mettre en mots les scénarios relationnels.
- Mettre en œuvre réelle dans la classe des relations basées sur le respect de l'autre. Prendre en compte de la parole de l'élève, lui reconnaître un jugement et avis propres Respecter les ressentis exprimés

## 7-Les outils de gestions des conflits :

- La **négociation** consiste à rechercher un compromis acceptable pour les parties en présence. Plus élaborée, la solution coopérative est construite conjointement par les protagonistes capables de faire preuve d'imagination et de respect de l'autre pour que les besoins et intérêts de chacun soient réellement pris en compte.
- La **médiation** peut être un autre moyen de sortir du conflit. Selon J.P. Bonafé Schmitt, la médiation est un « *processus plus ou moins formel par lequel un tiers impartial, le médiateur, tente à travers l'organisation d'échanges entre les parties de leur permettre de confronter leurs points de vue et de rechercher avec son aide une solution au conflit qui les oppose* ». Le médiateur n'a aucun pouvoir de décision et ni de sanction.
- L'**entretien d'explicitation** vise à faire formuler les émotions et les représentations de chacun. La technique la plus usuelle consiste à proposer de se mettre à la place de l'autre.

## BIBLIOGRAPHIE

- Elisabeth Maheu, (2005) Sanctionner sans punir, édit. Chronique sociale
- JASMIN D., « Le conseil de coopération », Les Editions de la Chenelière, Montréal, 1993.
- ROSENBERG Marshall, « La communication non violente », Syros, 1999.
  
- groupe disciplinaire local des conseillers principaux d'éducation du bassin de Digoïn, Gestion des conflits. 2008
  
- D'Eirick Prairat
- Question de discipline à l'école et ailleurs, Ramonville Saint-Agne, Editions érès 2005 (1ère édition 2002)
  
- Les valeurs, savoir et éducation à l'école, en coll. Avec B. Andrieu, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 2003
  
- Sanction et socialisation. Idées, résultats et problèmes. Paris, Presses Universitaires de France, 2001, 2ème édition novembre 2002.
  
- Ecole en débat, école en devenir, en coll. Avec P.-A. Dupuis, Paris, l'Harmattan 2000, 2ème édition octobre 2001
  
- Penser la sanction. Les grands textes, Paris, l'Harmattan 1999, 2ème édition février 2000.
  
- La sanction. Petites méditations à l'usage des éducateurs, Paris, l'Harmattan 1997, préface de Ph. Meirieu, 6ème édition décembre 2001.