OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Évaluation du programme « Sentinelles et Référents© » en région Auvergne-Rhône-Alpes

AVRIL 2021

CE TRAVAIL A ÉTÉ RÉALISÉ PAR
L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Carole MARTIN DE CHAMPS, directrice,

Patricia MEDINA, responsable des études qualitatives.

A la demande de l'Agence Régionale de Santé

Ce rapport est disponible sur le site Internet de l'ORS Auvergne-Rhône-Alpes :
www.ors-auvergne-rhone-alpes.org

Remerciements

L'Observatoire Régional de la Santé Auvergne-Rhône-Alpes tient à remercier ici toutes les personnes ayant contribué à la réalisation de cette évaluation et tout particulièrement :

- Docteur Chantal Mannoni, Médecin de santé publique et de médecine sociale, Direction de la Santé publique, Pôle Prévention et Promotion de la Santé, Agence Régionale de Santé Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Marianne Crozatier, Chargée de mission, Direction de la Santé publique, Pôle Prévention et Promotion de la Santé, Agence Régionale de Santé Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Cécile Bertrand, Inspectrice de l'action sanitaire et sociale, Direction de la Santé publique, Pôle Prévention et Promotion de la Santé, Agence Régionale de Santé Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Agnès Crociati, Conseillère technique de service social du rectorat de Grenoble, Education Nationale ;
- Isabelle Couderc, Conseillère technique de service social du rectorat de Clermont-Ferrand, Education Nationale ;
- Isabelle Janin, Conseillère technique de service social du rectorat de Lyon, Education Nationale ;
- Eric Verdier, Responsable du Pôle Discrimination Violence et Santé, Société d'Entraide et D'Action Psychologique, SEDAP ;
- Paulo de Miranda, Chargé de mission, Pole Discrimination Violence et Santé, Société d'Entraide et D'Action Psychologique, SEDAP.

Ainsi que tous les professionnels et élèves rencontrés dans les établissements scolaires qui ont participé à cette évaluation, en entretiens individuels, pour leur disponibilité et leur excellente participation.

1. LES BESOINS IDENTIFIES AYANT JUSTIFIE LE PROGRAMME 7
2. OBJECTIFS DE L'ACTION EVALUEE 8
1. BESOINS D'EVALUATION 10
2. QUESTIONS D'EVALUATION 12
3. METHODE D'EVALUATION 12
4. RESULTATS D'EVALUATION 18
4.1. Mise en œuvre de « Sentinelles et Référents© » (S&R©) dans la région : données d'activités 18
4.1.1. Nombre de « Sentinelles et Référents© » à former annuellement dans la Région…….. 18
4.1.2. Nombre et type de professionnels et d'élèves formés depuis le début de l'action S&R© dans la région (relevé des personnes formées jusqu'en février 2021)…….19
4.2. Evaluation de processus : description des freins et leviers identifiés à chaque étape de déploiement de l'action 22
4.2.1. Avant la formation S&R©……... 22
4.2.2. Pendant la formation S&R©…… 25
4.2.3. Après la formation……... 28
4.3. Evaluation de résultats : le point de vue des différents acteurs du programme, du milieu scolaire sur les effets de S&R© 39
4.3.1. Pour les sentinelles……...39
4.3.2. Pour les référents……..40
4.3.3. Pour les parents d'élèves, les partenaires extérieurs…… 40
4.3.4. Sur le climat scolaire…….41
4.3.5. Sur le reste de la communauté scolaire…… 41
5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS 42
5.1. Rappel des questions d'évaluation 42
5.2. Conclusions et recommandations générales 42
5.3. Recommandations sur les étapes de déploiement de l'action 44
5.4. Synthèse des conditions favorables et défavorables d'implantation de l'action et préconisations pour leur maintien dans la durée (éléments de processus utiles à la continuité et transférabilité des actions) 45
6. GLOSSAIRE 47
7. BIBLIOGRAPHIE 48

Propos introductif sur le programme régional

1. Les besoins identifiés ayant justifié le programme

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Cette violence se retrouve aussi au sein de l'école : elle est le fait d'un ou de plusieurs élèves à l'encontre d'une victime qui ne peut se défendre. Lorsqu'un enfant ou un adolescent est insulté, menacé, battu, bousculé ou reçoit des messages injurieux à répétition, on parle donc de harcèlement (Ministère de l'Education Nationale[1]) Insidieusement, ces agressions répétées impactent sensiblement l'enfance et l'adolescence de près de 700 000 élèves environ, toutes catégories sociales confondues, soit 5 à 6% des élèves au total (Source : enquêtes de victimation, universitaires, DEPP 2011 – 2013-2015). Les enquêtes, qui existent depuis 2011, mettent en avant que 14 % des élèves du primaire, 12 % des collégiens, 2 à 3 % des lycéens se déclarent harcelés. Les garçons le sont plus fréquemment physiquement, quand les filles sont plus exposées au cyberharcèlement, en particulier au collège. Ce chiffre revient à dire que 1 élève sur 10 est concerné, mais 5 % de la population scolaire est sévèrement et très sévèrement harcelée[2] (primaire et secondaire confondus).

Selon les informations transmises par la Sedap, près d'un jeune scolarisé sur cinq[3] serait concerné- en tant qu'acteur ou victime- de harcèlement scolaire et notamment par un phénomène de « bouc émissaire » dans les collèges et lycées.

Ces situations, entrainant un mal-être, peuvent induire échec scolaire, addictions, prise de risques sexuel ou comportements suicidaires[4]. Par ailleurs, il est constaté un manque de formation des professionnels aux problématiques de discriminations, de violence, de phénomènes de bouc émissaire et à la prise en compte de la souffrance, au repérage de la crise suicidaire. Les jeunes eux-mêmes semblent peu sensibilisés à ces problématiques et donc peu à mêmes de veiller et alerter sur ces situations.

Face à ce constat, la SEDAP (Société d'Entraide et D'Action Psychologique) a constitué une équipe de professionnels rassemblés en en un Pôle Discrimination Violence et Santé (PDVS), en continuité de celui crée par Eric Verdier (Responsable du Pôle Discrimination, Violence et Santé de la Sedap) à la Ligue Française pour la Santé (LFSM) et propose sur ce sujet des formations à destination des professionnels et des élèves, « Sentinelles et Référents© », puis une formation « Ressources et Accompagnements » à destination de deux référents de chaque établissement.

Le programme en direction des élèves et professionnels (« Sentinelles et Référents© » communément appelés S&R© dans ce rapport) s'adresse essentiellement aux collèges et lycées et vise à prévenir et sensibiliser les jeunes et les adultes aux phénomènes de « bouc émissaire »[5] et aux discriminations, à la détection de toute forme de harcèlement et au traitement individuel et collectif des conséquences de ce harcèlement.

[1] Education.gouv.fr
[2] https://www.lemonde.fr/education/article/2017/11/09/harcelement-scolaire-un-eleve-sur-dix-est-concerne_5212707_1473685.html
[3] Plaquette Sedap
[4] Idem
[5] C'est celui qui se sent coupable et est perçu comme coupable d'une faute qu'il n'a en réalité pas commise, et qui n'est ni responsable de ce dont on ne l'accuse ni capable d'exercer sa responsabilité pour y remédier (Définition de Eric Verdier) ou personne qu'on désigne comme la seule responsable de quelque chose. (Chez les Juifs, à la fête des Expiations, on amenait au grand prêtre un bouc qu'il chargeait symboliquement de tous les péchés d'Israël et qui était ensuite chassé au désert.) (Définition Larousse)

Ce dispositif est déployé sur le territoire national et a été évalué entre 2014 et 2016 par l'association Recherche et Sociétés[6] à la demande de la Ligue Française pour la Santé Mentale, association à l'origine du projet.

En Auvergne-Rhône-Alpes ce programme a débuté dans l'académie de Grenoble en 2013, puis l'académie de Lyon en 2016 et enfin, au moment de la fusion des régions, l'académie de Clermont-Ferrand en 2017. Il est essentiellement financé par l'Agence Régionale de Santé Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre de la Stratégie nationale de santé 2018-2022**,** La Feuille de route santé mentale et psychiatrie (juin 2018), le Schéma régional de santé Auvergne-Rhône-Alpes : volet santé mentale et volet jeunes. Implantés au sein des établissements scolaires il est soutenu par l'Education Nationale et ses rectorats dans le cadre du plan de lutte contre le harcèlement scolaire (circulaire et directives ministérielles circulaire n°2013-100 du 13-8-2013). En Auvergne-Rhône-Alpes ce programme fait l'objet d'un partenariat et d'une convention entre les 3 rectorats et l'ARS

2. Objectifs de l'action évaluée[7]

En Auvergne-Rhône-Alpes, pour l'année 2018 les objectifs de cette action étaient les suivants (Cerfa 2018).

Objectif général : Prévenir toutes les conséquences des phénomènes de bouc-émissaire, qu'il s'agisse de harcèlement, de mal-être, de risques suicidaires, addictifs ou de radicalisation, de comportement agressif voire violent, d'isolement ou de risque sexuel, mais aussi de décrochage scolaire ou de phobie scolaire. En d'autres termes, prévenir toutes formes de violence perpétrées contre soi et/ou contre l'autre

Objectif spécifique : Accompagner aux actions un réseau d'acteurs de l'éducation et de leurs partenaires autour de la thématique « discriminations, violence et santé » en Auvergne - Rhône-Alpes, tout en développant la formation Sentinelles et Référents©® dans les collèges et lycées dans la région Auvergne - Rhône-Alpes

1.1 Objectif opérationnel ou action de mise en œuvre de cet objectif
Mise en place de modules « Sentinelles et Référents© » en milieu scolaire sur 4 jours où on accompagne 18 établissements scolaires (collèges et lycées) de la région Auvergne - Rhône-Alpes (10 adolescents sentinelles et 6 adultes référents par établissement) à faire face au phénomène de harcèlement scolaire,

[6] Evaluation du programme FAR (Formations-Actions, Recherche) Module « Boucs émissaires » Synthèse générale et recommandations. Brigitte Larguèze. Monique Leroux. Recherche et Sociétés. Décembre 2016 Evaluation qualitative menée auprès de 31 établissements scolaires en France :

https://pdvs.discriminations-sedap.fr/assets/downloads/documents/Synth%C3%A8se-%C3%A9valuation-programme-SR.pdf

[7] Pour plus de précisions, voir la présentation du cadre logique et du projet dans leur intégralité

àle détecter et à traiter individuellement et collectivement ses conséquences (soit 4x 18 = 72 jours en tout).

1.2. Objectif opérationnel ou action de mise en œuvre de cet objectif
Mise en place de 2 modules « Ressources et Accompagnement » sur 6 jours (soit 12 jours en tout) où l'on apprend aux 18 participants de chaque groupe (soit 36 personnes au total) à repérer des phénomènes de bouc émissaire et intervenir en valorisant les facteurs de protection. Les participants adultes, issus des formations « Sentinelles et Référents© », apprendront à accompagner les groupes de « Sentinelles et Référents® » déjà formés, ainsi qu'à former de nouvelles Sentinelles et de nouveaux Référents dans les établissements concernés.

1.3 Objectif opérationnel ou action de mise en œuvre de cet objectif
Organisation d'une journée Regroupement de 40 Sentinelles et 20 Référents afin de mesurer les actions réalisées, échanger sur les pratiques, et développer le travail en réseau. Par ces échanges, les participants continueront à se former.

1.4 Objectif opérationnel ou action de mise en œuvre de cet objectif
Mise en place de 2 journées « Analyse de pratiques », à destination des Référents volontaires de la Région, afin d'échanger sur leurs pratiques, les difficultés rencontrées, répondre à d'éventuels besoins (théorie et/ou pratique), et développer le travail en réseau

Évaluation

1. Besoins d'évaluation

Après plusieurs années de financements, l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes a souhaité évaluer cette action en s'interrogeant à la fois sur les effets de cette action dans les établissements scolaires (auprès des professionnels et des élèves) et sur son déploiement et sa pérennité à l'échelle des collèges et lycées de la région.

Selon l'évaluation réalisée précédemment dans plusieurs établissements scolaires en France entre 2014 et 2016[8], les leviers à la mise en place de cette action dans les établissements seraient liés à un fort soutien des équipes de direction, un essaimage fort du dispositif en interne (repérages des situations par l'ensemble de la communauté scolaire), la démultiplication des supports de communication internes entre « sentinelles » et « référents » (réunions, intranet, WhatsApp…), la formation de nouvelles sentinelles assurant le renouvellement des effectifs formés, à l'inverse, les freins identifiés sont les difficultés des professionnels et élèves pour se réunir, le faible nombre de situations repérées, le turn-over des « sentinelles », la démobilisation des référents, le peu de soutien des équipes de direction….

Sur le plan régional, pour approfondir et préciser ces éléments, l'ARS a souhaité interroger plus spécifiquement les freins et leviers à la mise en place de l'action au sein des établissements mais aussi les facteurs facilitant leur pérennité, leur durabilité. De manière plus globale les parties prenantes à cette action (Sedap, Education Nationale et ARS) se sont aussi questionnées sur les effets du programme dans les établissements concernant l'amélioration du climat scolaire, un meilleur repérage des situations de harcèlement, l'aide apportée aux victimes de harcèlement…. Enfin, l'articulation de ce programme avec les autres dispositifs ou actions mis en place dans les établissements pour lutter contre le harcèlement a aussi été prise en compte dans le cadre de cette évaluation.

[8] Voir note de bas de page 6

La définition de l'évaluation utilisée par l'ORS est issue des travaux menés depuis plusieurs années dans le cadre du groupe « ressources en évaluation » (ORS et IREPS. Actuellement au sein du dispositif Emergence) Les concepts et outils mobilisés par l'ORS pour évaluer sont détaillés dans le livret « L'évaluation en 7 étapes » corédigé par l'IREPS et l'ORS[9]

Qu'est-ce que l'évaluation ?

L'évaluation doit permettre de mesurer les écarts entre ce qui était prévu et ce qui a été réalisé (mobilisation des ressources, réalisation des activités, atteinte des groupes cibles, atteinte des objectifs). Elle doit également permettre de comprendre comment l'action « fonctionne » entre les personnes et organismes concernés et permettre d'expliquer les écarts constatés, d'identifier les conséquences imprévues de l'action pour, *in fine*, aboutir à des recommandations visant à améliorer l'action.

Il existe deux grands types d'évaluation : l'évaluation de résultat et l'évaluation de processus.

L'évaluation de résultats, ou de l'efficacité de l'action, concerne l'atteinte des objectifs spécifiques. Elle porte sur les effets directs de l'action et lui sont totalement imputables.

L'évaluation de processus s'intéresse aux efforts déployés par les acteurs pour mobiliser les ressources, réaliser les activités et atteindre les publics visés. Elle pose aussi la question du comment et du pourquoi l'action fonctionne ou non. Elle permet de repérer les freins et les leviers à la mise en place du projet.

Ce que l'évaluation n'est pas :

- un contrôle qui repose sur une démarche descendante et qui peut déboucher sur des sanctions ;
- un audit comptable ;
- une étude à but de connaissance ou à but de promotion du sujet
- un exercice de communication ou de valorisation du projet action qui peut dériver vers une sorte de publicité ;
- un simple bilan ou rapport d'activité.

[9]Le groupe « ressources en évaluation » est composé de l'ORS et de l'IREPS et est aujourd'hui porté par le dispositif Emergence. Pour plus d'informations sur la méthodologie d'évaluation se référer au référentiel sur l'évaluation développé par ce groupe. Livret disponible : https://evaluation7etapes.fr/

2. Questions d'évaluation

Compte-tenu des enjeux et contraintes précédemment cités, l'ORS a proposé une évaluation de processus (voir définition plus haut) dont l'objectif était d'identifier les modalités, pré-requis et conditions nécessaires à la mise en place effective et durable des actions au sein des établissements. A la demande du comité d'évaluation, les résultats du programme ont aussi été explorés auprès des acteurs du projet, des établissements et des élèves formés (sentinelles). Les élèves non formés ou ceux ayant été victimes de harcèlement n'ont pas été interrogés : cette exploration eut été longue et complexe à mener (« recrutement » d'élèves volontaires ayant été victimes, autorisations parentales, …).

Afin de répondre aux préoccupations mentionnées ci-dessus les questions d'évaluation validées en comité d'évaluation étaient les suivantes :

1/ Comment l'action est déployée dans les établissements scolaires, avec quels freins et quels leviers ?

- Quels sont les contextes et conditions favorables ou défavorables dans les établissements au déploiement et à l'appropriation du programme (au plan organisationnel dans l'établissement, au plan de l'adhésion des professionnels au programme, … ?)
- Quels sont les contextes et conditions favorables ou défavorables pour que le programme se maintienne dans la durée ?
- Y a-t-il une articulation de ce programme avec d'autres programmes de prévention dans les établissements et l'articulation contribue-t-elle, ou non, à une bonne implantation et pérennisation de l'action dans les établissements ? Si tel est le cas, comment cette articulation se fait-elle ?

2/ Quels effets les professionnels des établissements (formés et non formés) et les élèves sentinelles perçoivent-ils concernant ce programme ?

- Quels effets perçus sur le climat scolaire (violences, demandes d'aide de la part d'élèves, …)
- Quels effets perçus sur les différents professionnels de l'établissement et les élèves (sensibilité accrue ou non à la question du harcèlement scolaire, meilleur repérage, traitement des situations ?...)
- Quels effets perçus sur les élèves (réduction des phénomènes de harcèlement, amélioration du niveau de tolérance, ou pas ?...)
- Quels éventuels effets en dehors de l'établissement auraient pu se développer dans les communes ou des actions hors les murs auraient pu être déployées ?

3. Méthode d'évaluation

Les questions d'évaluation ci-dessus ont été déclinées en critères puis indicateurs qui ont permis de bâtir les outils d'investigation nécessaires, et notamment les guides d'entretien. La définition des critères a été réalisée sur la base des documents transmis par la Sedap à l'ORS (documents Cerfa, évaluation RES, référentiels SEDAP….)

Afin de répondre aux questions d'évaluation et renseigner les critères et indicateurs, l'ORS a mené une enquête qualitative par entretiens semi-directifs individuels ou collectifs ainsi qu'une analyse de tous les documents, rapports, enquêtes internes réalisées sur le sujet.

Etape 0 : Une étape préalable de lecture et une revue documentaire sur le harcèlement scolaire ont été nécessaire : ouvrages et articles sur le harcèlement scolaire explicitant et détaillant la problématique, plans gouvernementaux, actions développées, acteurs impliqués, autres types d'actions et dispositifs développés sur le sujet. Cette étape préliminaire, indispensable à la compréhension de la problématique, a aussi servi à l'élaboration des critères, indicateurs et outils de recueil de données (guides d'entretien).

Les rapports transmis par la Sedap ont été étudiés pour mieux appréhender le déroulement de l'action et les activités mises en place. Par ailleurs, les listings de professionnels et établissements participants aux formations ont tous été communiqués à l'ORS pour compléter les données d'activités (voir partie donnée d'activités).

Enfin, les données issues du bulletin régional du suicide, notamment pour la population jeune, ont aussi été intégrées à l'analyse contextuelle de ce programme. Une extraction spécifique concernant les hospitalisations pour tentatives de suicide par département et par sexe pour la tranche d'âge 10-19 ans a été réalisée.

Etape 1 : La constitution d'un comité d'évaluation composé des différentes parties prenantes de l'évaluation a permis de :

- valider la méthodologie d'évaluation et les outils de recueil de données
- valider les grandes étapes du déroulement de l'évaluation,
- faciliter la prise de contact et de rendez-vous avec les établissements scolaires,
- échanger autour des résultats issus de l'analyse des données recueillies,

et, devrait faciliter une prise en compte efficace des recommandations.

Ce comité était composé de l'ARS, de l'Education Nationale (3 « référentes harcèlement » des rectorats de Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand), et de la Sedap (la liste des personnes concernées se trouve en tout début de rapport).

Le Comité d'évaluation s'est réuni plusieurs fois en présentiel ou téléconférence : au lancement de l'évaluation (septembre 2019), pour valider la liste des établissements ciblés et valider le guide d'entretien (novembre 2019), à la présentation des résultats intermédiaires (juin 2020), et à la restitution finale de l'étude (dernier trimestre 2020).

Etape 2 : Sélection d'une dizaine d'établissements pour mener l'évaluation parmi la totalité des établissements formés depuis 3 ans.

Le choix des établissements s'est fait en collaboration avec le comité d'évaluation, les critères de recrutement des établissements enquêtés étaient les suivants :

- Répartition des établissements par année de formation concernée (2016/2017/2018)
- Etablissements considérés par le comité d'évaluation comme s'étant bien approprié le programme et établissements qui au contraire, ont refusé de déployer le programme, ou l'ont déployé de manière limitée et ponctuelle

- Répartition par profils de territoires précaires/ favorisés/intermédiaires, et aussi urbains/péri-urbains et ruraux
- Etablissements ayant connu un évènement traumatique (suicide ou tentative de suicide d'un élève, violences physiques notoires …)
- Etablissements généraux et établissements professionnels
- Collèges/Lycées

Les 13 établissements sélectionnés répondant aux critères sus-cités sont les suivants :

Académie	Ville	Etablissement	Année formation	Actif/Inactif	A suivi l'intégralité de la formation[10]	Rural/Urbain
Clermont-Ferrand	Durdat-Larequille	LPAgricole de Montluçon-Larequille	2017-2017	Inactif	OUI	Rural
	Néris-les-Bains	Collège François Rabelais	2018-2019	Inactif	NON	Rural
	Puy-en-Velay	Collège Lafayette	2018-2019	Actif	OUI	Urbain/Rural
Grenoble	Annecy	Lycée Gabriel Fauré	2018-2019	Actif	OUI	Urbain
	Suze-la-Rousse	Collège do Mistau	2017-2018	Actif	OUI	Rural
	Fontaine	Collège Jules Valès	2012-2013	Actif	NON	Urbain
	Pont de Claix	Collège Nelson Mandela	2016-2017	Inactif	OUI	Périurbain
	Rumilly	Lycée de l'Albanais	2014-2015	Actif	NON	Rural
	Thonon-les-Bains	Lycée hôtelier Savoie-Léman	2016-2017	Actif	OUI	Périurbain
Lyon	L'Arbresle	Lycée des métiers Barthélémy	2016-2017	Inactif	OUI	Rural
	Saint-Priest	Collège Boris Vian	2017-2018	Actif	OUI	Urbain

[10] Formation 1 « Sentinelles et Référents© » et Formation 2 « Ressources et accompagnement », voir plus bas

	Vénissieux	LP Hélène Boucher	2016-2017	Inactif	NON	Urbain
	Villeurbanne	Lycée Pierre Brossolette	2018-2019	Actif	OUI	Urbain

L'accord des 3 rectorats a été officiellement sollicité pour mener à bien cette évaluation au sein des établissements scolaires. Une fois l'accord obtenu, les « référentes harcèlement » des 3 rectorats, présentes au comité d'évaluation, ont ensuite sollicité les chefs d'établissement de ces collèges et lycées qui ont tous donné leur accord, à l'exception d'un Lycée Professionnel qui n'a pas souhaité participer à l'évaluation.

12 établissements ont donc participé à l'évaluation.

Etape 3 : Réalisation des entretiens et observation de réunions de « sentinelles » et « référents » au sein des établissements et de réunions entre S&R© de différents établissements

Après avoir préalablement demandé l'accord des établissements sollicités par un courrier officiel et pris rendez-vous avec les personnes ciblées par l'enquête, dans chacun des établissements, des entretiens individuels et collectifs ont été menés avec :

- 1 ou plusieurs « référents » (professionnels de l'établissement)
- 1 plusieurs « sentinelles » (élèves formés dans le cadre du programme)
- 1 ou 2 professionnels ou petite équipe : chef d'établissement, équipe médico-sociale (CPE, AS, Infirmière), enseignants, ou personnel de cantine/ techniciens de nettoyage. Référents ou non référents.
- 1 représentant des parents d'élèves au CA

Cette liste a pu varier en fonction des établissements et la disponibilité des acteurs concernés.

Certains entretiens individuels ont été réalisés par téléphone, les entretiens collectifs ont été réalisés au sein de l'établissement, en face-à-face. Des entretiens ont aussi été menés auprès des responsables harcèlement des 3 rectorats et auprès du porteur de l'action « Sentinelles et Référents© » de la Sedap.

En totalité 29 entretiens ont été réalisés et plus d'une cinquantaine de personnes ont été rencontrées : majoritairement des « référents » (CPE, professeurs, infirmière scolaire, partenaires extérieurs, parents d'élèves, assistante sociale), des « sentinelles » (élèves formés dans le cadre de l'action de la 6ème à la Terminale, collège et lycée, lycée général et professionnel) et des professionnels non formés principalement des chefs d'établissements. Nous avons par ailleurs observé différents temps de réunions ou groupes de travail : regroupement de « Sentinelles et Référents© » de plusieurs établissements en juillet 2019 à Irigny, échange de pratiques entre référents de plusieurs établissements en février 2020 à Villeurbanne (temps d'échange prévus dans le cadre de l'action S&R©) et plusieurs réunions entre S&R© au sein des établissements scolaires.

Enfin, quelques entretiens spécifiques supplémentaires ont été menés à Fontaines (38) dans une commune ayant mis en place un réseau de lutte contre le harcèlement et la discrimination, en continuité

de l'action S&R© menée dans cet établissement, et impliquant des établissements scolaires et d'autres structures ou professionnels (centre social, éducateurs spécialisés…). Ces entretiens visaient à explorer le développement de ce programme dans d'autres contextes, avec d'autres publics de jeunes, et répondaient à la question d'évaluation sur les effets du programme dans les communes ayant développé des actions S&R© en dehors des établissements scolaires. Nous avons également assisté à une rencontre entre tous les référents et sentinelles de tous les établissements scolaires et autres structures impliquées dans ce programme, au sein de la ville de Fontaines, organisée par la commune fin janvier 2020.

Etape 4 : Analyse des données recueillies et restitution orale des résultats

Toutes les informations recueillies lors des entretiens et la revue des documents transmis par la Sedap ont permis un travail d'analyse puis l'identification de premiers constats

Ces constats ont été partagés en comité d'évaluation en Juin 2020. Des premières préconisations ont alors vu le jour.

Etape 5 : Elaboration des recommandations. et rédaction de ce rapport d'évaluation.

2.3 Calendrier et étapes de travail

Le confinement du printemps 2020 a entrainé des retards de calendrier. Le rendu des résultats intermédiaires prévu en Mars 2020 a dû être successivement reporté en Avril, Mai puis Juin 2020. La rédaction du rapport a elle aussi, été reportée par rapport au plan de travail initial.

Etapes	**Calendrier**
Travail préparatoire (échanges, participation journée, élaboration proposition)	Juillet 2019
Etape 0 : Analyse documentaire et bibliographique et élaboration des guides d'entretien *Préparation des outils de recueils de données : définition des critères d'évaluation/indicateurs sur la base de la revue des documents (voir étape 1)* *Elaboration du guide d'entretien* *Validation du guide d'entretien par le comité de suivi* *Recherches bibliographiques, récupération des documents transmis par le comité de suivi, lecture*	Septembre-Octobre 2019
Etape 1 : Constitution au comité d'évaluation, invitations *Identification des personnes à inviter, prise de contact, préparation de la réunion (ppt),*	Septembre 2019
Etape 2 : Sélection de 10 à 12 établissements selon les critères définis dans la proposition Validation de la liste par le comité de suivi Courrier officiel de sollicitation aux établissements *Récupération des contacts (chefs d'établissements) auprès du comité de suivi* *Elaboration du courrier, validation du courrier, envoi par mail ou voie postale à tous les contacts pré identifiés* Prise de rendez vous Appel des personnes identifiées au sein des établissements dont les noms et coordonnées seront transmises à l'ORS par chacun des établissements et par la SEDAP *Email/relance téléphonique pour 30 à 35 contacts*	Octobre-Nov Novembre Novembre- Décembre-Janvier-Février
Etape 3 : Réalisation des entretiens et observations : *Réalisation de 30 entretiens, plusieurs déplacements dans les établissements scolaires ciblés*	
Comité d'évaluation 2 *Invitation, préparation,* ***Présentation d'une synthèse des premiers résultats***	
Etape 4 : Analyse de l'ensemble des données recueillies *Repérage des thèmes récurrents, analyse et hypothèses* *Préparation d'une synthèse (sous format PPT)* *Echange avec le comité de suivi, corrections, recherches complémentaires*	Mars 2020
Comité d'évaluation 3 *Invitation, préparation,*	Juin 2020
Etape 5 : Rédaction du rapport *Rédaction du rapport d'une quarantaine de pages + synthèse* *Relecture par le comité de suivi* *Aller-retour et corrections*	Juillet-Octobre
Présentation des résultats auprès des différents acteurs	Dernier trimestre 2020

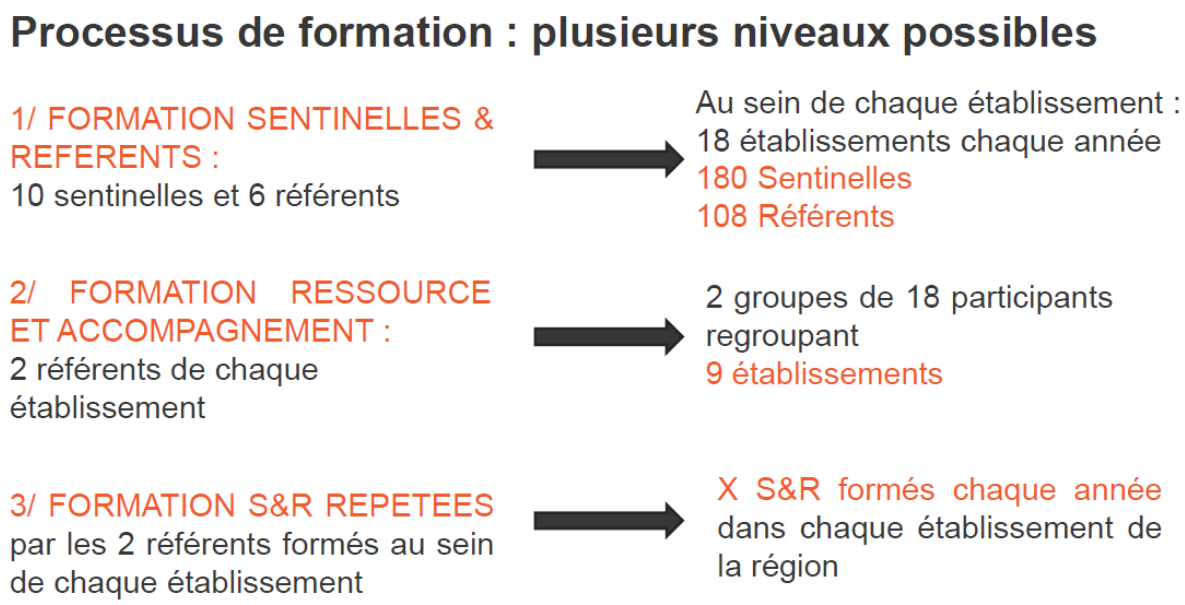
4. Résultats d'évaluation

4.1. Mise en œuvre de « Sentinelles et Référents© » (S&R©) dans la région : données d'activités

4.1.1. Nombre de « Sentinelles et Référents© » à former annuellement dans la Région

Le processus de formation au programme « Sentinelles et Référents© » comporte plusieurs étapes possibles, avec un nombre de participants défini à chaque étape.

La première étape forme des élèves (« sentinelles ») et des professionnels, CPE, professeurs, autres professions (« référents »). La deuxième étape des « référents facilitateurs » qui seront en charge de former de nouveaux « Sentinelles et Référents© » dans leur établissement dans la troisième étape décrite ci-dessous.

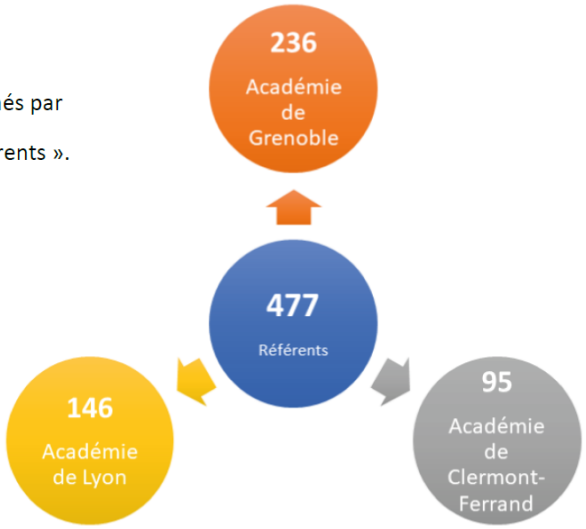


4.1.2. Nombre et type de professionnels et d'élèves formés depuis le début de l'action S&R© dans la région (relevé des personnes formées jusqu'en février 2021)

Les référents :

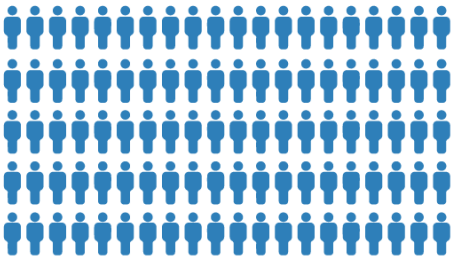
477 professionnels référents ont été formés par

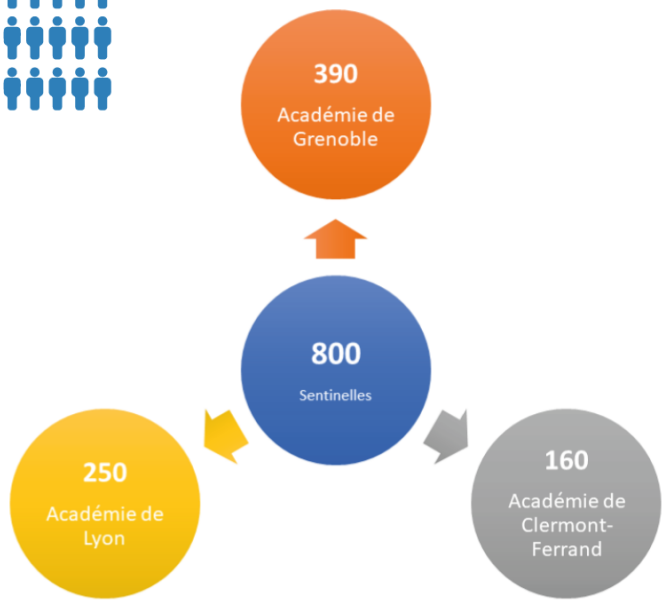
La formation initiale « Sentinelles et Référents ».



Les sentinelles :

800 élèves ont été formés depuis le début de l'action.





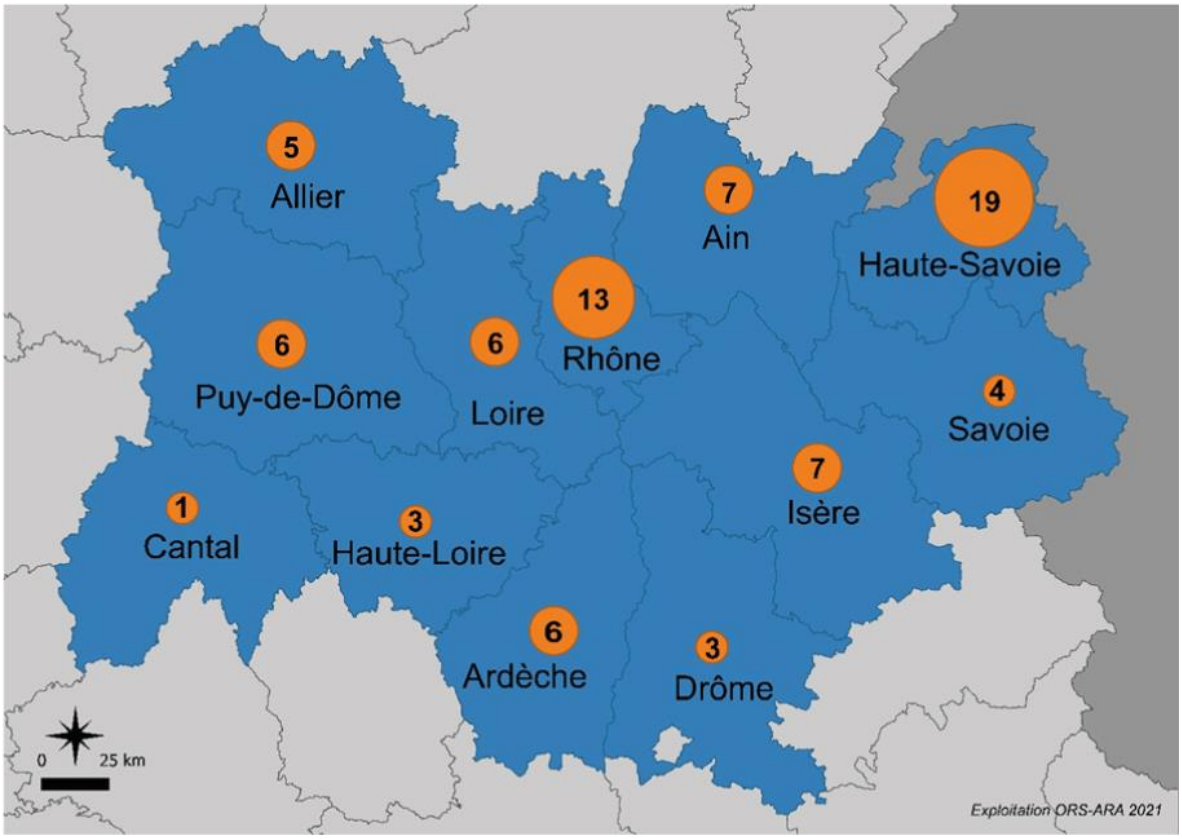
La formation initiale « Sentinelles et Référents© » (1/ dans le schéma page 18) a touché 477 professionnels référents : 146 dans l'académie de Lyon, 95 dans l'académie de Clermont-Ferrand, et 236 dans l'académie de Grenoble. L'académie de Grenoble étant la première à avoir été impliquée dans l'action en 2013, celle de Clermont-Ferrand l'a intégré plus récemment (2017).

Concernant les Sentinelles : 800 élèves ont été formés depuis le début de l'action.

La formation « Ressources et accompagnement » (2/ dans le schéma page 18) a touché 100 professionnels qui sont devenus « référents facilitateurs ».

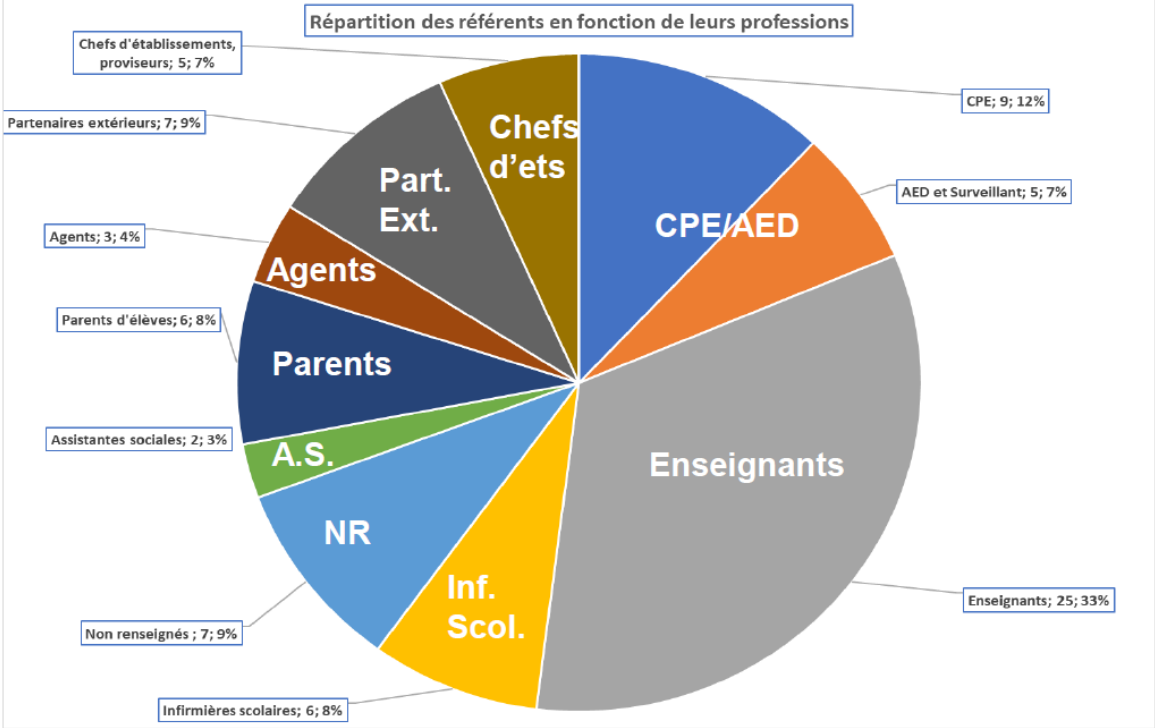
Les statistiques concernant le nombre de « Sentinelles et Référents© » ensuite formés dans les établissements (3/ dans le schéma) n'est pas disponible ce qui est regrettable compte tenu de leur importance tant d'un point de vue quantitatif que par leur implication dans l'action (voir plus bas dans le rapport).

Depuis le début de l'action en 2013 (initiée dans l'académie de Grenoble) 80 établissements ont bénéficié du programme : 39 pour l'académie de Grenoble, 25 pour l'académie de Lyon, et 16 pour celle de Clermont-Ferrand, la dernière à avoir été intégrée au programme au moment de la fusion des régions en 2017.



Sur cette carte, on observe que certains départements ont plus d'établissements formés que d'autres, par exemple la Haute Savoie, alors que d'autres semblent assez peu couverts comme le Cantal ou encore la Drôme. Attention toutefois à ne pas simplifier la lecture de cette carte, comme on le verra plus loin dans l'évaluation la multiplicité d'établissements formés sur une même zone peut favoriser l'implantation et

la durabilité de l'action sur un territoire. Bien que ce ne soit pas le seul élément à considérer il est tout de même intéressant de prendre en compte la répartition des établissements formés dans la région.

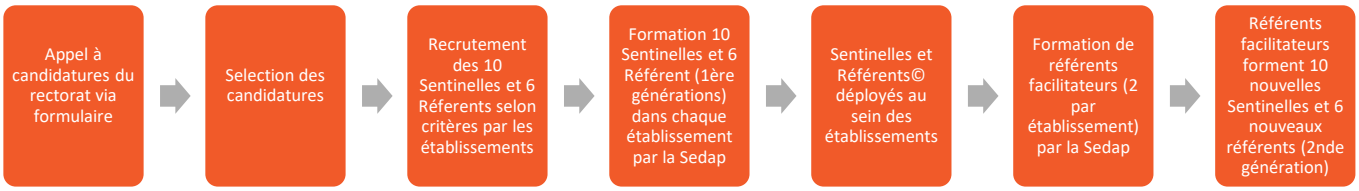


Source : Sedap. Traitement : ORS

Selon les statistiques transmises par la Sedap (statistiques transmises dans le courant du premier semestre 2020), la plupart des professionnels formés sont des enseignants, viennent ensuite les professionnels de la vie scolaire (CPE et Surveillants-AED). Les parents d'élèves et partenaires extérieurs formellement intégrés dans les formations depuis les recommandations de la première évaluation sont représentés bien que minoritaires.

4.2. Evaluation de processus : description des freins et leviers identifiés à chaque étape de déploiement de l'action

Frise chronologique du processus de formation et d'action



4.2.1. Avant la formation S&R©

4.2.1.1. Appel à candidature, sélection des établissements par les rectorats, réunion d'information, engagement des établissements

Un appel à candidature rédigé par la Sedap et validé par les rectorats est proposé aux établissements scolaires par les rectorats. Cet appel à candidature est matérialisé par un formulaire (annexe 1 Formulaire de candidature). Il présente le dispositif (objectifs et descriptif du projet), et ce à quoi s'engagent les établissements s'ils souhaitent bénéficier du dispositif. Cet engagement se décline de la façon suivante:

- Identifier les « référents » et « sentinelles » selon certains critères.

Pour les 6 « référents » par établissement :

- Parité hommes/femmes,
- 2 enseignants, 2 professionnels non enseignants (CPE, infirmière, AS, personnel administratifs, d'accueil, de cantine…), 2 adultes extérieurs (parent d'élève et partenaire intervenant dans l'établissement).

Pour les 10 « sentinelles »:

- Parité garçons/filles,
- Différentes filières (notamment SEGPA[11]/ULIS[12]),
- Élèves qui seront présents dans l'établissement l'année suivante,

[11] SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté. Une classe Segpa accueille les jeunes de la 6e à la 3e présentant des difficultés scolaires importantes qui n'ont pas pu être résolues par des actions d'aide scolaire et de soutien. Intégrée dans un collège, la classe regroupe un petit groupe d'élèves (16 au plus) pour individualiser le parcours de chacun.

[12] ULIS : Les Unités localisées pour l'inclusion scolaire anciennement Unité pédagogique d'intégration (UPI) sont, en France, des dispositifs qui permettent la scolarisation d'élèves en situation de handicap (reconnu par la Maison départementale des personnes handicapées ou MDPH) au sein d'établissements scolaires ordinaires et ainsi elles se trouvent sous la responsabilité du chef d'établissement.

- Profil plutôt « rebelle », ne tournant pas le dos à des situations de violence (cf formulaire de candidature).

- Autoriser les « référents et sentinelles© » à participer aux différentes formations,
- Faciliter l'accueil des intervenants SEDAP sur le plan matériel,
- Présenter le dispositif S&R© au reste de l'établissement en présence du chef de l'établissement, à la fin de la formation

Ce formulaire interroge aussi les candidats sur leurs motivations et historique d'actions dans l'établissement : les plans de lutte contre la violence intégrés au sein de l'établissement via le projet d'établissement, CESC[13], CVC[14], CVL[15], actions de lutte contre le harcèlement, formations reçues, actions mise en place au sein de l'établissement, médiation par les pairs[16], mesures alternatives à l'exclusion en terme de justice scolaire et autres types d'actions sur le genre, la sexualité, les addictions, les compétences psycho-sociales, santé mentale.

Enfin, la dernière question concerne d'éventuels évènements « traumatiques » vécus par l'établissement (suicide ou tentative de suicide d'un élève, situations de harcèlement signalées au rectorat…).

Avec ce dossier de candidature, l'objectif est de recruter des établissements volontaires, le remplissage de ce dossier, assez conséquent, pouvant être dissuasif pour les moins motivés ce qui est confirmé par les chefs d'établissement et CPE l'ayant rempli. De plus, le remplissage de ce dossier les obligerait à se poser des questions sur leurs besoins, leurs motivations et engagements à ce projet, indispensables au bon déroulement du projet.

Par ailleurs, le fait de se savoir en « concurrence » avec d'autres établissements et d'avoir été sélectionné favorise l'adhésion des établissements à l'action.

Les rectorats insistent pour que l'action S&R© soit présentée dès son démarrage dans l'établissement comme intégrée à la politique de l'Education Nationale contre le harcèlement. C'est pourquoi ils ont tenu à ce que des questions apparaissent dans le formulaire de candidature pour savoir si l'établissement est déjà partie prenante d'autres actions comme les « médiateurs » ou « ambassadeurs ». En effet, chaque rectorat applique la politique de l'Education Nationale de lutte contre le harcèlement et déploie des actions spécifiques concourant à ces objectifs : médiation par les pairs, « ambassadeurs »…Le dispositif S&R© doit donc nécessairement s'articuler avec ces autres actions.

Une fois la candidature envoyée, une sélection des candidatures est réalisée par les rectorats. Pour certains rectorats il y a autant de demandes que de places : une sélection n'est pas nécessaire. Pour d'autres le nombre de candidatures rend nécessaire une sélection selon des critères complémentaires, qui semblent propres à chaque rectorat. Des critères de sélection conjointement élaborés entre rectorats, ARS et Sedap devraient certainement être formalisés pour répondre aux enjeux de chaque institution : plan régional de santé pour l'ARS, directives EN, enjeux Sedap….

Les établissements candidats identifient bien leurs besoins et sont très motivés. En revanche, ceux qui ne présentent pas leur candidature ont peut-être tout autant de besoins, mais ils ne les repèrent pas, où ne sont pas sensibilisés à cette problématique. Si le volontariat semble primordial et essentiel pour obtenir l'adhésion des différentes parties prenantes (on le verra par la suite), il n'en reste pas moins qu'il

[13] Comité d'Education à la Santé et la Citoyenneté
[14] Conseil à la vie collégienne
[15] Conseil à la vie lycéenne
[16] Médiateurs par les pairs

pourrait y avoir des besoins qui ne sont pas repérés dans certains établissements. Un autre type de recrutement, en complémentarité à celui déjà déployé, pourrait être envisagé, par exemple sur la base des résultats des enquêtes de climat scolaire mené dans les établissements ou pour donner suite à des évènements ou signalements de la part des rectorats.

Une fois la sélection réalisée, une charte d'engagement est signée par le chef d'établissement et la Sedap (Annexe 2 : Charte d'engagement concernant le dispositif S&R© en milieu scolaire). Cette charte, recommandée dans le cadre de la précédente évaluation, vient sceller le partenariat entre l'établissement et la Sedap et signe le début du programme.

Depuis peu, et dans certains rectorats une réunion préalable d'information est organisée pour les établissements sélectionnés en la présence de la « référente harcèlement » du rectorat et de la Sedap où le projet est détaillé ainsi que ses valeurs et sa philosophie. On verra par la suite que cette réunion a toute son importance, afin que tous les participants comprennent et appréhendent la charge émotionnelle et l'engagement nécessaire à la mise en œuvre de cette action.

4.2.1.2. Recrutement et constitution du groupe de S&R©

Une fois l'établissement sélectionné, celui-ci doit constituer un groupe de 16 S&R© : 10 élèves « sentinelles » et 6 « professionnels référents ». Dans les faits c'est très souvent la CPE qui recrute le groupe de S&R© sur délégation du chef d'établissement et sur la base des critères mentionnés plus haut. Les personnes interviewées ont apprécié le cadre donné par la Sedap sur le type de personnes à recruter. Ce cadre les a guidées dans le recrutement mais certains critères semblent difficiles à tenir comme la répartition hommes-femmes chez les professeurs ou le recrutement de parents d'élèves. En effet, les femmes sont plus nombreuses parmi les enseignants et dans certains établissements il y a très peu de parents qui se mobilisent…D'autres avouent avoir fait des choix d'équipe, avec d'autres critères, qui n'apparaissaient pas dans les critères de sélection indiqués par la Sedap. Par exemple, recruter des élèves en difficulté scolaire sans qu'ils répondent forcément aux critères de la Sedap, pour les faire « *exister autrement que scolairement* », c'est-à-dire leur donner l'opportunité de s'exprimer dans un cadre autre que celui des attentes de réussite scolaire.

Dans d'autres établissements où il y a plus de postulants aux rôles de « référents » et « sentinelles » que de places, certains référents constatent des déceptions de la part de professionnels ou élèves qui n'auraient pas été choisis pour faire partie du groupe de S&R©. Il semblerait que la démultiplication des formations en interne, dans les étapes ultérieures du programme, permette de les intégrer aux groupes de S&R© suivants et donc de limiter ce sentiment de déception.

Il semblerait que les méthodes de recrutement des sentinelles soient très hétérogènes en fonction des établissements. Certains établissements demandent aux sentinelles des lettres de motivation, pour d'autres ce sont les CPE qui cooptent les futures « Sentinelles et Référents© », selon leur connaissance et point de vue sur ces élèves.

L'intégration de parents d'élèves et partenaires extérieurs au groupe de S&R© est prévue depuis la dernière évaluation menée par « Recherche et Sociétés ». Effectivement ils sont bien représentés parmi les personnes formées même s'ils restent minoritaires, et que les possibilités de mobilisation sont variables d'un établissement à l'autre, selon les liens qui existent avec les parents d'élèves, d'autres partenaires.

4.2.1.3. Les motivations, attentes et craintes des professionnels (futurs référents)

- Motivations et attentes des professionnels vis-à-vis de la formation et de l'action S&R©

Les professionnels, et particulièrement les professeurs, ont tous exprimé un besoin d'outils pour gérer la problématique de la violence scolaire, du harcèlement. Certains affirment qu'avant la formation ils se sentaient démunis face aux situations de violence, de discrimination. Si les CPE considèrent avoir déjà été sensibilisés à ces problématiques dans le cadre de leur formation initiale, les professeurs, eux, estiment avoir reçu très peu d'informations à ce sujet pendant leurs études.

- Craintes exprimées par les adultes avant la formation « S&R© » :

Certains professionnels expriment des craintes par rapport à quelques concepts mentionnés pendant les réunions d'informations préalables. Les termes de « cérémonie du pardon » ou la notion de « communautaire » sont associés, dans les représentations des futurs référents, à des pratiques sectaires ou religieuses, qui inquiètent et mettent mal à l'aise certains. Face à ces réserves l'association ne mentionne plus le terme de « cérémonie du pardon » mais « réparation communautaire ».

Par ailleurs, le mélange élève et adultes professionnels dans une même formation semble inquiéter certains adultes habitués à une organisation hiérarchisée dans les établissements scolaires ou élève et professeur ne se mélangent pas.

4.2.1.4. Les motivations, attentes et craintes des futures sentinelles (élèves)

- Chez les futures sentinelles :

Les élèves investis ont exprimé l'envie de venir en aide aux personnes en difficulté, certains estiment avoir la « fibre sociale », d'autres ont eux-mêmes vécu directement ou indirectement des situations de harcèlement et veulent « *pouvoir faire quelque chose, ne pas rester inactifs* ».

Les sentinelles de 2ème ou 3ème génération (formés en interne dans l'établissement par des « référents facilitateurs ») souhaitent rejoindre un groupe de S&R© déjà en place et qui semble dynamique et attractif au niveau de sa convivialité, de la réalisation de nombreuses actions et de l'image positive du groupe au sein de l'établissement.

4.2.2. Pendant la formation S&R©

Développée et revue, actualisée depuis 2007, cette formation associant élèves adolescents et adultes professionnels scolaires, membres des équipes pédagogiques, doit permettre aux participants d'apprendre à détecter et gérer les phénomènes de harcèlement dans l'établissement scolaire, et à prévenir leurs conséquences. Les méthodes utilisées par la Sedap[17] sont les suivantes :

- L'auto-support ou capacité d'un groupe humain à s'autodéterminer lorsque ce qui les environne stigmatise ses membres,
- La santé communautaire ou participation d'une communauté à l'amélioration de sa santé à travers une réflexion collective, l'expression des besoins prioritaires et une participation

[17] CF Document de présentation de la SEDAP

active à la mise en place et au déroulement des activités les plus aptes à répondre à ces priorités,

- L'association et la concertation de toutes les parties dans l'esprit d'une écoute mutuelle et sur la base d'un processus de co-construction,
- Pédagogie permettant un accompagnement au travail sur soi à partir des interactions avec le groupe,
- Utilisation de nombreux outils (concepts, films, échanges, mises en situation)

4.2.2.1. Satisfaction des participants, connaissances acquises pendant la formation

4.2.2.1.1. Chez les professionnels et futurs référents

- Les points forts :

La grande majorité des interviewés a beaucoup apprécié la formation aussi bien sur le fond que sur la forme. Les apports théoriques semblent nombreux : connaissances sur les mécanismes du harcèlement, sur le phénomène de « bouc émissaire », mise à disposition de nombreux outils et jeux pour appréhender les situations de violence. Les personnes interrogées ont salué la formation de « bon niveau », novatrice pour eux.

> *« La formation intègre une approche horizontale où tout le monde est au même niveau dans un contexte très hiérarchisé : c'est une formation anticonformiste, rebelle…qui fait du bien !! »*

Beaucoup des personnes interviewées ont exprimé le fort impact émotionnel de la formation sur eux *(« on a tous pleuré ! »)* sans que cela soit manifesté comme un élément négatif et ont mentionné l'aspect thérapeutique de la formation qui développerait leur empathie et capacité à repérer les difficultés des autres.

> *« Nous permet de relire notre passé de collégien »*
>
> *« Nous fait mettre à la place de la personne harcelée »*
>
> « *Une formation puissante »*

Malgré quelques craintes initiales, les personnes interviewées ont finalement apprécié d'être « mélangées » élèves et adultes, de se tutoyer, ce qui semble avoir facilité les échanges : « cela *peut être perturbant au début mais c'est finalement très intéressant, cela nous fait sortir de nos positions, c'est d'une très grande richesse dans les échanges, les apports ». Le* tutoiement est cependant présent uniquement dans les espaces S & R et ne perdure pas en classe ni au sein de l'établissement.

Il semblerait que ce partage d'émotions intimes ait permis la naissance d'un groupe soudé, avec des liens très forts entre les participants, ce qui facilite ensuite le partenariat, le travail en groupe. Ce partage d'émotions est conditionné par les règles de fonctionnement du groupe, édictées en début de formation : règles de confidentialité et libre participation... Cette charte, ou engagement moral, appelé « Pow Wow » est régulièrement rappelé et représente la condition *sine qua none* pour un bon fonctionnement du groupe. La pédagogie étant basée sur la mise en situation des personnes, elles doivent se sentir dans un climat de confiance sans quoi la formation ne pourrait atteindre ses objectifs.

De nombreux outils techniques utilisés, qui sont visiblement réutilisés après la formation par les acteurs formés, sont régulièrement mentionnés par les personnes interrogées : le « pow wow » précédemment cité, « le con et le tact », « le triangle de l'abus », « les anges gardiens » …largement mentionnés

pendant les entretiens comme des outils aidants pour sensibiliser et créer une culture commune essentielle à la cohésion du groupe. Ces outils semblent complétement appropriés par les personnes interviewées qui les citent comme faisant partie des instruments pour lutter contre la discrimination et le harcèlement.

A l'issue de la formation, les participants rencontrés affirment avoir changé de regard, de perception « *ce que l'on prenait pour acquis ne l'est plus* ».

La formation semble « *désinvisibiliser* » des situations de harcèlement, aiguise le regard et la compréhension des S&R©, leurs appréhensions des situations problématiques et donc leurs pratiques.

> « *Certaines choses que l'on considérait comme des petites disputes sans conséquences, des gamineries, nous apparaissent comme plus préoccupantes* ».

> *« On dispose d'outils pour venir en aide au bouc émissaire, mais aussi pour intervenir auprès du groupe, changer le regard du groupe sur les phénomènes de bouc émissaire. »*

- Quelques retours plus mitigés et des points de vigilance exprimés de la part de certains professionnels

Quelques-uns des professionnels interviewés n'ont pas semblé apprécier la formation considérée comme trop dogmatique sur le fond et sur la forme. Par exemple, sur le fond, la « *non-sanction du harceleur* » peut poser un problème à certains, cette solution n'étant pas toujours considérée comme adaptée à la réalité des établissements et aux modalités de justice scolaire de ces derniers. Si certains s'accordent à dire qu'il faut tenter, autant que faire se peut, de trouver des alternatives à la sanction, certaines situations imposeraient la sanction. Sur la forme il semblerait qu'un des intervenants de la Sedap assurant la formation était très arrêté sur certaines idées et assez peu pédagogue « *beaucoup de « il faut » ... « il ne faut pas…* ».

Par ailleurs, l'implication émotionnelle n'aurait pas toujours été facile à gérer pour certains participants à la formation avec une approche ressentie comme parfois intrusive qui pouvait gêner :

> *« On aurait bien aimé être averti préalablement de la charge émotionnelle engendrée par la formation »*

> *« On n'est pas toujours psychologiquement prêt pour ce type d'activités »*

Des inquiétudes ont aussi été exprimées par quelques professionnels sur certains jeunes qui semblaient fragilisés par cette vague d'émotions. Les professionnels ont parfois découvert et entendu chez certains des élèves des situations de vie difficiles, des souffrances, qu'ils ne savaient pas comment gérer, une fois la formation passée et les intervenants de la Sedap partis.

> « *Des choses difficiles sont sorties pendant la formation, nous étions bien accompagnés par des formateurs expérimentés, psychologues pour certains, mais comment gérer toutes ces révélations quand ils seront partis… ? »*

4.2.2.1.2. Chez les élèves et futures sentinelles

Les futures sentinelles apprécient la place qui leur est donnée en formation, gagnent en reconnaissance, prennent confiance en eux.

> « *Au début c'est bizarre d'être avec des professeurs qu'on a en cours, de les appeler par leur prénom, les tutoyer… Finalement après ça va, c'est même bien, on les voit différemment* »

> « *On est traités d'égal à égal, on nous fait confiance* »

Les sentinelles interviewées mentionnent tous une bonne ambiance dans le groupe avec beaucoup d'échanges, de jeux qui semblent lisser la hiérarchie, remettre en question « *le jugement de la norme* » et faciliter l'expression des points de vue. Plusieurs déclarent que cela les a aidés à s'ouvrir, à prendre la parole, à exprimer des choses

> « *Ça fait du bien de parler comme cela librement sans peur du jugement* et des préjugés »

> « *Si tous les cours pouvaient être comme ça, ça serait super…* »

4.2.2.2. Présentation des S&R© au reste de l'établissement le dernier jour de formation

Comme mentionné plus haut, une présentation du dispositif au reste de l'établissement est prévue dans le cadre de la formation. Cette présentation a pour objectif de faire connaitre les « Sentinelles et Référents© » et sensibiliser le reste des professionnels et élèves au phénomène de harcèlement et de « bouc émissaire ». Cette présentation doit se faire en présence du chef d'établissement afin que lui-même comprenne et s'approprie l'action et que le reste de l'établissement perçoive l'appui de ce dernier au dispositif.

En général, la présentation se passe bien et suscite l'intérêt et l'attention des autres élèves. Elle permet d'assurer une première présentation de ce qu'est le dispositif S&R©. Néanmoins certains professionnels non formés assistant à la séance expriment des craintes (a posteriori) auprès des « référents », concernant l'exposition des sentinelles à des situations compliquées et leur possible fragilisation

> *« C'est comme si on balançait des gamins dans l'arène… » « Comment vont les traiter les autres dans un établissement où la violence est très présente ? »*

4.2.3. Après la formation

4.2.3.1. Déploiement des « Sentinelles et Référents© » au sein de l'établissement

4.2.3.1.1. Se faire connaitre et reconnaitre en tant que sentinelle, en tant que référent au sein de l'établissement : un enjeu majeur

Afin de pouvoir mener à bien leurs activités, les « Sentinelles et Référents© » doivent se faire connaitre auprès des autres élèves et professionnels pour être sollicités par ces derniers en cas de besoin.

Après la formation, chaque établissement développe des outils ou actions pour présenter les S&R© : trombinoscope S&R©, cartes de visites, passage dans les classes en début d'année pour se présenter, participation aux journées portes ouvertes de l'établissement, mention sur le site internet de

l'établissement, vidéos créées…..Il existe donc dans les établissements scolaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes de nombreux outils qui pourraient être répertoriés et échangés entre ces mêmes établissements qui participent au dispositif S&R©. Certains de ses supports sont d'ailleurs présentés lors des journées d'échange organisées par la Sedap entre les établissements mais une plateforme répertoriant tous ces outils pourrait encore faciliter des échanges utiles à chacun.

Le risque repéré qui consiste à ce que certains élèves assimilent la sentinelle à une « *balance* », un délateur au service de l'administration de l'établissement, est vite désamorcé du fait de l'approche de l'action S&R© qui, à dessein, ne cible pas le harceleur mais le harcelé et le groupe témoin et passif face au phénomène de harcèlement. Cet élément est largement mis en avant dans la présentation du groupe de S&R© afin que les sentinelles ne soient pas perçues comme des « *poucaves* » ou « *rapporteurs* ».

Certains professionnels non formés semblent voir le groupe de S&R© comme « *quelque chose d'un peu nébuleux* » d'autres trouvent cela formidable sans pour autant s'impliquer.

Afin de mieux se faire connaitre et accroitre leur visibilité, certains groupes de S&R© ont des objectifs chiffrés, par exemple, disposer d'au moins une sentinelle ou deux par classe, former au moins un professeur principal par groupe de « référent » ….

Selon les « référents » interviewés, du fait de l'arrivée de nouveaux élèves dans l'établissement, du turn-over de l'équipe de professeurs, les efforts d'information et de communication sont à mener de manière constante.

4.2.3.2. Assurer sa mission de Sentinelle, de Référent

4.2.3.2.1. Comment fonctionne le repérage et le traitement des situations de harcèlement, phénomène de « bouc émissaire » ?

- Repère des situations de « bouc émissaire »
- Intervient auprès de la personne concernée, auprès du groupe Si la situation semble à risque et avec l'accord de la personne concernée, le Sentinelle peut solliciter un Référent
- Mène des actions d'information / de sensibilisation sur la question du harcèlement auprès des autres élèves

- Le référent est aussi en « veille »
- Peut intervenir sur les situations de « bouc émissaire »
- Mène des actions d'information /sensibilisatic sur la question du harcèlement

COMMUNICATION INTERNE S&R

Réunions régulières S&R pour:

- Aborder et traiter les situations
- Organiser les actions de prévention, la vie du groupe

Blog, groupes WhatsApp…..

Il n'existe pas formellement de document écrit sur les missions et le fonctionnement des « Sentinelles et Référents© » après la formation. D'après ce que nous avons pu observer et selon les personnes interviewées, la sentinelle a une fonction de veille et de repérage dans la classe, la cour du collège ou du lycée., Elle est aussi parfois amenée à intervenir auprès du « bouc émissaire » ou des élèves témoins

de la situation de harcèlement. Quand la situation devient complexe et avec l'accord de l'élève, la sentinelle peut solliciter un référent pour aller plus loin dans le traitement de la situation.

4.2.3.2.2. Repérage et traitement des situations par les S&R© en pratique, et lien entre les différentes parties prenantes à l'action

Par les sentinelles :

Quand un cas « problématique » est suspecté la sentinelle va vers l'élève qu'elle a repéré, ce qui est plus facile quand elle connait un peu cet élève « *sinon je cherche une autre sentinelle qui le connait un peu et je lui demande d'intervenir* ». Il semble plus difficile d'intervenir en dehors de son réseau personnel. L'intervention consiste à aborder la situation auprès de l'élève concerné grâce à une approche vue en formation « S&R© ».

Il y a souvent besoin d'échanger en réunion S&R© pour distinguer ce qui est un cas de harcèlement et ce qui ne l'est pas, ce qui pourrait le devenir… Ce qui n'est pas toujours facile à faire. Certains groupes de S&R© ont d'ailleurs créé un protocole d'intervention pour faciliter et affiner le repérage et traitement de situation de « bouc émissaire » par les sentinelles.

Dans la pratique, beaucoup de situations complexes sont repérées qui ne relèvent pas forcément du harcèlement : isolement, mal être général, disputes entre élèves… Dans les établissements où il y a des réunions de suivi entre S&R© quasiment toutes ces situations semblent aussi faire l'objet d'une forme de vigilance et d'un échange.

Pour certains Référents et certaines sentinelles, il y a finalement peu de véritables cas de « bouc émissaire », de harcèlement, ce qui peut générer un peu de déception, de frustration car ils se sentent outillés et prêts à « gérer des situations » finalement moins nombreuses qu'ils ne le pensaient…. Ce qui peut être un élément de démobilisation pour certains qui perçoivent la mission principale des S&R© comme devant traiter des situations de harcèlement.

De nombreux groupes ont mis en place des espaces dédiés à l'accueil des victimes de harcèlement comme des permanences d'écoute hebdomadaires tenues par les sentinelles. Aidées d'un guide d'entretien conjointement élaboré avec les référents, les sentinelles sont prêtes à accueillir tout élève vivant des situations de « bouc-émissaire » et communiquent sur l'existence de ces permanences. Au moment de nos visites dans les établissements, ces permanences semblaient très peu utilisées, le repérage se faisant majoritairement dans les espaces de vie informels de l'établissement comme la cour, les classes, les cours…Plusieurs boites aux lettres ont été créés pour aider les élèves à signaler anonymement des situations de harcèlement, mais comme pour les permanences d'écoute, ces boites aux lettres semblaient très peu utilisées.

Partenariat entre « Sentinelle et Référent© » :

Les situations de harcèlement sont souvent dénouées par la sentinelle sans qu'il n'y ait besoin de mobiliser le Référent. Parfois, il ne s'agit pas de harcèlement mais d'un mal-être de l'élève, une veille sera alors faite par la vie scolaire en coopération avec la sentinelle.

Avec l'accord de l'élève concerné la situation peut être transférée aux Référents et notamment aux CPE, ces derniers souhaitant rester informés, du fait de leur rôle et de leur mission dans l'établissement. Parfois le traitement de la situation est complexe du fait de difficultés dans la famille, le quartier et

requiert un lien avec l'assistante sociale, voire des associations ou institutions extérieures qu'il n'est pas toujours aisé de mobiliser, d'où l'importance de la présence d'assistantes sociale dans la formation (très peu présentes, dans les faits) et des partenaires extérieures en lien avec la famille, le jeune dans le quartier.

Dans le traitement des situations, certaines sentinelles surinvestissent leur rôle et peuvent devenir intrusives avec les élèves repérés, ou *« s'approprier le problème de la personne »* …. Un risque de « dérapage » existe mais qui est réduit, d'après les professionnels interviewés, grâce aux réunions de S&R©, où les référents (principalement le CPE) « recadrent » la situation et le rôle de la sentinelle. L'échange entre adultes et jeunes est essentiel et doit se maintenir tout au long du projet.

Alors que dans certains établissements les sentinelles sont fortement mobilisées sur le repérage et un premier niveau de gestion des situations, dans d'autres établissements, les Référents préfèrent ne pas confier aux sentinelles cette première gestion des situations, car ils ne les estiment pas suffisamment « armées » pour le faire. Ces Référents craignent d'exposer les sentinelles à des difficultés et préfèrent leur confier des missions de prévention à une échelle collective (réalisation de pièces de théâtre, réalisation de vidéos, diffusion de flyers…). Dans ces établissements, ce sont essentiellement les référents qui traitent les situations repérées :

> « *Les réunions où les situations de harcèlement sont abordées se terminent bien souvent uniquement entre référents* »

A l'extrême opposé, dans un établissement, les Référents ont sollicité une sentinelle pour les aider à aborder une situation avec un élève qu'ils n'arrivaient pas à toucher alors que cet élève semblait victime de harcèlement. La sentinelle a pu approcher cet élève, créer un lien de confiance et l'amener *in fine* vers la CPE.

Certaines personnes interrogées ont mentionné un risque de « gestion de situations parallèles » : des sentinelles qui veulent résoudre un problème seul alors que la CPE a déjà engagé quelque chose avec cet élève et sa famille.

> *« Un CPE qui dit à une sentinelle : « S'il vous plait, ne gâchez pas mon travail avec tel élève…* » (réunion S&R© au sein d'un établissement)

Ce risque est réduit grâce aux échanges dans les réunions S et R.

Il faut aussi signaler la frustration de certains professeurs du fait de la centralité du CPE dans le traitement des situations de harcèlement repérées. Le CPE du fait de ses missions est la ressource centrale sur ce type de problématiques et les sentinelles vont surtout solliciter le CPE référent en cas de repérage d'un cas. Certains professeurs peuvent se sentir un peu écartés de la gestion des situations ou avoir du mal à trouver leur place dans le repérage et le traitement des situations. Il faut rester vigilant aux enjeux de pouvoir entre référents, au sein des établissements qui peuvent démotiver certains et avoir un impact sur le bon développement de l'action.

Le partenariat avec les parents d'élèves référents

Les parents d'élève sont minoritaires dans les adultes formés. Ils sont intégrés à l'action depuis quelque temps seulement et sont censés faire le lien avec les familles. Ils peuvent en effet être contactés par des familles s'ils sont connus d'elles. Ils font souvent partie d'instances de décision dans l'établissement

(CA, commission de discipline…) et enrichissent l'analyse de leur regard spécifique (alternatives à la sanction, …).

Cependant leur insertion dans le groupe S & R n'est pas toujours facile, car les professionnels des établissements peuvent être réticents à les impliquer dans la gestion des situations repérées

> « *Moi je ne vois pas ce qu'ils viennent faire là, les parents d'élèves* » (une CPE)

Certains de ces parents n'arrivent pas à trouver leur place dans un dispositif perçu comme très « établissement-centré » quand d'autres ont une place particulière assez reconnue même si elle bien distincte du reste de l'équipe éducative.

<u>Le partenariat avec les partenaires extérieurs référents</u>

Le lien avec les partenaires extérieurs, du quartier, (centre social, bureau information jeunesse, éducateurs spécialisés...) permet d'assurer une continuité de veille sur certaines situations à l'extérieur de l'établissement scolaire, dans le quartier, en lien avec la famille parfois.

De plus, ces acteurs ne sont pas initialement formés à la thématique du harcèlement scolaire et aux phénomènes de discrimination, cette formation vient leur apporter de nouveaux outils dans leur quotidien.

> « *Sur le décrochage scolaire je suis beaucoup plus vigilante sur les questions liées au harcèlement, je pose plus de questions, d'autres types de questions quand je reçois les jeunes…je fais le constat aujourd'hui que le décrochage scolaire est souvent corrélé à des phénomènes de harcèlement* »

> *« le fait d'être extérieure à l'établissement peut aider les jeunes à se confier….* »

<u>Le partenariat entre S&R© et les autres acteurs de l'établissement (proviseurs, autres professeurs…) :</u>

Dans un établissement ou le CPE n'était pas impliqué dans l'action, le chef d'établissement identifiait que certaines situations pouvaient être gérées en parallèle par le groupe S&R© sans coordination avec la CPE, et lui-même. Il semble primordial que le CPE fasse partie du groupe de « référents » (tout en laissant de la place aux autres professionnels référents comme vu plus haut).

A contrario dans d'autres établissements, des référents professeurs regrettent des situations traitées par le chef d'établissement et le CPE sans qu'il n'y aucune association ou concertation avec le dispositif S&R©, notamment sur des questions de justice scolaire. Finalement le groupe S&R© souhaiterait parfois être plus associé à la politique et aux pratiques de l'établissement sur les problématiques de discrimination, harcèlement et violence scolaire en général ce qui éviterait peut-être des incohérences ou gestion de situations parallèles.

4.2.3.3. L'animation du groupe de « Sentinelles et Référents© » : maintenir le lien, la motivation

Les établissements actifs organisent régulièrement des réunions entre « Sentinelles et Référents© » sur le temps du déjeuner. Ces réunions servent à échanger autour de situations repérées et à résoudre

certaines interrogations. Elles permettent aussi d'organiser des activités de sensibilisation ou de prévention du harcèlement (voir plus bas). Parfois des sous-groupes thématiques ou de travail sont mis en place pour développer certains projets : présentation des S&R© aux journées porte ouverte, élaboration d'un guide pour les entretiens d'aide aux élèves victimes de harcèlement……

Ces réunions régulières sont essentielles pour faire perdurer les groupes S&R© dans le temps. L'irrégularité de ces réunions voire leur absence entraine à l'inverse une désorganisation au sein du groupe puis la démobilisation de ses membres. Ces réunions sont toutefois exigeantes en termes d'organisation et de mobilisation des différents participants, particulièrement par le pilote ou animateur de la réunion, souvent le CPE, ou le binôme de « référents facilitateurs » (référents ayant suivi la deuxième formation « Ressources et accompagnements »).

De nombreux outils sont utilisés pour faciliter la communication interne dans le groupe de S&R© : WhatsApp, listes de diffusion par email, applications spécifiques (DISCORD)…, avec la consigne de ne pas évoquer d'informations confidentielles mais plutôt logistiques et organisationnelles.

Il semble difficile d'avoir la présence de tout le groupe S&R© à chaque réunion. D'ailleurs, certains sentinelles ont parfois plusieurs responsabilités au sein des établissements (délégués de classe, élus, …) et peuvent être très occupés par toutes ces activités extra-scolaires : éco-délégués[18], délégués de classe…même si certains établissements veillent à répartir les responsabilités de manière équilibrée entre élèves pour ne pas surcharger toujours les mêmes.

4.2.3.4. Les actions de préventions de lutte contre le harcèlement

Tous les groupes de S&R© rencontrés dans le cadre de cette évaluation mènent, au sein de leurs établissements respectifs, des actions de prévention et de lutte contre le harcèlement et le phénomène de « bouc-émissaire » afin de sensibiliser les autres élèves à cette problématique.

De nombreuses actions et outils de prévention sont développés, parfois avec des partenaires extérieurs :

- Création d'un « escape game » sur le harcèlement
- Utilisation de films, théâtre-forum, création d'affiches, spot radios
- Interventions dans les classes, dans les écoles primaires (avec l'infirmière scolaire)

…….

Il existe donc de très nombreux outils spécifiquement crées par les S&R© dans la région Auvergne-Rhône-Alpes qui ne sont pas répertoriés, ni relevés dans les indicateurs de suivi du projet et qui reflètent pourtant l'activité S&R© de ces établissements. Dans les journées d'échange organisées par la Sedap, certains outils ou actions sont partagés mais il serait intéressant de mieux valoriser toutes ces actions qui sont rendues possibles grâce au déploiement de ce dispositif.

Les élèves sont accompagnés par quelques référents dans le déploiement de ces actions : CPE et parfois professeurs. Les équipes rencontrées débordaient d'enthousiasme et de dynamisme et foisonnaient d'idées. La création de ces actions, de ces outils, demande du temps, de l'investissement, mais certains CPE et référents rencontrés paraissaient aussi épuisés par cet investissement…ce qui constitue un risque non négligeable de démobilisation à terme.

[18] L'**éco-délégué est** un(e) élève volontaire qui **est** prêt à agir et à s'investir dans des projets de développement durable. Il va être le lien entre le projet d'établissement et sa classe. Il informe, encourage chaque élève à s'associer aux différents projets et actions en lien avec le développement durable.

4.2.3.5. La pérennité du dispositif de S&R© dans les établissements

Les élèves quittent les lycées après 3 ans, 4 ans pour les collèges. Les enseignants peuvent être amenés à s'investir dans d'autres projets, le temps leur manque souvent d'où l'importance de la formation de nouveaux S&R© en interne par les référents facilitateurs pour assurer un roulement des équipes, une continuité dans le déploiement du programme.

La pérennité du dispositif est donc conditionnée à la participation de 2 référents à la seconde formation « Ressources et Accompagnement » théoriquement obligatoire quand l'établissement s'engage. Cette formation regroupe 18 référents de 9 établissements. Elle approfondit les concepts vus lors de la formation initiale « Sentinelles et Référents© » et aborde de nouvelles thématiques sur le suicide et le genre. Elle a aussi pour objectif d'outiller les référents pour devenir formateurs de nouveaux groupes de « Sentinelles et Référents© » au sein de son établissement uniquement. Elle est donc essentielle pour assurer la pérennité du dispositif et former de nouvelles générations de S&R©. Le binôme de référents intègre très souvent le CPE et un professeur ou une infirmière scolaire.

Si les retours restent positifs sur cette formation, force est de constater que les personnes interviewées sont moins enthousiastes que pour la première formation « Sentinelles et Référents© ». Les points appréciés par les personnes interviewées concernent l'approfondissement de certains concepts, la mise à disposition d'outils et jeux pratiques pour pouvoir répliquer les formations, les échanges très fructueux avec d'autres établissements concernant le déploiement d'outils ou encore le retour d'expériences sur des situations de harcèlement traitées.

Enfin, certaines personnes rencontrées ont déclaré avoir acquis un nouveau regard sur le suicide des jeunes et aussi sur la question du genre particulièrement le « masculin sensible ».

> « *Sur la prévention du suicide, c'est très précis, cela nous aide à décrypter le niveau d'alerte des idées noires, selon tout un protocole de questions, je trouve que c'est un super contenu qui devrait être diffusé auprès de tous* »

> *« La question du masculin-sensible me parait très importante à aborder en lycée professionnel où les représentations et préjugés sont très marqués avec un discours de façade et des postures sur ce que doit être un homme, la virilité, empêchant les échanges, et où les garçons n'ont pas d'espace de parole…il y a un vrai chantier là-dessus à engager dans les lycées professionnels particulièrement…* »

Les points négatifs concernaient le temps de formation (six jours) jugé trop long pour certains, mais aussi la question du genre et de la sexualité qui occupaient trop d'importance dans le programme avec un objectif peu clair et déstabilisant pour quelques personnes interviewées.

> « *J'ai trouvé ça super long, même un peu lourd, je n'ai pas toujours accroché, j'ai même parfois décroché* »,

> « *Je n'ai pas compris pourquoi on allait aussi loin sur certains sujets comme l'homosexualité, et les questions de genre, j'avoue que j'étais un peu perdue à des moments, je ne voyais pas trop où ils voulaient en venir...* »

Quelques-uns auraient souhaité davantage de temps dédié aux méthodes d'animation et de formation et ne sentaient pas assez outillés pour assurer la formation de nouveaux S&R©.

> « *Je me demandais comment j'allais réinvestir ça, sachant qu'on était quand même censés faire des formations ensuite, je me suis dit ça va être « chaud », on a refait quelques exercices en tant*

qu'animateur, j'aurais souhaité passer plus de temps sur des exercices de formation/animation …. »

Après la formation « Ressource et accompagnement » chacun se saisit des outils transmis et les adapte selon ses besoins, ses compétences propres et les situations rencontrées. Les personnes n'étant pas à l'aise avec certains outils/concepts jugés trop complexes à appliquer ne les ont pas repris.

> « *Les professionnels nous ayant dispensé la formation manipulent avec facilité les concepts de psychologie individuelle, collective, et communautaire, ce qui n'est pas notre cas et qui peut engendrer quelques appréhensions à réaliser la formation au sein de nos établissements. Heureusement nous pouvions réadapter la formation à notre ressenti et à nos contraintes…* »

Certains « référents facilitateurs » ne développent pas la formation, parfois car ils ont perdu leurs co-référents (partis de l'établissement) et n'osent pas se lancer seuls. Ils souhaiteraient un appui qui est aujourd'hui rendu difficile car (au moment de l'évaluation) ils pensent que les autres « référents facilitateurs » ne peuvent former d'autres personnes qu'au sein de leur établissement uniquement. Pourtant, l'appui d'un autre « référent facilitateur », même venant d'un autre établissement, pourrait aider un référent en difficulté pour re-former de nouveaux référents facilitateurs ce qui limiterait les risques d'abandon du projet. Après échange avec la Sedap, il ne semble pas qu'il y ait pas de contre-indication à cela mais dans la pratique cela ne se pratique pas. Autre constat, s'il est évident qu'il ne faut pas dispenser la formation trop vite puisqu'il faut reconstituer des groupes et préparer sa formation, plusieurs s'accordent à dire qu'il ne faut pas trop attendre non plus au risque de ne plus oser se lancer après un certain temps.

« *Plus on attend pour dispenser la formation, plus c'est dur de se lancer* »

D'autres référents se sentent à l'aise pour former des jeunes mais ont du mal à former d'autres professionnels ce qui pourrait être lié à une difficulté à se placer en tant que formateur auprès d'autres collègues, particulièrement sur un sujet aussi sensible.

Pour les formations dispensées par les deux Référents facilitateurs, dans certains établissements, la direction d'établissement n'accorderait pas autant de temps que pour la formation initiale Sedap. La formation initiale dure 4 jours, or, dans l'un des établissements rencontrés les référents facilitateurs n'avaient qu'une demi-journée pour former de nouveaux « Sentinelles et Référents© », d'autres, un jour ou un jour et demi, ce qui apparait trop court aux professionnels investis et pose la question de la qualité des formations dispensées en si peu de temps.

De plus, les conditions d'accueil comme la mise à disposition de café, gâteaux, ne semble pas toujours au rendez-vous ce qui peut renvoyer le message aux nouveaux formés et formateurs que cette formation n'est pas aussi « *bien ou importante que la formation dispensée par la Sedap* ».

En effet, la convention initiale formalise l'engagement des établissements pour garantir de bonnes conditions de mise en place des formations menées par la Sedap mais il n'y a pas de d'engagement concernant les conditions de déploiement des formations dispensées par les « référents facilitateurs » en interne. Le soutien de la direction est indispensable tout au long du programme ce qui passe par une implication de l'équipe de direction dans l'action. Force est de constater que lorsque le chef d'établissement ou son adjoint sont impliqués, les formations des « référents facilitateurs » ont particulièrement bien fonctionné.

Il faut aussi souligner que l'on peut parfois observer une baisse de mobilisation de l'établissement quand les formations de S&R© se font en interne, les référents facilitateurs pouvant paraitre moins légitimes

que les formateurs Sedap aux yeux de l'établissement. Se pose alors la question de l'intégration du programme au sein de l'établissement. Fait-il bien partie de la politique de l'établissement, a-t-il été validé et formalisé en CA ? ou dans d'autres instances de l'établissement ? Ces éléments semblent essentiels pour assurer la pérennité du programme au sein de l'établissement.

La constitution d'un nouveau groupe de S&R© (de 2éme génération) repose sur les mêmes conditions que le groupe d'origine formé par la Sedap. La grande majorité des référents tente de garder les mêmes critères : parité hommes-femmes, différentes filières….

Une fois la formation réalisée, un nouveau groupe de S&R© se déploie, qui doit souvent co-exister avec les anciens groupes. Cette démultiplication de S&R© permet d'ancrer un peu plus l'action au sein de l'établissement. D'un point de vue numéraire les S&R© sont de plus en plus nombreux mais il est parfois difficile de créer de la cohésion entre toutes ces « strates » malgré des initiatives de regroupement. Le nombre de nouveaux S&R© n'est pas répertorié dans les indicateurs de suivi du projet. Pourtant ils sont partie intégrante du projet et montrent le développement et la dynamique de l'action.

Plusieurs interviewés estiment positif que de nouvelles personnes soient formées car eux-mêmes se sentent « *fatigués et un peu usés* ». Beaucoup de choses reposent sur le CPE : organisation et animation du groupe, traitement des situations, appui aux sentinelles pour mener à bien des actions……ces activités s'ajoutent à celles déjà menées par le CPE qui est parfois un peu épuisé et qui cherche à partager les responsabilités avec d'autres référents, ce qui n'est pas toujours évident du fait de la centralité du, de la CPE.

Les professeurs aussi peuvent être très mobilisés dans le cadre de l'action S&R©, en plus de leurs heures de cours, et ce sans heures supplémentaires ni rémunération prévue. Certains établissements peuvent attribuer quelques heures supplémentaires éducatives (HSE) à leurs professeurs particulièrement mobilisés considérant que ces activités peuvent être assimilées à de la formation citoyenne des élèves. Bien que cela soit plus de l'ordre du « symbolique », la plupart des professeurs apprécient ce geste de la part de la direction, synonyme pour eux de reconnaissance de leur investissement. La répartition des nombres de HSE dépendant des choix de l'établissement certains ont choisi de privilégier d'autres actions nécessitant des HSE au détriment de l'action S&R©, ce qui a impliqué une démobilisation des professeurs impliqués dans le programme S&R© et l'abandon de ce dernier. Les volumes de HSE dépendant de plusieurs critères comme la taille de l'établissement, les REP + ou non, les établissements n'ont pas tous les mêmes marges de manœuvre sur ces aspects-la et pourtant ces pratiques peuvent avoir un impact sur la motivation des professionnels à faire durer leur engagement au sein de l'action S&R©. En tout état de cause, le soutien du chef d'établissement semble capital.

- <u>Déploiement de l'action sur un même territoire au sein d'établissements scolaires et d'autres structures locales et création d'un réseau par la ville de Fontaine (réseau Fontainois de lutte et d'action contre le harcèlement : FLACH) :</u>

Un autre facteur de durabilité semble être le déploiement et la dissémination de l'action sur l'ensemble de la commune, du territoire, à l'image de l'expérience des S&R© dans la commune de Fontaines (département de l'Isère).

Les territoires où plusieurs établissements et partenaires extérieurs ont été formés maximisent leur chance de réussite de pérennité. Par exemple, à Fontaines, tous les établissements ont été formés et peuvent s'entraider les uns et les autres dans l'échange d'outils, d'expériences ou la mise à disposition de formateurs.

Dans cette ville, un réseau a été créé par la municipalité (composé des établissements scolaires de la commune, collèges et lycées, des éducateurs spécialisés, du centre social…) qui coordonne, anime et

développe le dispositif S&R© et plus largement les actions de lutte contre les discriminations et le harcèlement scolaire. Les missions de ce réseau porté par la ville de Fontaine sont de :

- Mutualiser et échanger des pratiques pour les groupes sentinelles
- Sensibiliser et interpeller les différentes instances à l'échelle du territoire sur les problématiques de violence et harcèlement scolaire
- Être un groupe ressource pour tout individu ou structure basée sur la commune sur la thématique des discriminations, des phénomènes de bouc émissaire et de harcèlement

Ce réseau est porté par la commune et par une élue de la ville de Fontaine. Un temps de travail est spécifiquement financé et dédié à son animation au sein de la ville.

Le programme S&R© a été initié à Fontaines en 2012 et s'est largement déployé sur le territoire : tous les établissements ont été formés et sont aujourd'hui actifs. Quand une difficulté se présente, des référents de la municipalité ou d'autres établissements scolaires, ou structures, peuvent venir en appui au membre qui en a besoin. Plusieurs partenaires extérieurs sont parties intégrante du dispositif : éducateurs spécialisés, centre sociaux…et font le lien avec l'établissement en cas de situations de harcèlement et de manière plus globale. Des rencontres régulières ont lieu pour que tous les acteurs soient parties prenantes de la même action, se connaissent et utilisent les mêmes outils, ce qui contribue à enrichir et étayer l'action. Une newsletter trimestrielle du réseau FLASH ainsi que plusieurs outils ont été créés par la commune, parfois avec l'aide de prestataires extérieurs : Escape Game sur le harcèlement scolaire, théâtre forum, jeu de l'oie du harcèlement…Cette dynamique ne pourrait perdurer sans le portage politique de la ville et l'investissement des différents acteurs.

A contrario des référents d'un établissement où l'action était en grande difficulté exprimaient un sentiment d'isolement « *nous sommes les seuls de ce département à avoir été formés, nous ne pouvons pas nous faire aider par d'autres référents plus expérimentés…* »

- <u>Articulation de S&R© avec d'autres programmes et méthodes de lutte contre le harcèlement scolaire :</u>

  - Sur le programme « Ambassadeurs » (dispositif crée par le ministère de l'Education Nationale)[19]

Le programme des « ambassadeurs » a vocation à former des élèves lycéens sur la problématique du harcèlement scolaire, afin que les élèves puissent repérer des situations de harcèlement et développer des actions de prévention. Des points communs avec l'action S&R© semblent exister dans la théorie même si les approches ne sont pas les mêmes notamment dans les principes d'intervention (autosupport et psychologie communautaire), la durée des formations (plus longue pour S&R©) et la cible, S&R© s'adressant aux collégiens et lycées alors que le programme ambassadeurs s'adresse aux lycéens.

Dans la pratique, la plupart des établissements formés avouaient avoir privilégié un programme sur l'autre, ne pouvant tout mener de front. Un seul établissement rencontré menait les 2 programmes en parallèle, les personnes interrogées (actrices de S&R©) identifiaient les ambassadeurs comme « un premier levier d'intervention » mais moins approfondi que S&R© puisque d'après eux les ambassadeurs seraient peu actifs et visibles au sein de l'établissement une fois la formation réalisée.

[19] https://www.nonauharcelement.education.gouv.fr/ressources/dispositif-des-ambassadeurs-lyceens/

Parfois des « ambassadeurs » sont aussi des sentinelles : les interviewés n'opposent pas les deux et pensent que ces deux dispositifs, peuvent coexister et se compléter dans un même objectif de lutte contre les discriminations et le harcèlement

- **Sur la méthode PIKAS de la « préoccupation partagée » :**

L'objectif de ce programme n'est pas de faire reconnaitre à « l'intimidateur » sa responsabilité, mais de lui faire partager une « préoccupation » pour l'intimidé et de l'encourager à trouver une solution pour que l'intimidation cesse. Aucun reproche n'est fait à « l'intimidateur » et le CPE (souvent le professionnel appliquant la méthode dans les établissements) ne lui fait pas part du fait qu'il sait qu'il est impliqué dans cette situation de harcèlement, mais le dialogue se poursuit avec lui tant qu'une solution ne met pas fin à l'intimidation.

Certains CPE interviewés dans le cadre de cette évaluation déclarent utiliser la méthode « PIKAS ». Souvent, ils se sont « autoformés » avec des outils trouvés sur internet. Pour eux, la méthode est considérée comme complémentaire, PIKAS s'intéresse au harceleur, S&R© au harcelé et aux élèves dans l'entourage du harcelé. Toutefois certains mentionnent que la méthode PIKAS fonctionne bien au début mais cesse d'être efficace à moyen terme quand les élèves repèrent « *la manœuvre* ».

4.3. Evaluation de résultats : le point de vue des différents acteurs du programme, du milieu scolaire sur les effets de S&R©

La plupart des personnes interviewées, « Sentinelles et Référents© », professionnels et élèves exprimaient un fort enthousiasme et implication. En témoignent les nombreuses activités développées dans les établissements évalués, aussi bien sur le repérage des situations de harcèlement que sur la réalisation d'actions de prévention, de communication en lien avec le programme S&R©.

Le désengagement des professionnels et des élèves par rapport au dispositif semble assez limité…L'enquête menée par la référente harcèlement du rectorat de Lyon sur le taux d'établissement actif mettait en avant un ratio de 15 établissements actifs sur un total de 17 établissements formés. Si ces résultats se limitent à l'académie de Lyon, ils mettent en avant un niveau d'activité important.

4.3.1. Pour les sentinelles

Les sentinelles interviewées exprimaient toutes la fierté d'être sentinelles, le sentiment d'être reconnus :

« *On nous fait confiance* »

De plus, certains déclaraient avoir acquis des compétences qui leur seraient utiles toute leur vie, particulièrement sur les thématiques en lien avec les phénomènes de discrimination, d'exclusion. Une ex-sentinelle en activité professionnelle aujourd'hui déclarait avoir les mêmes réflexes sentinelle qu'au lycée professionnel, sans qu'il n'y ait forcément d'organisation S&R© dans son entreprise ce qui limite la portée de l'action car seul il est difficile d'agir :

« Je resterai toujours sentinelle, toute ma vie… »

De plus, tous exprimaient avoir appris des choses et renforcé des compétences comme la négociation, l'argumentation, la participation à des projets, des groupes de travail… ce qui laisse penser que les élèves sentinelles ont largement amélioré leurs compétences psycho-sociales. Comme démontré par de nombreuses études, le renforcement des compétences psycho-sociales, vient limiter les risques de mal être et de conduites addictives chez les jeunes.

Enfin, la reconnaissance des autres élèves, des pairs, renforce aussi leur estime d'eux-mêmes.

« *La reconnaissance des élèves aidés nous donne de la motivation* »

A la marge, sont mentionnés des effets négatifs :

« *Du fait d'être sentinelle on n'a plus le droit à l'erreur vis-à-vis des autres élèves, on doit être irréprochable, parfaits* »

Les sentinelles interrogées ont toutes déclaré avoir changé de point de vue, de regard sur la question des discriminations, du harcèlement et être plus vigilants à ces problèmes. Une dynamique bienveillante au sein du groupe de pairs sentinelles, mais aussi avec les professionnels référents, a permis le

développement de nombreuses initiatives, actions et projets, ce qui a entrainé pour certains élèves une valorisation « *autre que purement scolaire* ». Certains regrettent que cette valorisation ne soient pas mise en valeur dans le dossier scolaire.

Les Référents sont dans la très grande majorité surpris du niveau de maturité et d'engagement des sentinelles.

Cependant quelques rares sentinelles profiteraient de ce « *pouvoir* » pour faire les « *petits chefs* » mais sont, en général, recadrés par la CPE.

4.3.2. Pour les référents

- Les CPE

Les CPE se sentent « *moins seuls* » à gérer les problèmes de harcèlement et de discriminations, « a*vant c'était moi, maintenant nous sommes plusieurs à être concernés* ». Une « communauté » a été créée qui reste vigilante sur cette thématique. Beaucoup d'élèves n'hésitent plus à parler à des professionnels, notamment avec le/la CPE qui n'est plus vue comme « *celle qui donne les punitions* ».

- Les professeurs

Les professeurs mentionnent « *un apport de connaissances très important* » « *des outils mobilisés tous les jours* » « *une approche et une pratique différente* ». Ils se sentent mieux outillés pour repérer et traiter les situations de harcèlement

Certains professeurs ont même intégré cette thématique à leur cours : un professeur de français a ainsi choisi des textes sur la discrimination, pour en discuter en classe et a transmis ses méthodes et supports à un autre professeur de français investi dans S&R©.
La formation semble apporter aux professeurs des bénéfices sur d'autres thématiques que le harcèlement : sur la manière de dialoguer avec les élèves, individuellement ou en groupe. Beaucoup estiment que cette formation devrait faire partie de la formation initiale des professeurs et que tous les professionnels des établissements devraient pouvoir y participer. Certains rectorats inscrivent la formation S et R dans le dossier de formation du professionnel afin que cette dernière soit valorisée dans leur parcours professionnel.

Même si les professeurs ont le sentiment de repérer mieux et davantage de situations de harcèlement certains regrettent de ne pas pouvoir pour autant les traiter, du fait de contextes complexes avec la famille et l'environnement social (maltraitances, implication des services sociaux, …)

4.3.3. Pour les parents d'élèves, les partenaires extérieurs

Selon certains parents d'élèves interviewés, le dispositif « Sentinelles et Référents© » quand il existe dans un établissement pourrait « *rassurer les parents* », notamment du fait de la visibilité des S&R© aux journées portes ouvertes. Il a ainsi pu arriver ponctuellement qu'un parent dise à son enfant « *va voir un sentinelle* ». Dans un établissement où le dispositif a été mis en veille, des parents d'élèves ont écrit à la direction pour réclamer sa remise en place.

Le programme donne des outils aux partenaires externes et facilite leur articulation avec l'établissement scolaire (modalités de repérage, d'approche, de traitement des situations de harcèlement…). Il facilite le lien entre l'établissement et les partenaires à l'échelle du quartier ou de la commune.

Et, pour les élèves dans certaines situations de harcèlement, il est parfois plus aisé de s'adresser à un acteur extérieur à l'établissement (animateurs des centres sociaux, éducateurs….) qu'à un sentinelle ou Référent de l'établissement, moins impliqués dans les logiques de l'établissement.

Le programme crée une culture commune entre différents acteurs d'un territoire sur le problème du harcèlement, et plus largement sur les enjeux du mal-être, de la discrimination (Cf expérience Fontanoise)

4.3.4. Sur le climat scolaire

Les impacts du dispositif S&R© sur le climat scolaire restent pour les interviewés difficile à objectiver. Toutefois, la majorité note que le système de veille dans les établissements est renforcé et étendu et les S&R© repèrent mieux et davantage de situations à risque. Le dispositif S&R© améliore le sentiment de sécurité et la communication dans l'établissement, les problématiques sont repérées bien plus vite.

> *« Les problèmes sont repérés et pris en charge beaucoup plus vite et s'aggravent beaucoup moins »,*
>
> *« Même si cela génère plus de boulot…la parole s'est libérée aussi »*

De nombreuses situations d'isolement ou de phénomènes de harcèlement ont pu être traitées grâce au repérage des sentinelles (au collège, dans le bus) alors qu'elles auraient totalement échappé aux adultes sans ce dispositif, et se seraient alors aggravées.

4.3.5. Sur le reste de la communauté scolaire

Certains trouvent que le déploiement de cette action a amélioré l'image et la réputation de l'établissement, dans le quartier, la commune.

Certains, plus modérés, considèrent que « ça *ne résout pas tout mais que cela permet de libérer la parole, de créer une communauté vigilante et bienveillante sur le sujet »*

5. Conclusions et recommandations

5.1. Rappel des questions d'évaluation

1/ Comment l'action est déployée dans les établissements scolaires, avec quels freins et quels leviers ?

- Quels sont les contextes et conditions favorables ou défavorables dans les établissements au déploiement et à l'appropriation du programme (au plan organisationnel dans l'établissement, au plan de l'adhésion des professionnels au programme, … ?)
- Quels sont les contextes et conditions favorables ou défavorables pour que le programme se maintienne dans la durée ?
- Y a-t-il une articulation de ce programme avec d'autres programmes de prévention dans les établissements et l'articulation contribue-t-elle, ou non, à une bonne implantation et pérennisation de l'action dans les établissements ? Si tel est le cas, comment cette articulation se fait-elle ?

2/ Quels effets les professionnels des établissements (formés et non formés) et les élèves sentinelles perçoivent-ils concernant ce programme ?

- Quels effets perçus sur le climat scolaire (violences, demandes d'aide de la part d'élèves, …)
- Quels effets perçus sur les différents professionnels de l'établissement et les élèves (sensibilité accrue ou non à la question du harcèlement scolaire, meilleur repérage, traitement des situations ?.)
- Quels effets perçus sur les élèves (réduction des phénomènes de harcèlement, amélioration du niveau de tolérance, ou pas ?...)
- Quels éventuels effets en dehors de l'établissement auraient pu se développer dans les communes ou des actions hors les murs auraient pu être déployées ?

5.2. Conclusions et recommandations générales

Pour les personnes interviewées, l'action S&R© est un dispositif globalement très positif qui permet d'améliorer le repérage et le traitement des situations de harcèlement. L'action favorise une culture commune et le partenariat entre les professionnels impliqués sur la question du harcèlement et permet d'aller au-delà de la question du harcèlement et de sensibiliser les professeurs et élèves impliqués dans le dispositif à la question du repérage et du traitement du mal-être adolescent.

L'action facilite le dialogue, la communication et la bienveillance au sein du groupe de S&R© entre professionnels, entre élèves, et entre professionnels et élèves. Un nouveau type de communication, de dialogue et d'échange s'est mis en place suite à son déploiement dans les établissements scolaires.

Des stratégies de repérage et de traitements des situations de harcèlement ont été mises en place, des outils de prévention développés qui mériteraient d'être répertoriés et portés à la connaissance des partenaires, d'autres établissements scolaires (vidéos, jeux, trombinoscopes, modèles…), afin que certains puissent s'en inspirer….

Le développement du nombre de formations internes permet une multiplication des acteurs impliqués au sein des établissements (Sentinelles, Référents), une réappropriation et une adaptation des concepts fondamentaux et de certains outils sur le terrain, par les professionnels. Mais les modalités de mise en œuvre questionnent (notamment sur la durée) : quid de la qualité des formations réalisées en interne par des référents, sur des temps parfois très courts ?

De plus le recueil d'informations telles que le nombre de S et R formés, de 2ème, 3ème génération serait à mettre en place, ainsi que le nombre et type d'actions de prévention et communication mises en place. Ces informations donnent à voir la dynamique et développement du projet au sein d'un établissement et sont des indicateurs de suivi de l'action.

Il existe un risque de difficultés organisationnelles dans les établissements si les rôles de chacun, au sein du groupe des Référents sont insuffisamment articulés et définis par rapport aux missions professionnelles, institutionnelles et aux autres instances chargées de veiller au respect du règlement intérieur d'où l'importance :

- Que le CPE soit toujours intégré au dispositif S&R© puisqu'il est un acteur pivot, par définition, au sein des établissements. Toutefois, le CPE ne doit pas minimiser/réduire le rôle des autres professionnels référents, au risque de les frustrer et démobiliser
- Que le chef d'établissement soit sensibilisé et impliqué dans le programme (quelques établissements ont d'ailleurs des chefs d'établissement adjoints formés : levier important au déploiement du programme)
- Que les parents d'élèves, notamment délégués et élus, soient davantage encouragés à s'impliquer dans ce dispositif. Ils demeurent les éducateurs de première ligne des enfants et adolescents
- Que ce dispositif soit mieux présenté, formalisé au sein des établissements, au travers des CESC, CA, afin d'améliorer l'articulation entre différents programmes et la pérennité du dispositif.
- Trop peu d'assistantes sociales sont impliquées, or elles font aussi le lien avec l'extérieur dans les situations sociales complexes

Enfin, le déploiement du dispositif avec des partenaires externes aux établissements, à l'échelle du quartier ou de la commune, semble être facteur de durabilité du programme, d'amélioration de la culture commune sur la question du harcèlement, et d'un meilleur partage des connaissances sur les ressources mobilisables à une échelle locale. Une approche de développement territorial semble tout à fait pertinente pour ce type d'actions puisque contribue à diffuser et disséminer la sensibilisation sur les questions de harcèlement et rendre chacun partie prenante de l'action. Cette approche territoriale permet de s'appuyer sur la dynamique d'un programme de santé communautaire[20] : plusieurs acteurs formés et parties prenantes au sein de l'établissement mais aussi au sein de la commune du territoire. Dans cette approche, les temps d'échange entre acteurs sont fondamentaux pour faire perdurer l'articulation territoriale. Sur la base de l'expérience Fontainoise, d'autres « développements territoriaux » pourraient être encouragés, en formant des élus, des responsables de service et autres associations.

[20] La santé communautaire fait partie intégrante de la santé publique en constituant une stratégie au sein des démarches de promotion de la santé. Sa spécificité est d'être populationnelle et non individuelle et de promouvoir et mettre en œuvre une vision globale et de proximité de la santé.

5.3. Recommandations sur les étapes de déploiement de l'action

AVANT LA FORMATION

- **Clarifier/Formaliser les critères de sélection des établissements** retenus conjointement EN/ARS/SEDAP
- **Cibler et solliciter des établissements non demandeurs mais qui auraient des besoins importants**
- Informer les futurs « Sentinelles et Référents© » de la **charge psycho-émotionnelle occasionnée par la formation**
- Être plus clair sur **le temps d'implication attendu auprès des futurs « Sentinelles et Référents© »** mais aussi auprès du **chef d'établissement, notamment sur les formations internes** menées **ensuite** au sein des établissements par les référents facilitateurs (temps dédié, conditions matérielles octroyées)

LA FORMATION

- La formation « Ressource et Accompagnement » (pour les Référents facilitateurs) interroge certains : bien que la question du genre et du « masculin sensible » soit jugée importante, doit-elle prendre autant de place dans la formation ? Serait-il envisageable d'avoir plus de temps dédié sur les méthodes d'animation et de formation ? Ces méthodes sont essentielles pour la pérennité du projet et semblent aujourd'hui manquer à certaines des personnes interviewées
- Pour faciliter la tâche des Référents facilitateurs en difficulté pour mener les formations (référent facilitateur qui a perdu son autre co-référent et/ou qui ne sait comment se lancer sur la 1ère formation) : donner la possibilité à d'autres référents facilitateurs expérimentés d'autres établissements de pouvoir intervenir dans cet établissement pour y venir en appui et relancer la dynamique de formation
- L'appui des chefs d'établissements pour déployer les formations de qualité en interne est indispensable (temps et moyens matériels)

APRES LA FORMATION

- Maintenir les journées d'échange entre référents, entre « Sentinelles et Référents© » qui permettent les échanges et l'amélioration des pratiques….
- Mieux reconnaitre et valoriser l'engagement des professeurs dans le déploiement de ce projet

5.4. Synthèse des conditions favorables et défavorables d'implantation de l'action et préconisations pour leur maintien dans la durée (éléments de processus utiles à la continuité et transférabilité des actions)

Ce tableau permet de lister les conditions favorables et leviers au déploiement du programme, ainsi que les freins identifiés et préconisations pour limiter ces obstacles et optimiser les leviers. Le tableau se lit par ligne, de gauche à droite. Il a été produit dans un objectif de continuité de l'action et/ou de transférabilité de cette dernière.

Conditions favorables et leviers	**Conditions défavorables et freins**	**Préconisations pour optimiser les leviers et limiter les freins**
Formalisation de l'engagement de l'établissement : clarté et précision du formulaire de candidature et charte d'engagement	Mauvaise compréhension des enjeux de l'action par la direction et par le futur groupe de S&R© entrainant une démobilisation par rapport au projet	Importance du maintien des documents de formalisation (formulaire de candidature et charte d'engagement) et développement des réunions d'information préalable
Soutien du chef d'établissement	Départ du chef d'établissement s'étant investi ou appui limité du chef d'établissement	Pour limiter ce risque intégration de S&R© dans la politique de l'établissement pour limiter « *un effet personne* » Formation ou a minima sensibilisation des équipes de direction
Approche méthodologique et valeurs de la formation : auto-support et santé communautaire favorise la création d'un groupe actif et mobilisé. Utilisation d'exercices facilitant la mise en situation, l'empathie et l'approche en psychologie communautaire.	Charge psycho émotionnelle complexe à gérer pour certains pouvant être démobilisatrice voire fragilisant	Informer de la charge affective et émotionnelle dans la formation S&R© en explicitant leur but
Intégration du disposition S&R© à la politique de l'établissement (voté en CA- intégrés aux différents documents interne à l'établissement, projet d'établissement)	S&R© agissant de manière désarticulée avec le reste de l'établissement et étant vu comme un dispositif à part.	Intégration du disposition S&R© à la politique de l'établissement - Référent faisant partie des instances décisionnaire de l'établissement (parent d'élève ?) Formation ou sensibilisation des CA
Réunions régulières entre S&R©	Irrégularité et arrêt des réunions	Communiquer sur l'importance des réunions. Création d'un petit guide

		d'aide à l'animation des réunions S&R© (ce qui peut être traité en réunion S&R© et comment cela doit-il être traité)
CPE intégré au sein du groupe de référent	Absence de CPE ou CPE qui ne laisse pas de places aux autres référents notamment professeurs	Procédure sur le traitement et repérage des situations : qui fait quoi et comment, quelle est la place de chacun préciser rôle des CPE, des professeurs dans S&R©
Sentinelles actives, mais qui connaissent les limites de leur rôle et sont cadrées par les référents connues et reconnues par les autres élèves	Sentinelles qui jouent aux petits chefs ou qui traitent directement des situations sans en référer aux référents	Importance des réunions S&R© et du suivi-échange permanent avec S&R© Procédure sur le traitement et repérage des situations : qui fait quoi et comment, quelle est la place de chacun
Référents facilitateurs actifs et menant à bien des formations en interne pour assurer la pérennité du dispositif	Référents ayant « peur de se lancer » ou ayant perdu leur 2ème référent. Référent menant des formations raccourcies et « au rabais » perte de qualité du programme	Possibilité de se faire aider dans ces situations par d'autres référents ou par la Sedap Que le temps de formation dispensé au sein des établissements par les référents facilitateurs soit le même que pour les formations initiales S&R©
Retour d'expérience et journées d'échange S&R© ou entre référents de différents établissements donne de nouvelles idées, de l'énergie	Risque qu'une ou deux personnes portent à bout de bras tout le dispositif, aient le sentiment de manquer de reconnaissance et s'épuisent	Maintien des journées d'échange Reconnaissance des professionnels et professeurs au sein des établissements
Lien S&R© avec partenaires externes (centre social, éducateurs spécialisé) pour assurer la continuité de veille et repérage	Programme trop établissement centré sans aucun lien avec l'extérieur	Maintien de la participation des partenaires externes. Encourager les collectivités à s'investir dans cette action (cf expérience de Fontaines). Former plus d'assistantes sociales (même si on sait qu'elles ont très peu de temps dédié sur chaque établissement)
Dispositif connu et reconnu par les parents d'élève notamment grâce à l'intégration des parents d'élèves au sein des référents	Parents d'élèves ayant du mal à trouver leur place et se désinvestissent du projet	Place à donner aux parents d'élèves et missions précises : présentation de S&R© aux autres parents, référent harcèlement auprès des familles en cas de problèmes….

6. Glossaire

ARS : Agence Régionale de Santé

DRDJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale

EN : Education Nationale

S&R© : « Sentinelles et Référents© »

Sedap : Société d'Entraide et de Soutien Psychologique

Segpa : Section d'enseignement Général et Professionnel Adapté

Ulis : Unité Localisées pour l'Inclusion Scolaire

RdRD : Réduction des Risques et des Dommages

7. Bibliographie

Beaumont C, Galand B, Lucia S. Les violences en milieu scolaire : définir, prévenir et réagir. Laval: Presses de l'Université Laval; 2015. 204 p.

Bellon J-P, Gardette B. Harcèlement et brimades entre élèves : la face cachée de la violence scolaire. Paris: Ed. Fabert; 2010. 204 p. (Penser le monde de l'enfant).

Bellon J-P, Gardette B. Prévenir le harcèlement à l'école : guide de formation. Paris: Ed. Fabert; 2012. 100 p. (Aide aux apprentissages).

Bellon J-P, Gardette B. Harcèlement scolaire : le vaincre c'est possible. La méthode Pikas, une technique éprouvée. Paris: ESF Ed.; 2016. 121 p. (Pédagogies Outils).

Bellon J-P, Gardette B. Harcèlement et cyberharcèlement à l'école : une souffrance scolaire en réseau. 3e édition actualisée. Paris: ESF Ed.; 2019. 152 p. (Pédagogies).

Blaya C, Dalloz M. Mon enfant est victime / auteur de harcèlement en milieu scolaire : 25 questions - réponses pour réagir. Paris: Ed. Soubeyran; 2016. 100 p. (Droit Dans La Poche).

Catheline N. Le harcèlement scolaire. 2e édition. Paris: Presses Universitaires de France; 2018. 128 p. (Que sais-je ? ; 1038).

Courty B, Dupeyron J-F. Le bien-être des écoliers. Bordeaux: Presses Universitaires de Bordeaux; 2017. 202 p. (Études sur l'Éducation).

Debarbieux E. L'école face à la violence : décrire, expliquer, agir. Paris: Dunod Ed.; 2016. 256 p. (Coll. U).

Dugas E. Les violences scolaires d'aujourd'hui en question : regards croisés et altérités. Paris: L'Harmattan; 2018. 196 p. (Mouvements des Savoirs).

Guilloux R. Situations de harcèlement entre élèves. Paris: Ed. Retz; 2018. (Comprendre et aider).

Humbeeck B, Lahaye W, Berger M. Prévention du harcèlement et des violences scolaires. Louvain-la-Neuve: De Boeck Education; 2017. 115 p. (Outils pour enseigner).

Larguèze B, Leroux M. Évaluation du programme FAR (Formations-Actions, Recherche) : module « Boucs émissaires ». Synthèse générale et recommandations. Paris: Ligue Française pour la Santé Mentale, Recherche et Sociétés; 2016 p. 27. Disponible sur: https://pdvs.discriminations-sedap.fr/assets/downloads/documents/Synth%C3%A8se-%C3%A9valuation-programme-SR.pdf

Mayrock A. Guide de survie pour les ados, écrit par une ado, et autres conseils pour résister au harcèlement. Paris: Hachette; 2016. 176 p. (Hachette Romans).

Piquet E. Le harcèlement scolaire en 100 questions. Paris: Ed. Tallandier; 2017. 300 p.

Quartier M. Harcèlement à l'école : lui apprendre à s'en défendre. Paris: Eyrolles; 2016. 208 p. (Les consultations du pédopsy).

Romano H. Harcèlement en milieu scolaire. Victimes, auteurs : que faire ?. Paris: Dunod Ed.; 2015. 224 p. (Enfances).

Romano H. Pour une école bientraitante : prévenir les risques psychosociaux scolaires. Paris: Dunod Ed.; 2016. 256 p. (Enfances).

Stassin B. (Cyber)harcèlement : sortir de la violence, à l'école et sur les écrans. Caen: C&F Ed.; 2019. 176 p. (Les enfants du numérique).