

R E S

RECHERCHE ET SOCIÉTÉS

8 rue des Trois Couronnes

75011 PARIS

Tél. : 01 43 45 63 40

Evaluation du programme FAR (Formations-Actions, Recherche)

Module « Boucs émissaires »

Synthèse générale et Recommandations

Equipe de l'évaluation

Brigitte Larguèze

Monique Leroux

Ligue Française pour la Santé Mentale

Décembre 2016

Table des matières

I. Présentation de l'évaluation.....	4
<i>I.1 Déroulement de l'évaluation.....</i>	<i>4</i>
<i>I.2 L'enquête auprès des établissements porteurs d'un dispositif "Sentinelles et Référents" 5</i>	<i>5</i>
Méthodologie.....	5
Profil des établissements enquêtés	6
Profil des adultes enquêtés	9
<i>I.3 L'enquête auprès des formateurs</i>	<i>10</i>
Méthodologie	10
Trajectoires et caractéristiques socioprofessionnelles des formateurs enquêtés	10
Formation des formateurs : acquisition des compétences professionnelles nécessaires ..	11
Constats sur l'organisation du travail.....	12
Turn-over et statut précaire des formateurs.....	13
<i>I.4 L'enquête auprès des élèves Sentinelles</i>	<i>13</i>
Méthodologie	13
Profil des élèves enquêtés	15
II. L'inscription institutionnelle du dispositif "Sentinelles et Référents"	16
<i>II.1 Le partenariat institutionnel</i>	<i>16</i>
Points forts.....	16
Points faibles	16
Recommandations	16
<i>II.2 Le partenariat avec l'enseignement agricole</i>	<i>17</i>
Points forts.....	17
Points faibles	17
Recommandations	17
<i>II.3 Le partenariat avec les établissements de l'Education nationale</i>	<i>18</i>
Points forts.....	18
Points faibles	18
Recommandations	18
Recommandations générales pour l'ensemble des établissements	19
III. La formation préalable à la mise en place des dispositifs "Sentinelles et Référents" 20	20
<i>III.1 Les profils des participants à la formation</i>	<i>20</i>
<i>III.2 Regards croisés sur le déroulement de la formation.....</i>	<i>21</i>
<i>III.3 Le point de vue des formateurs</i>	<i>22</i>

IV. La mise en place et le fonctionnement des 31 dispositifs enquêtés.....	24
<i>IV.1 Regards croisés</i>	<i>24</i>
<i>IV.2 Évolution 2012-2016 de l'activité des dispositifs enquêtés.....</i>	<i>25</i>
Peu de dispositifs non actifs	25
Des dispositifs majoritairement très actifs	25
<i>IV.3 Dynamique des dispositifs actifs mis en place entre 2012 et 2014</i>	<i>26</i>
<i>IV.4 Principaux facteurs associés aux dynamiques observables</i>	<i>27</i>
Pour les dispositifs actifs (26)	27
Pour les dispositifs non actifs (4)	27

I. Présentation de l'évaluation

I.1 Déroulement de l'évaluation

Première phase (2012-2013) : Genèse institutionnelle et enquête exploratoire (5 établissements)¹

- **Axe 1** : Les conditions de mise en place d'actions préventives de lutte contre les discriminations et le harcèlement en milieu scolaire avec une présentation des engagements institutionnels dans l'accompagnement du projet selon leur implication antérieure, ou non, dans le programme FAR (Formations-Actions Recherche), le niveau de financement apporté, la mise en lien du projet avec les missions institutionnelles respectives, le niveau d'intervention (national ou local).
- **Axe 2** : La mise en oeuvre et le déroulement de la formation au niveau local ainsi que son impact sur le climat scolaire de l'établissement. L'enquête de terrain a concerné le site d'Evry (Essonne) où deux collèges de l'enseignement public ont bénéficié de la formation (collèges Montesquieu et Galilée) en fin d'année scolaire 2012-2013. Des entretiens collectifs y ont été menés avec les élèves Sentinelles et les professionnels scolaires Référents. Des entretiens complémentaires auprès de « porteurs » du dispositif ont concerné trois lycées de l'enseignement agricole en région (Château-Gontier, Saint-Lô Thère, Yvetot).

Seconde phase (2014-2015) : Élargissement du panel des établissements enquêtés²

Sur la base de ces premiers résultats et afin d'en vérifier les régularités tant au niveau des points forts que des freins observés, il a été fait le choix d'élargir l'échantillon enquêté à tous les établissements scolaires ayant bénéficié de la formation « Sentinelles et Référents » depuis sa mise en oeuvre à partir de 2012.

Ce parti pris permet en effet d'étudier différentes dynamiques sur des temporalités plus ou moins longues rapportées à des contextes diversifiés (collèges / lycées, enseignement agricole / enseignement général, zones rurales ou périurbaines / zones urbaines, éducation prioritaire / non prioritaire).

La phase 2 de l'évaluation du dispositif « Sentinelles et Référents » a porté d'une part sur la mise en oeuvre et le déroulement du module de formation au niveau local et d'autre part, sur la mise en place du dispositif, étape par étape, dans chaque établissement de l'échantillon enquêté. Les entretiens menés auprès de 31 professionnels scolaires, « porteurs » du dispositif dans l'établissement, ont permis de recueillir des appréciations globalement convergentes et positives sur la pertinence de la formation, sa dynamique d'ensemble « aboutie » et le « savoir-faire » des intervenants dont le professionnalisme et l'implication personnelle ont été plébiscités.

Etant donné le rôle majeur assuré par les formateurs dans l'animation de ce module et ses effets positifs ultérieurs concernant le climat scolaire de l'établissement concerné, dont une

¹ Cf Rapport intermédiaire n°1 – Octobre 2013 (79 pages)

² Cf Rapport intermédiaire n°2 – Octobre 2015 (102 pages)

évolution qualitative des relations entre adultes et élèves, la démarche évaluative a également été complétée par le recueil des constats, analyses et points de vue des intervenants.

Troisième phase (2015-2016) : Enquête qualitative auprès d'élèves Sentinelles³

Ce troisième volet de l'évaluation du dispositif Sentinelles et Référents s'est attaché à apporter des éléments d'éclaircissement aux principales problématiques ayant émergé des phases précédentes de l'évaluation :

- En quoi la formation reçue a-t-elle impacté les représentations des élèves Sentinelles et leur compréhension du phénomène de bouc-émissaire ?
- En quoi leur permet-elle d'agir sur ces phénomènes ?
- Comment appréhendent-ils le risque de passer pour une « balance » ?
- Comment vivent-ils cette responsabilité qui leur est attribuée dans la lutte contre le harcèlement en milieu scolaire ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées par les Sentinelles dans l'exercice de leur mission ?
- Quels regards portent-ils sur leur partenariat avec les adultes Référents ?
- Que retirent-ils de cette expérience ?

I.2 L'enquête auprès des établissements porteurs d'un dispositif Sentinelles et Référents

Méthodologie

De septembre à novembre 2014, l'ensemble des établissements ayant été le cadre d'une formation « Sentinelles et Référents » ont été contactés afin de réaliser un **entretien sur la base d'une grille d'évaluation⁴**. Celle-ci se compose de quatre grandes parties et visait à recueillir des informations sur :

- le contexte précédant la formation (descriptif de l'établissement, climat scolaire et difficultés constatées, intensité du phénomène de harcèlement et mode d'intervention) ;
- les modalités de connaissance de la formation et sa préparation (financement, choix des dates, constitution du groupe des participants adultes et élèves) ;
- le déroulement de la formation (organisation générale, méthodologie, pertinence des outils proposés, dynamique du groupe) ;
- la mise en place du dispositif et sa pérennisation (mode d'actions choisi, degré et durée de mobilisation des Sentinelles et Référents, nombre de cas repérés depuis la mise en place, impact sur le climat scolaire, passage de relais à de nouveaux Référents et Sentinelles, modalités de leur formation).

La demande d'entretien a été, en général, bien accueillie, la difficulté principale étant de trouver un créneau dans des emplois du temps très contraints. Les entretiens, d'une durée de 30 à 90 mn, ont été menés par téléphone après avoir convenu d'un rendez-vous tenant compte de la disponibilité du professionnel pressenti. Ce sont principalement les personnes les plus impliquées dans le dispositif, ou ayant pris le relais, qui ont été interrogées. Ces professionnels avaient tous participé à la formation et en avaient le plus souvent assuré la

³ Cf Rapport intermédiaire n°3 – Octobre 2016 (45 pages)

⁴ Voir Annexe 2

préparation logistique. Ils sont désignés dans la suite du rapport comme « porteurs » du dispositif.

Profil des établissements enquêtés

Le corpus enquêté correspond à des formations « Sentinelles et Référents » s'étant déroulées de mars 2012 à juin 2014, soit sur 2 années scolaires (2012-2013 et 2013-2014), dans 31 établissements scolaires⁵.

En juin 2014, il est observé que la répartition géographique couvre le territoire national de façon assez complète, à l'exception de 4 régions (Corse, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin), comme l'illustre la carte suivante :

Répartition géographique des établissements enquêtés

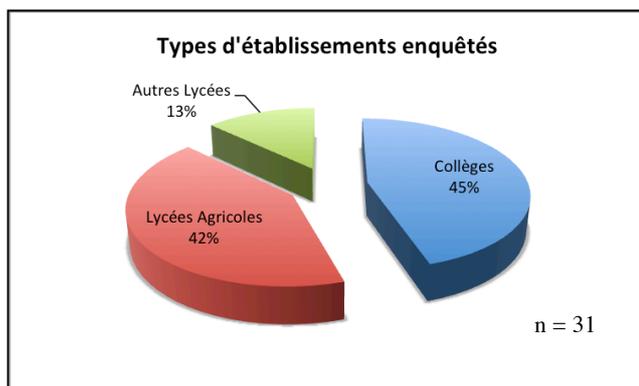


Programmation des formations sur deux années scolaires

A l'exception d'un module en mars-avril 2012 qui a permis de tester la formation, le nombre des formations et leur répartition sur l'année scolaire sont pratiquement identiques d'une année sur l'autre : 16 formations en 2012-2013 et 14 formations en 2013-2014.

⁵ Les 5 établissements (3 lycées agricoles et deux collèges) déjà enquêtés lors de la phase I de l'évaluation ont été de nouveau interrogés, principalement sur le déploiement et la pérennisation du dispositif dans leur établissement).

Les **31 établissements** ayant accueilli une formation se répartissent entre des lycées de l'enseignement agricole (Ministère de l'agriculture) et des lycées et collèges de l'Éducation nationale.



Les établissements de l'enseignement agricole

L'enseignement agricole public administre 838 établissements aux filières et parcours de formation diversifiés (enseignement secondaire et supérieur court / enseignement supérieur long).

Les **13 établissements** ayant bénéficié d'une formation « Sentinelles et Référents » reflètent cette diversité tant au niveau des filières que des formations proposées, avec également des publics scolaires aux profils différenciés. Les « climats scolaires » ne sont donc pas les mêmes d'un établissement à l'autre, tout autant que l'intensité des phénomènes de discrimination et de harcèlement ainsi que leur mode de gestion par des professionnels scolaires plus ou moins sensibilisés à cette problématique.

L'échantillon enquêté est composé de :

- 6 LEGTA (lycées d'enseignement général et technologique agricole)
- 3 LEGTPA (lycées d'enseignement général, technologique et professionnel agricole)
- 4 LPA (lycées professionnels agricoles)

Presque toujours implantés en zone rurale, à distance plus ou moins importante d'une ville, ils disposent tous d'un internat avec une majorité d'élèves internes, de 50 à 90 %, à l'exception d'un établissement situé en zone périurbaine. Les filières proposées, plus ou moins sélectives, conditionnent également les caractéristiques des publics accueillis tant au niveau de la mixité sociale que de la parité garçons / filles.

Parmi ces lycées, 10 d'entre eux accueillent des Centres de Formation d'Apprentis (CFA Agricole) et 6 établissements disposent de classes de 3^{ème} de l'enseignement agricole qui, comme pour les 3^{ème} DP3 ou DP6 de l'Éducation nationale, proposent un parcours de découverte des métiers et des formations.

Certains EPLEA (Etablissement Public Local d'Enseignement Agricole) regroupent plusieurs sites d'une même zone géographique sous la tutelle d'une direction commune. Dans le cadre de cette configuration, certaines formations se sont déroulées sur deux sites dépendant d'une même direction mais à des dates différentes.

Statut	CFA	3 ^{ème} EA	Effectifs élèves	Internat	Zone rurale	Plusieurs sites
LEGTA	oui	non	312	oui	oui	non
LEGTA	oui	non	500	oui	oui	non
LPA	non	oui	204	oui	oui	non
LEGTPA	oui	oui	320	oui	oui	oui
LEGTPA	oui	oui	300	oui	oui	oui
LEGTA	oui	oui	400	oui	oui	oui
LEGTA	oui	oui	170	oui	oui	oui
LEGTA	non	non	415	oui	oui	non
LPA Viticole	oui	oui	110	oui	oui	oui
LPA horticole	non	non	230	non	non	non
LEGTA	non	non	420	oui	oui	non
LEGTPA	oui	oui	480	oui	oui	oui
EPLEFPA	non	non	77	oui	oui	non

LEGTA : lycée d'enseignement général et technologique agricole

LEGTPA : lycée d'enseignement général, technologique et professionnel agricole

LPA : lycée professionnel agricole

Les établissements de l'Éducation nationale

La deuxième partie de l'échantillon est constituée par des établissements sous tutelle du Ministère de l'Éducation nationale, soit **14 collèges et 4 lycées** dont :

- 1 lycée professionnel en centre ville
- 1 lycée polyvalent (Général, Technologique et Professionnel) recrutant plutôt en zone rurale
- 2 lycées d'enseignement général et technologique, dont l'un propose une large palette d'options artistiques et sportives qui favorise la mixité sociale par l'apport d'un public hors secteur.

Si, parmi ces lycées, aucun n'est classé en réseau « Éclair » de l'Éducation prioritaire, leur secteur de recrutement comprend en partie des quartiers d'habitat social avec des publics plutôt inscrits en filières technologiques pour les deux lycées d'enseignement général.

Statut	CFA	3 ^{ème} DP	Effectifs élèves	Internat	Zone rurale	Plusieurs sites
GT	non	non	1600	non	non	non
GT	non	non	2600	oui	non	non
Professionnel	non	non	390	oui	non	non
Polyvalent	non	oui	790	oui	oui	non

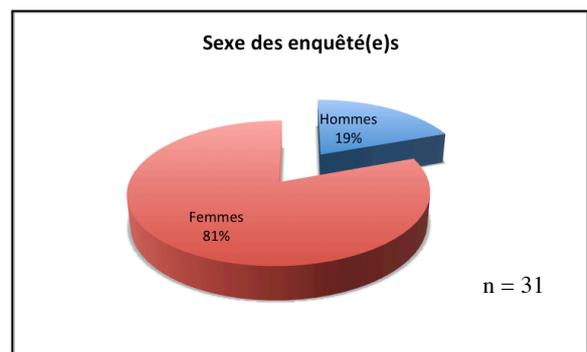
GT : Enseignement Général et Technologique - 3^{ème} DP : 3^{ème} de Découverte Professionnelle

A l'exception d'**un établissement privé**, les collèges de l'échantillon dépendent du secteur public. Leurs effectifs se situent pour la majorité autour de 500 élèves. Parmi eux, 5 collèges comprennent une Segpa et 4 collèges sont en Réseau d'Éducation Prioritaire (REP). Toutefois, bien que ne relevant pas de l'éducation prioritaire, 3 autres collèges ont un secteur de recrutement comprenant des quartiers d'habitat social avec des élèves cumulant des problématiques d'ordre social et scolaire. Implantés en centre ville, les 7 autres collèges déclarent une bonne mixité sociale, parce que leur secteur de recrutement comprend soit un quartier en habitat social, soit une zone rurale. Aucun de ces collèges ne dispose d'un internat.

Statut	Effectifs élèves	Segpa	Zone rurale	Centre ville	REP	Mixité sociale	Internat
privé	480	non	non	oui	non	oui	non
public	350	non	non	oui	oui	défavorisé	non
public	480	oui	non	oui	oui	défavorisé	non
public	564	oui	oui	oui	non	oui	non
public	572	non	non	non	oui	défavorisé	non
public	750	oui	non	non	non	défavorisé	non
public	350	non	oui	non	non	oui	non
public	697	non	non	oui	non	oui	non
public	330	non	oui	oui	non	oui	non
public	466	oui	non	non	non	oui	non
public	476	oui	non	non	non	défavorisé	non
public	500	non	non	non	non	oui	non
public	424	non	non	non	oui	défavorisé	non
public	460	non	non	non	non	défavorisé	non

Profil des adultes enquêtés

Reflète d'un univers professionnel féminisé à 70%, ce sont **pour l'essentiel des femmes** qui ont été nos interlocutrices (25 professionnelles). A l'exception de deux professeurs (Arts appliqués, EPS), leur caractéristique commune est d'occuper un **poste non enseignant** soit dans l'équipe de direction, soit en majorité dans l'équipe « Vie scolaire » (CPE, assistant(e) d'éducation), soit dans l'équipe médico-sociale (assistante sociale ou infirmière). Il est observé également une **ancienneté importante** dans la fonction occupée puisque plus de 60% des enquêtés déclarent 10 ans de carrière et plus (de 10 à 30 ans) ainsi qu'une certaine stabilité dans l'établissement (plus de 10 ans pour 30% des interlocuteurs), données qui sont à corrélérer avec la moyenne d'âge (**40% sont âgés de 50 ans et plus**).



Fonction occupée	Hommes	Femmes	Total
Chef d'établissement	2	1	3
Enseignant	1	1	2
CPE	3	14	17
Assistante sociale		3	3
Infirmière		5	5
Parent		1	1
Total	6	25	31

I.3 L'enquête auprès des formateurs

Méthodologie

L'animation du module « Sentinelles & Référents » en milieu scolaire a été assurée par des intervenants, recrutés à partir de 2012, sous la supervision d'Eric Verdier, psychologue communautaire et concepteur de ce dispositif dont il assure la direction scientifique. Leur mode de cooptation s'est faite à la fois sur une base affinitaire et en fonction de compétences acquises par certains dans d'autres champs professionnels que celui de la formation, tandis que d'autres capitalisent une longue expérience en tant que formateurs.

Fin 2014, des entretiens individuels ont été menés auprès de 10 formateurs (4 femmes, 6 hommes) sur la base d'un guide d'entretien portant sur leur trajectoire biographique et professionnelle, l'historique de leur participation au dispositif et leurs constats sur les formations effectuées.

Trajectoires et caractéristiques socioprofessionnelles des formateurs enquêtés

Avec une moyenne d'âge se situant autour de la cinquantaine, il est observé une forte hétérogénéité quant à leur formation initiale, tandis qu'une certaine homogénéité caractérise des trajectoires professionnelles non linéaires marquées soit par des reconversions en cours de carrière, soit par des engagements artistiques et/ou associatifs. Pour ceux qui ont été d'abord économiste, ingénieur, architecte d'intérieur, assistant(e) sociale, le deuxième temps de leur carrière tend à concilier des activités investies sur un plan personnel avec une activité rémunérée, le moment de rupture étant souvent corrélé à un épisode biographique (éducation des enfants, chômage, maladie, séparation). Ce deuxième temps professionnel se caractérise également par un statut marqué majoritairement par la précarité, souvent sous forme d'auto-entrepreneuriat, précarité que rejoint le statut d'intermittent du spectacle conservé jusque là par certains.

Le recrutement des intervenants s'est développé au fur et à mesure du déploiement des modules de formation et a toujours correspondu à des rencontres, récentes ou plus anciennes, liées à des centres d'intérêt partagés avec Eric Verdier que ce soit sur un plan professionnel ou associatif. Ces rencontres se sont produites le plus souvent dans le cadre de formations ou d'interventions portant sur les processus de discriminations et leurs conséquences. Ainsi parmi les dix intervenants interrogés, trois d'entre eux qui exercent (ou ont exercé) une activité bénévole au sein d'une antenne départementale de l'association « Contact »⁶ (Toulouse, Valence, Ile-de-France) ont suivi une formation destinée aux bénévoles, animée par Eric Verdier. Un autre formateur, qui est à l'origine de la création du Festival « Femmes dans la ville » (Cherbourg) et en a été l'organisateur quatre années de suite, l'avait sollicité pour intervenir lors d'une rencontre-débat concernant la mise en place d'un groupe de paroles d'hommes. Démarche identique pour cette autre formatrice qui, elle, organisait auparavant une manifestation annuelle dans le cadre de la Semaine de prévention du suicide et lui avait demandé d'intervenir sur le thème « Suicide et homosexualité ». La participation en tant que

⁶ L'association « Contact », créée en 1993, réalise des interventions en milieu scolaire (collèges et lycées) et bénéficie de l'agrément Education Nationale depuis 2008.

stagiaire à une « Formation-action Discriminations » conduite par Eric Verdier a également été le cadre d'une mise en lien avec celui-ci pour deux autres formatrices.

Comme on le voit, un ensemble de caractéristiques proches, tant au niveau des circonstances du recrutement que des itinéraires professionnels, ont contribué à fonder une culture commune à ce groupe de formateurs qui, pour plus de la moitié, ont également une expérience d'intervention en milieu scolaire ou auprès d'adolescents. Celle-ci se décline :

- soit dans l'engagement associatif comme bénévoles à « Contact », association qui développe un ensemble d'actions de prévention des risques liés à l'homophobie dans les collèges et lycées (interventions sur les discriminations) ou propose des « groupes d'écoute et de parole » destinés aux adolescents ou jeunes adultes « qui se posent des questions » quant à leur orientation sexuelle (mais aussi aux parents),
- soit comme formateur dans des programmes de prévention de la violence et du harcèlement en milieu scolaire portés par l'Association pour la communication non violente (CNV).

L'engagement dans une carrière artistique est également le support d'intervention en milieu scolaire, via le spectacle vivant pour une formatrice (théâtre forum) ou l'activité de clown pour cet autre formateur qui est invité sur des thèmes tels que « Prévention des MST », « Relations garçons-filles, respect du partenaire » sous forme d'interventions ponctuelles, ou de projets à l'année. Il a été également sollicité par l'Education nationale sur la thématique du harcèlement, des rumeurs et des conduites addictives au cannabis.

Pour ceux n'ayant pas eu auparavant cette expérience d'intervention en milieu scolaire, il est toutefois observé une longue pratique et des compétences se référant à l'écoute et à l'accompagnement, soit comme psychothérapeute (sur les questions de deuil, maladie, mal-être, crise conjugale), soit sur des projets artistiques menés avec des « personnes en grande difficulté mentale » en utilisant les techniques de « danse contact » pour travailler la relation au corps et la relation à l'autre.

Formation des formateurs : acquisition des compétences professionnelles nécessaires

Avant d'intégrer le statut de formateur, une phase préparatoire sous forme de stage a été proposée aux nouveaux intervenants afin de les familiariser aux outils et contenus des deux modules de formation, l'une étant destinée à un public d'adultes (Formation-Action Discriminations) et l'autre au milieu scolaire (« Sentinelles & Référents »). Toutefois, ce temps de formation a évolué au fur et à mesure du déploiement des formations et ne se réfère pas à un schéma fixe.

Dans un premier temps, qui correspond à l'élaboration des formations puis à une phase d'ajustement, les différents outils et séquences proposés par Eric Verdier ont été testés en interaction avec les intervenants recrutés, avec une dimension formative. Dans un deuxième temps, l'intégration de nouveaux intervenants dans l'équipe de formateurs a été modulée en fonction des compétences et des expériences professionnelles de chacun mais aussi en fonction des subventions accordées.

Tant que le budget le permettait, la formation a correspondu à une période de stage rémunéré, d'une durée de 1 à 2 mois, consistant à assister aux formations pour s'en approprier les contenus et techniques d'animation puis de participer aux séances de débriefing avec les autres formateurs. Lorsque le budget s'est restreint du fait d'une diminution des subventions,

la période de stage n'a plus été rémunérée (ou seulement en partie) et l'intégration dans l'équipe en tant que formateur a été plus rapide. Celle-ci a été facilitée également par la montée en compétence de l'équipe déjà formée mais aussi par la répartition des rôles (le « Con » et le « Tact ») dans le binôme de formateurs qui anime la formation, l'un ayant un rôle moteur dans la dynamique de groupe, l'autre étant plus en retrait et portant attention aux réactions et aux besoins des participants. Cette position en retrait permet alors de continuer à assimiler les contenus et de repérer ce qui fonctionne le mieux auprès du public. Ainsi, avant d'occuper le rôle actif de « Con », le formateur novice est d'abord « Tact » sur une période plus ou moins longue jusqu'à ce qu'il s'estime suffisamment compétent pour un changement de rôle.

D'autre part, un épais « Référentiel pédagogique – Discriminations, Violence et Santé⁷ » élaboré en 2010 par Eric Verdier avec la collaboration de Clara Carbanar, formatrice, permet aux nouveaux intervenants d'approfondir les thèmes abordés en s'appuyant sur des fiches « Méthodes » qui exposent notamment les enjeux de la lutte contre les discriminations et des concepts plus théoriques. Ce référentiel propose également 46 « fiches outils » qui précisent, pour chaque jeu ou mise en situation proposé au groupe de participants, leurs objectifs, une mise en lien avec des concepts, le scénario du jeu, sa durée, la taille et le type de groupe, le matériel nécessaire, des techniques d'animation et des pistes d'analyse lors du débriefing avec les participants.

Constats sur l'organisation du travail

Recrutés sur la base d'un mi-temps, les formateurs sont en activité une semaine sur deux et, en fonction des formations programmées, peuvent alternativement intervenir tant auprès d'un public adulte pour la « Formation Action Discriminations » que d'un public scolaire pour le module « Sentinelles & Référents », le canevas des deux formations⁸ étant assez proche ainsi que les techniques et outils d'animation.

Les contenus développés auprès du public adulte sont néanmoins d'une approche plus conceptuelle et traitent des sujets connexes non abordés –ou de façon succincte- avec le public scolaire, comme par exemple le suicide. La phase de stage où le nouvel intervenant est « apprenant » tout en se positionnant dans le rôle du « Tact » est interchangeable sur l'une ou l'autre formation, permettant ainsi de se familiariser avec les deux types de public et d'intervenir avec les mêmes compétences sur les deux formations. Cette polyvalence permet d'organiser avec une grande souplesse le planning des formations en constituant à chaque fois des binômes de formateurs (le « Con » et le « Tact ») pouvant intervenir sur deux sites différents dans une même semaine.

L'organisation du mi-temps mensuel (une semaine sur deux étant considérée comme « blanche »), suit le schéma suivant : le lundi et le mardi ainsi que le jeudi et le vendredi sont dévolus à l'animation des formations (deux fois deux journées, sur des sites différents) alors que la journée du mercredi est consacrée à une réunion collective de l'équipe dans les locaux de la Ligue Française pour la Santé Mentale.

⁷ Ce référentiel est issu des recherches actions menées entre 2003 et 2010.

⁸ Elles diffèrent toutefois concernant leur durée, le module « Sentinelles & Référents » étant plus court (4 jours, soit 2 fois deux jours) et la « Formation Action Discriminations » plus longue (8 jours, soit 4 fois deux jours).

Cette réunion s'ouvre par un « débriefing » des formations venant de se dérouler, avec un compte-rendu de chaque binôme en charge d'une formation. Y sont abordés les temps forts et/ou les problèmes de dynamique de groupe, les difficultés rencontrées, les conditions matérielles favorables ou non au déroulement de la formation. Ces échanges ont également une fonction de « remise à niveau » pour chacun par la mise en débat des points à corriger, le partage de ce qui a pu toucher émotionnellement ou déranger certains formateurs, des questionnements et des propositions pour améliorer la formation dans son déroulement.

Ce travail en équipe est ensuite consacré à l'organisation pratique des futures formations qui se décline en de multiples tâches (démarchage auprès des établissements scolaires, mise à jour du calendrier des formations, répartition des binômes, réservation des billets de train et des chambres d'hôtel, remboursement des frais avancés, passage de consignes et leur suivi auprès du « porteur » de la future formation d'un établissement scolaire, ...), l'accompagnement post-formation étant également pris en charge par les binômes (transmission des fiches-outils et des fiches-concepts, conseils, bilan de la formation).

Turn-over et statut précaire des formateurs

A l'exception du chef de projet, salarié sur un temps plein, tous les formateurs⁹ ont été recrutés sur la base d'un statut d'auto-entrepreneur, avec une facturation pour chaque journée de formation réalisée (soit 10 jours ouvrés par mois) qui varie de 200 à 500 € en fonction du niveau de qualification. Ce nombre de jours a fluctué cependant selon le volume de formations programmées, qui pouvait être à la baisse certains mois et se répercutait d'autant sur le niveau des rémunérations mensuelles. Ce statut a pu provoquer des tensions importantes, notamment lors de pics d'activité qui impliquaient un surcroît de tâches administratives (notamment en démarchage ou « phoning » auprès des établissements scolaires) sur un temps de travail non rémunéré. Pour plusieurs des formateurs enquêtés, cette précarité a été en partie compensée par des « bénéfices secondaires » comme les compétences acquises, l'intérêt social et l'efficacité des interventions tant en milieu scolaire qu'auprès des adultes. Toutefois, cette précarité et l'absence de droits qui lui est associée, a généré un important turn-over dans l'équipe de formateurs avec une déperdition dommageable des acquis et des savoirs-faire liés à leur montée en compétences. En septembre 2016, l'équipe de formateurs intervenant depuis 2012 s'était entièrement renouvelée.

I.4 L'enquête auprès des élèves Sentinelles

Méthodologie

L'objectif initial était de mener des entretiens qualitatifs auprès d'un panel de 20 Sentinelles actives depuis plus d'un an, contactés via les porteurs des dispositifs. Cet objectif quantitatif a été atteint puisque nous avons recueilli les témoignages de 27 élèves.

Le choix des deux principaux critères de constitution de l'échantillon a été guidé par l'hypothèse de travail que le regard porté par les élèves Sentinelles est orienté principalement par leur âge, et donc le **type d'établissement fréquenté** (collège, lycée GT et professionnel, lycée agricole), ainsi que par la **dynamique des dispositifs** auxquels ils ont participé.

⁹ Certains formateurs ont fait le choix d'être salariés par leur propre association qui facture leurs prestations à la LFSM. Ils sont donc moins rémunérés en salaire net.

Sur le constat que la pérennisation des dispositifs repose en grande partie sur leur capacité à organiser des formations en interne pour le renouvellement des élèves Sentinelles, nous y avons adjoint le critère d'avoir bénéficié d'une **formation interne**.

Le panachage du critère du type d'établissement fréquenté a pu être respecté puisque tous les types d'établissement sont représentés :

- 16 collégien-nes,
- 11 lycéen-nes :
 - 8 en lycées agricoles,
 - 3 en lycées soit d'enseignement général et technologique, soit polyvalent (général, technologique et professionnel¹⁰).

Les enquêtés sont scolarisés dans 10 établissements différents.

Le panachage avec les deux autres critères retenus pour la constitution de l'échantillon s'est avéré plus difficile :

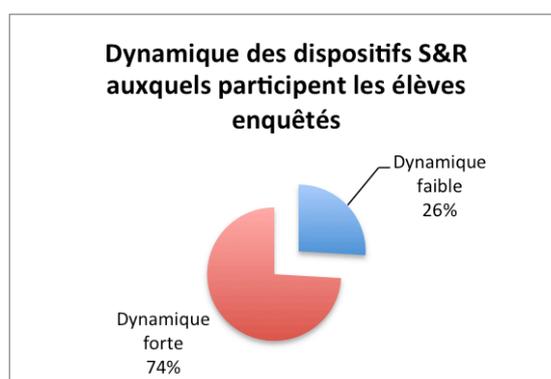
- **Critère 2 : Dynamique (forte / faible) du dispositif auquel ils ont participé (pérennisation, essoufflement, abandon...).** Rappelons les critères que nous avons retenus pour évaluer la dynamique des dispositifs S&R :

Forte activité

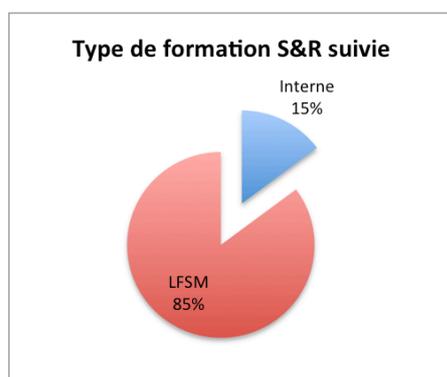
- Présentation annuelle du dispositif aux nouveaux arrivants systématique ;
- Nombre de réunions > ou = 1 mensuelle ;
- Nombre d'interventions mentionnées > à 5.

Faible activité

- Présentation annuelle du dispositif aux nouveaux arrivants non systématique ;
- Nombre de réunions < 1 bimensuelle ;
- Nombre d'interventions mentionnées < ou = à 5.



On le voit sur le graphique, les dispositifs présentant une faible activité ont moins répondu à nos requêtes, et lorsqu'ils l'ont fait, il leur a été difficile de nous mettre en relation avec des Sentinelles acceptant de participer à l'enquête : seuls 7 élèves enquêtés participent à des dispositifs à faible dynamique. Cette difficulté méthodologique peut s'expliquer par une moindre motivation des équipes à participer à l'évaluation lorsque les résultats de leur dispositif leur apparaissent peu probants.

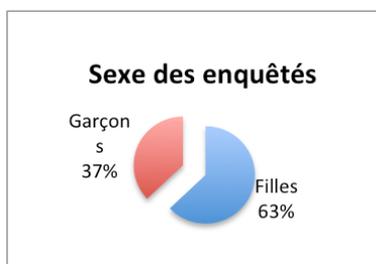


- **Critère 3 : Type de formation reçue (LFSM ou en interne).** Plusieurs lycées étaient d'ores et déjà engagés dans la formation en interne de nouvelles Sentinelles, ce qui nous a permis de recueillir les témoignages de 4 lycéens formés en interne. Les collèves sont plus en difficulté sur cette question, et nous n'avons pas pu interviewer de collégiens formés en interne.

¹⁰ À noter que nous n'avons pas pu enquêter d'élèves en filière professionnelle.

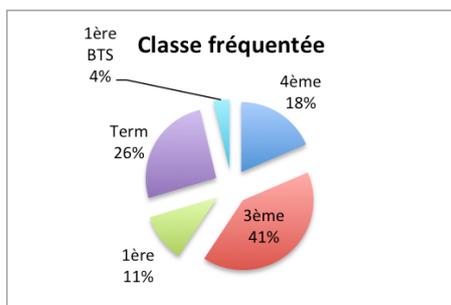
Profil des élèves enquêtés

- **Davantage de filles enquêtées.** Les données recueillies sur les 31 établissements enquêtés lors de la seconde phase de l'évaluation montraient que, malgré les consignes des formateurs de constituer des équipes comportant autant de garçons que de filles, ces dernières représentaient déjà plus de la moitié des élèves Sentinelles (54%).

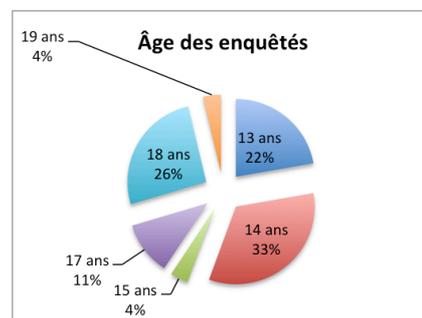


Dans notre échantillon de Sentinelles « expérimentées » où la variable âge n'a pas fait partie de nos critères de choix, cette surreprésentation des filles s'amplifie (63%), ce qui peut signifier que les garçons abandonnent plus souvent le dispositif que les filles.

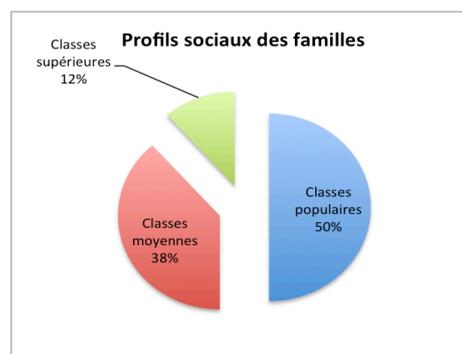
- **Peu de Sentinelles enquêtées en retard scolaire.** La répartition des âges montre l'absence d'élèves de 16 ans, ce qui correspond à un retard scolaire d'une année en fin de collège, et un seul élève de 19 ans, donc en retard d'une année en fin de lycée.



et un seul élève de 19 ans, donc en retard d'une année en fin de lycée. Cette observation indique que les Sentinelles enquêtées appartiennent plus souvent aux « bons élèves ».



- Les professions des parents déclarées par les élèves enquêtés¹¹ permettent d'apprécier approximativement leur **distribution sociale**. On y observe une surreprésentation des classes populaires, notamment liée aux entretiens collectifs menés dans deux collèges de quartiers populaires, dont un classé REP au moment de l'enquête.



L'enquête auprès des 16 collégiens a été menée principalement sous la forme d'entretiens collectifs (13 collégiens), de façon à instaurer une relation d'enquête plus égalitaire. L'enquête auprès des 11 lycéens a été menée par des entretiens individuels téléphoniques, d'une durée variant de 45 minutes à 1h30.¹²

¹¹ Voir Annexe 2

¹² Voir la grille d'entretien en Annexe 1

II. L'inscription institutionnelle du dispositif Sentinelles et Référents

II.1 Le partenariat institutionnel

Points forts

- La lutte contre les discriminations et la lutte contre le harcèlement en milieu scolaire ont été renforcées par des circulaires récentes et des programmes d'actions au niveau national. Les établissements scolaires sont encouragés « à ouvrir leurs portes » aux initiatives portées par des structures associatives ou privées.
- La formation « Boucs émissaires » est en congruence avec les orientations gouvernementales. Son concept est bien adapté au contexte scolaire des collèges et lycées.
- Le réseau partenarial, public et privé, mis en place dans le cadre de la « Formation-Action Discriminations » a également manifesté son intérêt pour le développement d'une action préventive en milieu scolaire et participe à son financement.

Points faibles

- Les restrictions budgétaires impactent le financement de l'action et l'exposent à des difficultés prévisionnelles.
- Le bilan annuel des actions de formation n'est pas assez indicatif notamment concernant la couverture globale du territoire national par le Programme FAR et la distinction des sites en « Politique de la ville ».
- La communication concernant l'évolution du programme « Formations-Actions, Recherche » et son articulation autour des deux modules « Discriminations » et « Boucs Emissaires » est à développer par l'apport de précisions.

Recommandations

- Améliorer les outils de communication autour du Programme FAR en différenciant avec clarté les différents axes de formation, leurs objectifs, les publics concernés tout en apportant des précisions sur le contenu des formations (principales thématiques travaillées, méthodes pédagogiques, pistes d'actions proposés)
- Développer des outils de suivi quantitatif prenant en compte les indicateurs spécifiques à chaque partenaire institutionnel.

II.2 Le partenariat avec l'enseignement agricole

Points forts

- Le module « Boucs Emissaires » a bénéficié des acquis positifs de la formation « Discriminations » et d'un capital de confiance qui ont participé au bon accueil de ce nouveau dispositif par les lycées agricoles.
- Le parrainage par le Réseau Réséda est un atout important tant au niveau de la diffusion de l'information que de la mise en liaison avec les établissements agricoles.
- Le Réseau Réséda a apporté une aide décisive au niveau logistique.

Points faibles

- Le co-financement de la formation demandé à chaque établissement candidat, pour suppléer à une subvention non accordée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ), est un obstacle important à leur participation.
- La logistique concernant la gestion administrative des formations est encore en cours de construction.

Recommandations

- Mise à disposition d'un document présentant le module « Boucs émissaires », ses différentes modalités (contenu, durée, coût ...) et son lien avec le module « Discriminations »
- Modèle à établir d'une convention-type entre la LFSM et l'établissement porteur
- Calendrier prévisionnel sur l'année scolaire (à communiquer au moment de la rentrée scolaire) indiquant les dates des formations pour les modules « Discriminations » et « Boucs émissaires » afin de permettre aux équipes pédagogiques de prévoir ce temps de formation pour mieux s'organiser.
- Communication au réseau Réséda de la liste des établissements candidats pour une formation afin de leur diffuser toute information utile (notamment concernant le module « Discriminations » dont l'organisation est prise en charge par les directions régionales).
- Communication d'un document de synthèse post-formation comprenant la liste des professionnels formés dans chaque établissement (afin d'établir une liste interne au réseau Réséda pour faciliter les échanges et les mutualiser) et une grille évaluative communiquée au porteur de l'action afin que le Réseau Réséda puisse avoir à disposition quelques données qualitatives et quantitatives pour une évaluation interne).

II.3 Le partenariat avec les établissements de l'Education nationale

Points forts

- Le programme FAR a bénéficié de l'accélération, par une mise à l'agenda ministérielle, de mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire :
 - o mise en place d'une délégation ministérielle spécifique en novembre 2012,
 - o mise en ligne du site « Agir contre le harcèlement à l'école » pour relayer une vaste campagne d'information sur le sujet,
 - o édicition d'une nouvelle circulaire en août 2013 préconisant notamment la mobilisation de tous les acteurs pouvant intervenir dans le cadre de formations avec la possibilité de s'appuyer sur des partenaires externes à l'Education nationale.
- Le programme FAR rencontre une forte demande des établissements scolaires pour bénéficier d'une formation au repérage et au traitement des phénomènes de harcèlement mais aussi d'un accompagnement dans la mise en place de dispositifs de prévention.
- La qualité de la formation « Boucs émissaires » bénéficie de l'expertise et des acquis du programme « Formations-Actions, Recherche ».
- Le programme recueille l'appui des équipes de direction et le consensus positif des professionnels scolaires dans les établissements.

Points faibles

- La demande d'agrément comme organisme de formation auprès de l'Education nationale n'a pas encore abouti.
- Il en résulte une faible connaissance de cette formation par les établissements scolaires.

Recommandations

- Déposer une nouvelle demande d'agrément en s'appuyant sur la valorisation de l'expérience acquise et sur la réputation positive de la formation.
- Développer une campagne d'information sur la formation.
- Concevoir un site Web (ou développer la présentation des formations sur le site de la LFSM) dédié au pôle Discriminations (contenu et modalités des formations, témoignages de participants, exemples d'actions mises en place suite aux formations, etc)

Recommandations générales pour l'ensemble des établissements

- Planifier un calendrier avec davantage de marge temporelle afin d'optimiser les possibilités de participation.
- Proposer au porteur du projet l'ouverture de la formation aux partenaires extérieurs.
- Réfléchir sur les problèmes posés par l'auto-formation quand le financement d'une nouvelle formation ne peut être assuré, et de la forme que pourrait prendre un accompagnement du dispositif. Ainsi, l'organisation d'une ou deux journées complémentaires positionnées après le démarrage du dispositif permettrait d'affiner la formation reçue.
- Pour mieux accompagner les Sentinelles, il serait souhaitable que les responsables d'établissement « sanctuarisent » dans le temps et l'espace les moments de réunions Sentinelles et Référents.

III. La formation préalable à la mise en place des dispositifs Sentinelles et Référents

III.1 Les profils des participants à la formation

Compte-tenu de la politique volontariste du Ministère de l'Agriculture, les lycées agricoles représentent près de la moitié des établissements concernés par les premières formations. À l'inverse, les lycées professionnels sont très peu représentés.

Les porteurs du projet dans la majorité des établissements témoignent d'une **forte sensibilisation à la lutte contre les discriminations** et le harcèlement, associée à une volonté d'agir. Dans leur grande majorité, ils sont bien soutenus par les équipes de direction.

Pour le recrutement des futurs « référents », les porteurs ont plutôt opté pour des **propositions ciblées en direction de professionnels investis** dans la vie de l'établissement (18 sur 31). Dans l'ensemble des établissements, les adultes formés représentent une **bonne diversité professionnelle en interne** (enseignant, CPE, assistant d'éducation, infirmière, APS). **Cependant, l'inclusion d'adultes non impliqués institutionnellement dans le suivi des élèves est peu fréquente** (parents d'élèves, agents d'accueil, de service et de restauration, partenaires extérieurs...), alors même qu'ils apportent un éclairage spécifique sur les phénomènes de harcèlement. Outre des déficits de mobilisation de part et d'autre, un timing court entre l'annonce de la formation et son démarrage limite la participation de certains professionnels qui ne peuvent se libérer rapidement. **Mais la participation des enseignants est faible**, du fait d'une priorité souvent exclusive accordée à la transmission des contenus disciplinaires aux dépens de la prise en compte des conditions socio-éducatives d'acquisition de ces connaissances. C'est une fois les dispositifs bien installés que l'on voit les enseignants rejoindre les groupes de Référents. La participation des personnels médico-sociaux est fréquente mais elle est perturbée par leurs impératifs professionnels. Lorsque la formation n'a lieu au sein des établissements, leur participation en est facilitée.

Les femmes sont largement majoritaires, en adéquation avec la féminisation des professionnels des établissements scolaires, notamment dans les collèges. Malgré les consignes de recrutement données par les formateurs, les hommes ne participent en moyenne qu'à hauteur de 35% des effectifs des participants à la formation.

A l'instar du mode de recrutement des adultes, deux types de démarches ont été mobilisées pour le recrutement des Sentinelles : soit par appel à candidature non ciblé, soit sur demande ciblée auprès de certains élèves dont le profil était connu par les professionnels. **La démarche non ciblée a été majoritaire dans les lycées agricoles, et la démarche ciblée majoritaire dans les collèges.**

Grâce aux consignes des formateurs, la parité entre filles et garçons a pu être approchée, avec respectivement 56% et 44%.

Les élèves candidats montrent également une forte motivation à la fonction de « Sentinelle », notamment ceux ayant vécu une expérience de harcèlement, personnellement ou par le biais de leurs proches.

III.2 Regards croisés sur le déroulement de la formation

Le professionnalisme, le « savoir-faire » tout autant que l'empathie dont font preuve les formateurs sont soulignés par tous les participants comme particulièrement opérants pour l'incorporation des contenus et de la démarche. La **pédagogie adoptée**, avec son enchaînement de jeux de rôle, de mise en situation, d'apports théoriques et de débats, instaure une dynamique appréciée autant par les élèves que les adultes. Le **travail sur les émotions** est bien maîtrisé par les formateurs et apparaît comme un ressort très efficace du changement des représentations. Les **mises en situations** proposées ont profondément marqué les enquêtés, générant des réflexions sur la complexité des relations humaines. Les **concepts** traités sont bien assimilés par les élèves, bien que certains soient a priori difficile d'accès pour les plus jeunes, tel la notion de normopathie. Pour les Référénts, l'appréciation positive des apports de la formation et le besoin d'approfondir cette approche déterminent un **intérêt marqué pour la « Formation Action Discriminations »**.

Le **mélange élèves et adultes** est la principale spécificité de la formation et en tant que tel, il est plébiscité par tous les participants. Il se révèle particulièrement opérant au niveau des apports réciproques qu'il favorise. Il participe d'une mise en liens et concourt à installer un **climat de confiance** dont les effets positifs se prolongent lors des actions ultérieures induites par la formation. La dynamique exceptionnelle de la formation repose en partie sur cette formation conjointe adultes-élèves. Une telle formation fournit aux élèves une expérience marquante de relations égalitaires avec les adultes qui ouvre de nouvelles relations entre adultes et élèves au sein des établissements scolaires.

Si tous les élèves enquêtés jugent cette formation très profitable, **les élèves ayant vécu une expérience de harcèlement**, personnelle ou dans l'entourage proche sont les plus intéressés. Pour ceux l'ayant expérimenté personnellement, la formation leur permet de transformer en force d'intervention collective une histoire qu'ils considéraient auparavant comme marque d'une faiblesse de caractère. Ce sont souvent eux qui constituent le « noyau dur » des dispositifs à venir. Quelque soit le profil des Sentinelles, la formation leur apporte une **nouvelle compréhension des phénomènes de harcèlement** : le harcelé n'est pas responsable de ce qui lui arrive, les témoins participent activement aux processus de harcèlement et les postures sont interchangeable dans le cours d'une vie. Ils l'estiment très profitable y compris dans leur vie citoyenne.

C'est pourquoi, **lors du premier recrutement, le choix des futurs élèves Sentinelles doit être ciblé** afin de garantir la viabilité du dispositif. En effet, les expériences d'appel à candidatures sans critères de sélection dès le démarrage du dispositif apparaissent trop aléatoires quant aux qualités requises pour exercer ce rôle. Un **délai souvent trop court** entre la proposition de dates et le démarrage effectif de la formation a des conséquences négatives sur la constitution du groupe des participants, en ne permettant pas d'accorder le temps nécessaire au choix des participants, notamment des Sentinelles, ni d'organiser le remplacement des professionnels, notamment non enseignants. Cependant, **une fois le dispositif installé, l'appel à candidatures permet le recrutement d'un panel de profils élargi qui enrichit la démarche**. L'exemplarité et le volontariat permettent ainsi d'adjoindre davantage de Sentinelles non qualifiables de « bons élèves » mais qui permettent ainsi de potentialiser l'impact du dispositif Sentinelles et Référénts.

La densité des contenus sur une durée courte suscite la demande fréquente, tant des adultes que des élèves, d'une **journée supplémentaire de formation**. Par ailleurs, la mise en place d'un dispositif de prévention et de repérage avec des pistes d'action est amorcée en cours de formation mais émerge la demande d'une journée complémentaire en différé pour accompagner les premières interventions sur le « terrain ». Enfin, la thématique du suicide n'est que rarement abordée pendant la formation et fait l'objet d'une demande récurrente.

Certaines périodes de formation apparaissent moins favorables pour optimiser la portée ultérieure du dispositif de prévention. Ainsi, les formations en fin d'année scolaire occasionnent souvent une perte de dynamique à cause des congés d'été et des difficultés de remobilisation à la rentrée scolaire.

III.3 Le point de vue des formateurs

Le travail en équipe, avec des relations d'alliance et de complicité, s'est accompagné d'un partage des compétences, des savoirs et des subjectivités. Cet ensemble a constitué un socle puissant qui a porté les formations et a été moteur pour accompagner les participants dans une prise de conscience et un changement de positionnement face à la perception des discriminations et des conduites associées. La capacité des formateurs à transmettre des notions théoriques et réflexives auprès de leurs publics (jeunes et adultes) a été soulignée avec régularité par les bénéficiaires de cette formation. Ceux-ci ont été également sensibles à l'empathie et à la bienveillance qui accompagnaient leurs ressentis émotionnels et l'attention qui y était prêtée. Cette forte implication est également observée dans les entretiens menés auprès des formateurs. Elle entre en résonance avec leur engagement associatif et/ou professionnel contre les discriminations et auprès de publics fragilisés. Même si la plupart d'entre eux ne font désormais plus partie de l'équipe d'intervenants, leur collaboration aux modules de formation a été pour eux une expérience professionnelle marquante et enrichissante, mais aussi une « belle aventure humaine ». Consultés sur les points forts et les points à améliorer, les avis recueillis se complètent sur différentes observations concernant l'organisation et le bon déroulé des formations :

- **Les modalités d'information préalables** des stagiaires sur les contenus de la formation sont le plus souvent bien observées par l'établissement d'accueil.

- **Les conditions de déroulement** des formations sont liées aux conditions matérielles proposées par les établissements : meilleures elles sont, mieux le groupe est accueilli, moins il y a d'insécurité au niveau du respect des horaires ou des changements de salle. La salle où se déroule la formation doit avoir suffisamment d'espace pour les exercices et les jeux collectifs. Est pointée l'importance de ce qui participe de la convivialité du moment et qui « change l'ambiance », comme le café et les gâteaux pour l'accueil et les pauses.

Il est parfois difficile de réunir une « assemblée plénière » dans l'établissement afin que le collectif scolaire soit informé de la mise en place du dispositif « Sentinelles & Référents ». Pour les formateurs, cette présentation est importante car elle valorise le dispositif et permet d'identifier ceux qui s'y engagent.

- **La « notion de fil rouge »** (soit la présence d'un même formateur du binôme au cours des différentes séquences) apparaît comme une des conditions de réussite en tant qu'élément de « sécurité et de mise en confiance » avec une « mission de vigilance » auprès des participants.

- **L'engagement des participants** est primordial, que ce soit par rapport aux règles établies par le groupe (présence, confidentialité, libre participation aux jeux et mises en situation) ou dans la prise de parole sur soi. Les raisons pour lesquelles des dispositifs ont du mal à s'implanter sont souvent liées au fait que la formation a été imposée par la direction et ne correspond pas vraiment à un projet investi par le collectif. Il ne faut donc pas forcer les professionnels scolaires à accueillir un dispositif.

- **Le profil des Sentinelles** : les variations sont importantes d'un établissement à l'autre. Les critères de sélection proposés par les formateurs apparaissent validés par l'expérience, mais ne sont pas toujours respectés. Pourtant un « casting » réussi est une des conditions de la dynamique du groupe et de la pérennité du dispositif par la suite. Un laps de temps suffisant est absolument nécessaire pour procéder à un choix bien élaboré car le critère de base pour choisir les futurs élèves Sentinelles est qualitatif : il s'agit de cibler des jeunes qui sont attentifs aux autres. Concernant la composition du groupe, la mixité est primordiale par la dynamique qu'elle instaure vis-à-vis du public élèves, les rapports filles-garçons étant une problématique centrale dans les établissements scolaires.

- **Le profil des Référents** : plus le recrutement est varié avec un élargissement aux parents et aux agents de service, plus les apports sont divers, enrichissants et féconds durant la formation. L'obstacle principal est lié aux emplois du temps et à la difficulté de libérer quatre journées, notamment pour les enseignants et les parents en emploi.

- **Le suivi du dispositif** : ce serait une amélioration importante à apporter, mais qui exige un financement complémentaire. L'ajout d'une journée supplémentaire de formation, six mois ou un an après la première formation, est cependant une option à envisager pour soutenir le démarrage des dispositifs.

IV. La mise en place et le fonctionnement des 31 dispositifs enquêtés

IV.1 Regards croisés

Le dispositif est rapidement mis en place dans tous les établissements où s'est déroulée la formation. D'un établissement à l'autre, la forme prise par les actions de sensibilisation démarre toujours par une large campagne d'information auprès de la communauté scolaire qui se renouvelle aux rentrées scolaires suivantes mais ciblée auprès des classes entrantes. **Les outils proposés durant la formation font la preuve de leur opérationnalité** pour sensibiliser et intervenir sur les situations de harcèlement, notamment le « triangle de l'abus ». Son efficacité est attestée par le taux de repérage des situations de harcèlement. En moyenne, une dizaine de situations a été signalée durant l'année de mise en place du dispositif.

Comme pour toute expérimentation, **le dispositif nécessite d'être solidement soutenu lors de son démarrage** par les équipes de direction des établissements scolaires, notamment pour faciliter les rencontres entre Sentinelles et Référents. Beaucoup d'enquêtés regrettent ainsi les difficultés d'organisation des **réunions Sentinelles et Référents qui sont pourtant au cœur du dispositif**, en particulier lors de son démarrage. C'est en effet un lieu central d'apprentissage et d'amélioration des pratiques de repérage et d'« aller vers », de gestion des émotions suscitées par la proximité avec les violences observées et aussi d'articulation entre les rôles des uns et des autres dans la lutte contre les situations de harcèlement. Un fort cadrage collectif est ainsi nécessaire pour éviter que le dispositif ne dérive vers une interpellation des Sentinelles par toutes les expressions de mal-être de leurs pairs. Il permet également d'outiller les élèves Sentinelles pour qu'ils évitent d'être perçus comme des « balances ». À noter que si les élèves enquêtés ont témoigné de leurs craintes initiales à s'afficher comme Sentinelles, ils témoignent également que ce **risque d'ostracisation pointé par les adultes Référents s'est avéré surévalué** car facilement désamorcé par le fonctionnement même du dispositif.

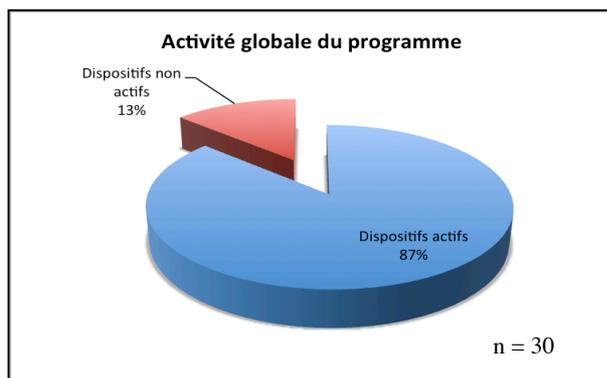
Le nouveau regard suscité tant par la formation que par la mise en place du dispositif permet une prise de conscience et une plus grande vigilance face aux processus de discrimination. La prise en compte par les adultes des souffrances vécues par les élèves et la participation conjointe des adultes et des élèves à leur accompagnement permet en soi une **amélioration rapide du climat scolaire**. En raison du travail de prévention menée par les élèves Sentinelles et les professionnels Référents, la tendance à la baisse des phénomènes de harcèlement est sensible, ce qui a un impact fort sur le climat scolaire. Les acteurs constatent que cette dimension préventive du dispositif les amène à élargir leurs interventions sur des situations d'isolement.

L'intérêt des élèves pour ce dispositif, conçu pour eux et animé par eux, génère une **dynamique d'essaimage** qui démultiplie les effets immédiats de la formation, tant auprès de leurs pairs que du reste de la communauté scolaire. Les élèves Sentinelles enquêtés expriment un très fort intérêt pour leur mission d'amélioration du climat scolaire. Ils constatent l'efficacité d'une démarche consistant pour les Sentinelles à soutenir les élèves harcelés en se désolidarisant des spectateurs.

Le principale problème rencontré par les dispositifs est la formation de nouveaux élèves Sentinelles pour remplacer ceux quittant l'établissement. Cette formation en interne de

nouvelles Sentinelles conditionne pourtant la pérennisation des dispositifs. C'est pourquoi les souhaits récurrents d'un suivi post-formation assuré par des formateurs extérieurs sont principalement motivés par un accompagnement à la formation de nouvelles Sentinelles. La formation de nouveaux adultes Référents pose moins question car ils sont moins concernés par le turn-over.

IV.2 Évolution 2012-2016 de l'activité des dispositifs enquêtés



Peu de dispositifs non actifs

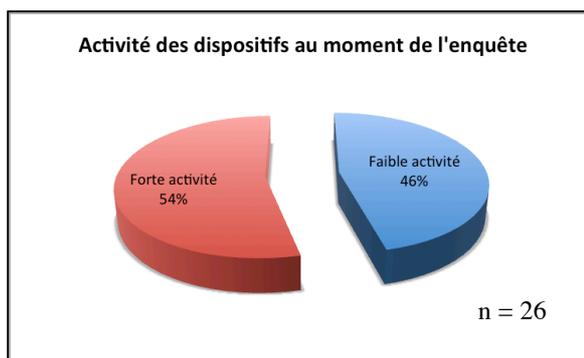
Les dispositifs non actifs sont ceux qui, au moment de l'enquête, ne présentaient aucune activité, c'est à dire :

- aucune présentation annuelle du dispositif aux nouveaux arrivants ;
- aucune réunion entre Sentinelles et Référents ;
- aucune intervention, ni des Sentinelles, ni des Référents.

Comme on le voit ci-dessus, les dispositifs non actifs sont peu nombreux (4 établissements).

Des dispositifs majoritairement très actifs

Pour affiner le profil des dispositifs actifs, nous avons créé une échelle basique d'intensité de leur activité au moment des entretiens, sur la base des mêmes indicateurs de fonctionnement que précédemment. L'échelle d'intensité de l'activité est ainsi définie :



- Faible activité :
 - Présentation annuelle du dispositif aux nouveaux arrivants non systématique ;
 - Nombre de réunions < 1 bimensuelle ;
 - Nombre d'interventions mentionnées < ou = à 5.
- Forte activité :
 - Présentation annuelle du dispositif aux nouveaux arrivants systématique ;
 - Nombre de réunions > ou = 1 mensuelle ;
 - Nombre d'interventions mentionnées > à 5.

Cette vue d'ensemble du dispositif fin 2014 – début 2015 ne rend cependant pas compte des dynamiques du dispositif entre le moment de la formation et le moment des entretiens.

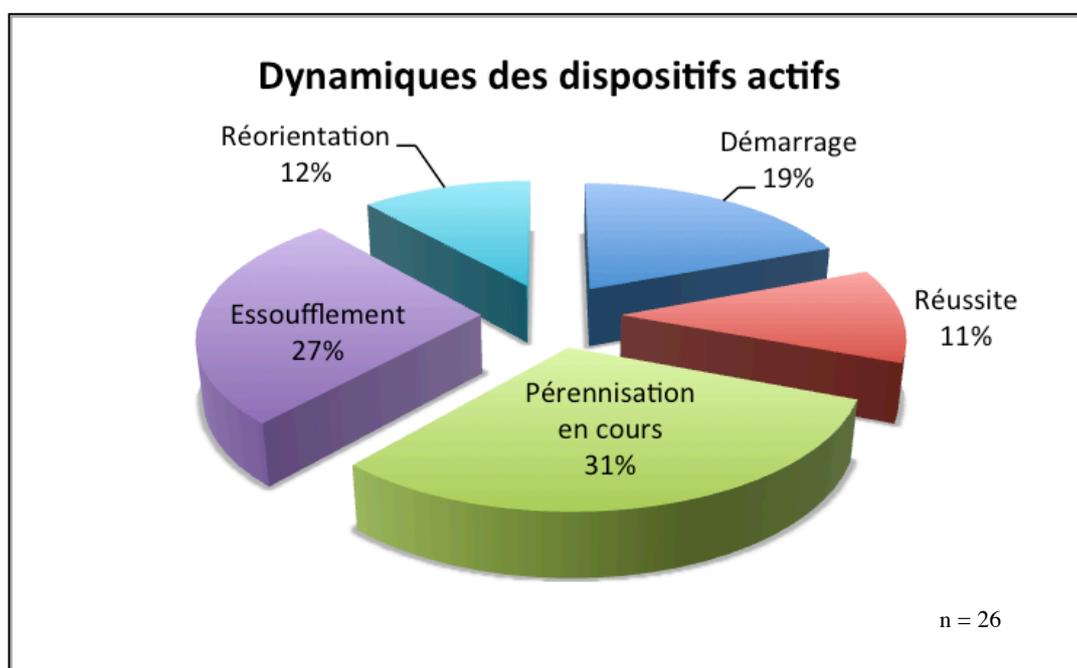
C'est pourquoi nous proposons ici une vue diachronique des dispositifs mis en place, vue permettant de saisir les dynamiques observées.

IV.3 Dynamique des dispositifs actifs mis en place entre 2012 et 2014

Compte-tenu de l'échelonnement dans le temps des formations « Sentinelles & Référents » dans les établissements depuis l'année scolaire 2012-2013, si l'on pose N comme l'année scolaire où s'est déroulée la formation, le dispositif d'enquête déployé a permis d'obtenir des informations sur l'activité des dispositifs à N, N+1 et éventuellement N+2.

Pour établir cette vue dynamique, nous avons caractérisé le degré d'activité pour chacune des années scolaires écoulées depuis la formation, avec la même échelle que précédemment : aucune activité, activité faible, activité forte. Le cumul de ces indicateurs annuels permet d'identifier plusieurs dynamiques en présence :

- **Démarrage** : faible activité en voie de développement. Cette dynamique est celle de dispositifs retardés par le départ ou l'absence prolongée de l'équipe de direction ou d'un porteur.
- **Réussite** : forte activité mais sans prévisionnel sur le recrutement et la formation de nouvelles Sentinelles. Cette dynamique concerne surtout des dispositifs enquêtés à N+1.
- **Réorientation** : Forte activité mais avec des modalités de fonctionnement très éloignées de celles proposées lors de la formation
- **Essoufflement** : Après 1 ou 2 années d'activité forte, l'activité du dispositif devient faible.
- **Pérennisation en cours** : Forte activité avec formation programmée ou effective de nouvelles Sentinelles et éventuellement de nouveaux « Référents ».



IV.4 Principaux facteurs associés aux dynamiques observables

Pour les dispositifs actifs (26)

- Dispositifs en voie de pérennisation (8) :
 - Fort soutien des équipes de direction
 - Essaimage fort du dispositif en interne : repérages de situations par l'ensemble de la communauté scolaire
 - Démultiplication des supports de communication entre S&R : réunions et/ou échanges interpersonnels et/ou intranet et/ou réseaux sociaux
 - « Oser » la formation de nouvelles Sentinelles
- Dispositifs actifs mais sans perspectives de pérennisation (3) :
 - Sentiment d'un manque de compétences pour mettre en place une formation de Sentinelles
- Dispositifs en voie d'essoufflement (7) :
 - Difficultés pour se réunir
 - Peu de situations repérées
 - Turn-over des Sentinelles
 - Démobilisation des Référents
- Dispositifs réorientés (3) :
 - Démobilisation des Sentinelles
 - Pas de soutien des équipes de direction
- Dispositifs en retard (5) :
 - Changements dans l'équipe de direction
 - Indisponibilité temporaire des Référents (congrés maladie ou maternité)
 - Événements internes (travaux importants)

Pour les dispositifs non actifs (4)

- Démobilisation des Sentinelles :
 - par manque de soutien des Référents face aux accusations de « balances »
 - par erreur de « casting », par exemple avec trop d'élèves formés en alternance
- Démobilisation des Référents :
 - par sentiment d'obligation de participation (formations couplées par exemple)
 - par abandon du porteur
- Déficit de soutien de la direction