



**VICE-RECTORAT
DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE
DIRECTION GÉNÉRALE
DES ENSEIGNEMENTS**



**PROTOCOLE
DE TRAITEMENT DES SITUATIONS
DE HARCÈLEMENT ENTRE ÉLÈVES**
dans les établissements scolaires
du 2nd degré en Nouvelle-Calédonie

version février 2023

Table des matières

Table des matières	2
I. DEFINITION DES SITUATIONS DE HARCELEMENT.....	3
II. RESPONSABILITE DU TRAITEMENT	4
III. MODALITES DU TRAITEMENT.....	4
A) Identification d'une situation de harcèlement.....	4
1) L'élève harcelé (cible) se confie.....	4
2) Un élève ou un adulte observe une situation de harcèlement dans l'établissement.....	5
B) La caution des spectateurs	5
C) Accueillir et recueillir la parole pour comprendre et agir	5
1) Phase 1 : première rencontre individuelle des intimidateurs	5
2) Phase 2 : Constructions de solutions partagées	6
3) Phase 3 : préparation de la rencontre de médiation	6
4) Phase 4 : rencontre de médiation	7
5) Phase 5 : suivi de la situation	7
IV. LES MESURES DE PROTECTION À PRENDRE	7

INTRODUCTION

Ce protocole répond à l'objectif d'accompagner les chefs d'établissement et l'ensemble des équipes pédagogique et éducative des établissements scolaires du second degré en Nouvelle-Calédonie dans l'identification et la prise en charge des situations de harcèlement des élèves.

Le harcèlement constitue un délit, il s'agit donc d'un terme juridique. Dans ce document, nous faisons le choix d'utiliser indifféremment les termes harcèlement / intimidation, harceleur / intimidateur, victime / cible, témoin / spectateur.

Les familles ou représentants légaux des élèves victimes sont donc invités à déposer une plainte auprès de l'Institution judiciaire. Néanmoins, une action en justice ne peut se suffire à elle-même. Indépendamment de l'action judiciaire, et sans attendre les suites qui seront données à la plainte déposée, l'établissement prend les mesures nécessaires pour mettre immédiatement fin au harcèlement par l'adoption des mesures éducatives et des sanctions disciplinaires pertinentes et opportunes. L'établissement doit également veiller, en amont, à la mise en place d'un plan de prévention.

Le présent protocole constitue un outil qui a vocation à être adapté à chaque situation spécifique et au contexte de chacun des EPENC.

I. DEFINITION DES SITUATIONS DE HARCELEMENT

Le harcèlement se caractérise par une relation de pouvoir blessant ou écrasant l'autre qui se répète et dure pendant un certain temps. Le harcèlement se construit dans une relation triangulaire entre harcelé, harceleur(s), témoin(s). D'ailleurs, plus il y a de témoins, plus l'intimidateur sent qu'il a du pouvoir. Les violences répétées sont souvent peu visibles aux yeux des adultes encadrants (elles sont souvent discrètes et semblent minimales). Ces situations de violence sont par ailleurs banalisées et expliquées sous l'angle du « jeu » à la fois par leurs auteurs, leurs témoins, mais aussi parfois leurs victimes. La victime rencontre ainsi des difficultés à faire part de ce qu'elle subit, parce qu'elle ne l'identifie pas forcément comme de la violence, parce qu'elle a honte, peur d'aggraver la situation ou craint la maladresse des adultes. Le cyber harcèlement constitue une prolongation du harcèlement scolaire

Face à des situations de harcèlement présumées ou face à des élèves perçus comme isolés, les adultes se sentent souvent désemparés : comment savoir s'il s'agit de harcèlement ? Comment se rendre compte de la situation réellement vécue par l'enfant ?

Entre les analyses des élèves, des familles, des adultes de l'établissement, il est parfois nécessaire d'objectiver la situation. Une grille de repérage du mal être¹, accessible sur intranet, recense des « signaux » que l'on peut observer dans des situations de harcèlement et permet d'appréhender et de traiter le problème avec l'ensemble de la communauté éducative et de répartir les différents « postes d'observation » de l'enfant.

Les signaux mis en avant dans le document n'ont pas tous besoins d'être réunis pour que le harcèlement ou l'intimidation soit constitué. De même, certains signaux peuvent renvoyer à d'autres types de violences. Dans tous les cas, l'établissement, en collaboration étroite avec les familles, doit trouver des solutions éducatives adaptées pour que chaque élève puisse être et se sentir en sécurité, conformément à la délibération 106 du 15 janvier 2016 sur l'avenir de l'école calédonienne : « *la Nouvelle-Calédonie veille [...] au maintien d'un environnement scolaire propice au bien-être et à la réussite des élèves et des personnels.*

¹ Des outils de repérage des situations de harcèlement sont proposés : <https://www.ac-noumea.nc/spip.php?article3194>

Elle promeut un climat de confiance au sein d'une Ecole calédonienne bienveillante et inclusive, en garantissant à la communauté éducative la sécurité nécessaire à la réussite éducative. »

Afin de remplir cette mission, les EPENC doivent agir en collaboration avec les parents d'élève, faute de quoi les situations de violence risquent de se poursuivre voire de s'aggraver.

II. RESPONSABILITE DU TRAITEMENT

Autour d'une situation de harcèlement, une équipe ressource : CPE, infirmier(e), assistant(e) social(e), psychologue de l'éducation, enseignants...doit-être mobilisée. Cette équipe organisera le traitement des situations. Elle est placée sous la responsabilité du chef d'établissement.

Elle peut s'appuyer sur l'expertise et l'aide de l'équipe d'accompagnement des établissements, du VR-DGE.

En fonction de la nature de la gravité du harcèlement, le chef d'établissement informe les élèves impliqués et leurs parents des suites possibles en terme de mesures disciplinaires.

La responsabilité du traitement des situations de harcèlement revient au chef d'établissement qui le signale dans l'application *Persévérance*.

III. MODALITES DU TRAITEMENT

Pour la résolution des situations de harcèlement, il est proposé de s'appuyer sur la méthode d'intérêt commun (MIC ou méthode PIKAS). La MIC ne s'applique pas aux cas de violence grave. En cas de danger ou de risque pour la victime et les auteurs un signalement doit être immédiatement transmis aux services de la protection de l'enfance dans les cas les plus graves.

On sait maintenant que les conséquences du harcèlement sont importantes pour les victimes, pour les intimidateurs mais également pour les témoins qui peuvent maintenir longtemps leurs comportements d'agression si aucune intervention n'est réalisée.

Cette méthode d'intervention relativement facile à comprendre et à appliquer a particulièrement attiré notre attention.

Cette méthode présente une façon stratégique d'intervenir dans les situations d'intimidation, qui met l'accent sur la résolution de problèmes en contournant très habilement les résistances naturelles des intimidateurs. Elle peut être appliquée tout autant par des enseignants que par des professionnels.

A) Identification d'une situation de harcèlement

Les situations de harcèlement peuvent être portées à la connaissance de l'établissement par deux canaux principaux :

1) L'élève harcelé (cible) se confie

- à un autre élève : l'élève confident en informe l'adulte. Ce dernier dialogue et l'accompagne vers le chef d'établissement qui s'appuie sur l'équipe ressource de l'établissement ;

- à un membre de l'équipe éducative : l'adulte dialogue avec l'élève victime et l'accompagne vers le chef d'établissement qui s'appuie sur l'équipe ressource de l'établissement ;
- à ses parents : les parents sont écoutés par le chef d'établissement qui s'appuie sur l'équipe ressource de l'établissement.

2) Un élève ou un adulte observe une situation de harcèlement dans l'établissement

Il est orienté et accompagné vers le chef d'établissement qui s'appuie sur l'équipe ressource de l'établissement.

B) La caution des spectateurs

Le harcèlement est un phénomène de groupe dont une partie de son origine se situe dans les personnalités respectives de l'agresseur et de l'agressé. Le harcèlement ne se maintient que parce que les pairs le soutiennent, l'encouragent ou feignent de l'ignorer, soulagés de ne pas être à la place de la victime.

Les spectateurs, témoins actifs ou passifs du harcèlement, jouent un rôle essentiel dans le déroulement des faits.

Les spectateurs peuvent appartenir à l'un ou l'autre « profil ». Il peut arriver qu'un spectateur puisse devenir à son tour soit harceleur, soit harcelé.

L'intimidateur a besoin de la reconnaissance que les autres peuvent lui fournir, pour cette raison, le travail sur le harcèlement doit également se faire sur le groupe entier, et non seulement le harceleur et la victime.

Il s'agit d'amener les témoins à développer leur empathie et leur sens des responsabilités au travers d'actions collectives. Il est reconnu, par ailleurs, qu'une seule personne qui s'oppose à la norme implicite du groupe peut avoir du poids sur les autres qui s'y seraient conformés le cas échéant.

C) Accueillir et recueillir la parole pour comprendre et agir

Il n'est pas nécessaire d'avoir beaucoup d'éléments de preuve pour agir. Souvent les actes d'intimidation se font à l'insu des adultes. Les questions insistantes pour connaître ce qui s'est passé, entraînent souvent de la résistance, retardent le traitement et peuvent parfois mettre la victime en danger. L'adulte ne joue pas un rôle d'avocat encore moins d'un juge. Le but des rencontres n'est pas de trouver un coupable mais plutôt de favoriser chez les acteurs une façon différente de résoudre les problèmes qui amènent des situations d'intimidation. Les modalités de prise en charge de la situation seront construites en lien avec l'équipe ressource de l'établissement.

Il est recommandé de consigner par écrit les éléments relatifs à la situation, de les partager en équipe sur un document commun, persévérance peut être un outil à disposition de l'équipe. Garder une trace écrite permet notamment d'assurer le suivi approprié auprès des personnes impliquées et de conserver la mémoire des différentes actions mises en place.

1) Phase 1 : première rencontre individuelle des intimidateurs

Cette phase comporte quatre étapes :

Étape 1 : établir la confiance et demander d'observer

L'intervenant rencontre individuellement tous ceux qui ont pris part à l'intimidation. Il ne les blâme pas.

L'intervenant accepte que les intimidateurs peuvent nier être au courant de ce qui s'est passé. Il se peut qu'ils ignorent vraiment, ils peuvent également refuser de coopérer. L'adulte propose que les intimidateurs observent la situation et prévoit un autre rendez-vous afin d'échanger. Ainsi, les élèves savent que la situation n'est pas réglée et qu'ils ont un rôle à jouer dans sa résolution.

Étape 2 : partager une préoccupation commune

L'intervenant leur dit qu'il est préoccupé par la situation de la cible et leur demande ce qu'ils ont eux-mêmes observé.

Étape 3 : viser un point de rupture

Sitôt que les intimidateurs présumés ont reconnu que la situation de la cible n'était pas normale, l'intervenant leur demande ce qu'ils pourraient faire pour améliorer sa situation.

Étape 4 : rechercher des solutions constructives

Les entretiens sont brefs. Ils sont renouvelés jusqu'à ce que les différents intimidateurs aient proposé des solutions constructives au problème qu'ils ont créé.

2) Phase 2 : Constructions de solutions partagées

Cette phase comporte deux étapes

Étape 1 : rencontre avec la cible

Dès que l'intimidation a été portée à la connaissance des professionnels, la cible est rencontrée par des membres de l'équipe associés à la méthode.

Mais celui qui conduit les entretiens rencontre la cible seulement après s'être entretenu avec les intimidateurs.

L'intervenant laisse la cible parler de son malaise ;

- il l'informe des rencontres qu'il a eues avec les intimidateurs et des suggestions qu'ils ont faites ;
- il lui demande si elle serait d'accord pour participer à une rencontre avec les intimidateurs.

Étape 2 : entretiens de suivi

Au cours de cette phase, l'intervenant rencontre à nouveau les intimidateurs **individuellement** et s'assure que leurs suggestions ont bien été suivies d'effet.

Durant ces rencontres, l'intervenant informe qu'il y aura une rencontre de groupe avec les autres intimidateurs afin de préparer une rencontre avec la victime.

Il rencontre également la cible pour savoir si elle a constaté des améliorations dans sa situation.

3) Phase 3 : préparation de la rencontre de médiation

Quand il est évident que de bons progrès ont été réalisés, une rencontre avec tout le groupe des intimidateurs est organisée. Durant cette rencontre, l'intervenant complimente les membres sur les progrès accomplis.

Il apporte ensuite la suggestion d'un ou plusieurs membres du groupe : inviter la victime à se joindre au groupe pour une rencontre finale afin de lui démontrer que le problème est vraiment résolu.

Chaque intimidateur doit s'être engagé à avoir une attitude positive envers la victime au moment de cette rencontre.

4) Phase 4 : rencontre de médiation

Si et seulement si la cible en est d'accord, une rencontre réunissant autour de l'intervenant la cible et les intimidateurs peut être organisée.

Le but de cette rencontre est de montrer que l'intimidation fait définitivement partie du passé.

Mais si la cible s'y oppose ou si l'intervenant juge qu'une telle rencontre pourrait ranimer l'intimidation, on peut parfaitement éviter cette étape.

Il importe de s'assurer que le harcèlement ne recommence pas. A cette fin, l'intervenant rencontrera à plusieurs reprises les différents protagonistes de l'intimidation.

5) Phase 5 : suivi de la situation

Le suivi des situations est indispensable pour réajuster les actions et pour maintenir un lien de confiance avec les familles, les élèves et les équipes. Lors du suivi post événement, l'équipe ressource évalue l'évolution de la situation et des mesures prises.

Il est important de voir le groupe d'intimidateurs et de la cible après que des progrès aient été faits afin de les féliciter et de continuer à travailler si des problèmes persistent avec la victime.

L'intervenant s'assure qu'un élève ayant refusé dans un premier temps un suivi puisse en bénéficier s'il change d'avis.

IV. LES MESURES DE PROTECTION À PRENDRE

Il est fortement recommandé de ne pas régler seul les situations de harcèlement mais de privilégier le travail en équipe et avec les parents.

Les parents des élèves impliqués sont reçus et informés puis entendus, soutenus et assurés de la protection de leur enfant par le chef d'établissement. Ils sont associés au traitement de la situation et informés de leurs droits. Il convient de rappeler l'importance de leur approbation quant aux actions mises en place pour accompagner leur enfant. Le rôle protecteur de l'établissement ainsi que la mobilisation de tous les acteurs doivent être assurés. Leur concours est utile pour la résolution de la situation, notamment en termes d'accompagnement et de gratification de leur enfant s'il est partie prenante des solutions.

L'appui de l'équipe d'accompagnement des établissements du VR-DGE de la Nouvelle-Calédonie pourra notamment être sollicité.

CONCLUSION

Afin d'agir efficacement contre l'intimidation et le harcèlement, les établissements se doteront d'un plan de prévention connu et compris de tous, élaboré et mis en œuvre dans une démarche concertée et partagée associant l'ensemble des personnels, les instances (CESCE, CVL, CVC...) et expertises internes (personnels spécialisés), ainsi que les familles.

Le vice-rectorat propose aux établissements une formation visant à les aider à construire les modalités d'organisation de la prévention et du traitement de l'intimidation et du harcèlement, tout en s'appropriant les techniques d'entretien adaptées à la victime, à l'auteur, aux témoins ainsi qu'aux parents.