

Enseigner avec bienveillance. Instaurer une entente mutuelle entre élèves et enseignants.

Par Marshall B. Rosenberg, aux éditions Jouvence, 2006.

Lu et présenté par Edouard Chenoy et publié dans la Feuille d'If n° 15 de décembre 2007.

Le livre est la transcription d'une conférence donnée par l'auteur qui expose les principes fondamentaux de la Communication Non Violente (CNV).

Il estime que l'apprentissage n'est intéressant que s'il est motivé par le désir d'acquérir de nouvelles connaissances qui aideront à contribuer à notre bien-être et à celui des autres au lieu qu'il soit question de contrainte. C'est le langage grâce auquel nous communiquons (et tout comportement est un langage) qui contribuera à motiver les autres à apprendre par amour de la vie.

Des chacals et des girafes.

En observant les gens qui avaient cette capacité, il a découvert qu'ils avaient un langage différent de celui qu'on lui avait appris à l'école. Ils pratiquaient la CNV.

Dans de nombreux pays, la CNV est connue sous le terme de « langage girafe ». On l'a ainsi nommée parce que la girafe est l'animal terrestre qui a le plus grand cœur. C'est un langage qui réclame de notre part l'aptitude de nous exprimer à partir de notre cœur, d'être conscients de la beauté qu'il y a en nous et chez les autres.

Le langage girafe est issu de l'observation et de la constatation de nos sentiments, de nos besoins et de ceux des autres, il montre notre vulnérabilité et en fait une force, il est bienveillant et crée des relations épanouissantes, il crée des liens empathiques.

A l'opposé, le chacal parle en évaluations, en jugements de valeurs intellectuelles, brimades, exigences, contraintes, il met en exergue le rôle du pouvoir, de la punition, il critique, il utilise la moquerie, l'humiliation, parfois l'insulte.

Dans les écoles chacals, les professeurs parlent chacal. L'auteur conseille aux jeunes : « Quand tu es dans ce genre d'institution, ne leur laisse jamais le pouvoir de t'obliger à te soumettre ou à te rebeller. » Chaque fois que vous entendrez parler le chacal, mettez vos oreilles de girafe, souvenez-vous des paroles de cette chanson.

Vois la beauté en moi
 Cherche le meilleur en moi
 C'est ce que je suis vraiment
 Et tout ce que je veux être
 Ça peut prendre un peu de temps
 Ça peut ne pas être évident
 Mais vois la beauté qui est en moi

Vois la beauté en moi
 Chaque jour qui passe
 Peux-tu faire l'essai
 Peux-tu trouver comment
 Me voir rayonner
 Dans tout ce que je fais
 Et voir la beauté en moi

Observation ou évaluation.

Je vous propose de ne jamais employer le langage chacal pour évaluer les résultats d'un élève. Tentons d'éliminer de notre conscience d'enseignant les mots tel que : bien, mal, bon, mauvais, correct, incorrect, il apprend lentement, elle apprend vite. Ce langage est dangereux.

Alors comment évaluer les résultats ? Voilà comment évaluer un résultat en langage girafe.

Un enfant de neuf ans écrit neuf plus huit égalent quatorze.

-Mon résultat est différent. Tu veux bien me montrer comment tu t'y es pris pour en arriver là ? L'enfant se met à pleurer.

-Hé bien mon ami, qu'est-ce qui t'arrive ?

-J'ai faux.

En troisième primaire, il avait appris à porter des oreilles de chacal, faute égale honte, j'ai faux, donc je suis idiot.

Le chacal dira : « tu es... » et la girafe : « quand tu te comportes ... je ressens... car... » Les mots trop, pas assez, bien, juste, qui sont des mots d'évaluation, font partie des mots favoris du chacal.

Le « pouvoir avec. »

La CNV ne nous demande pas d'être totalement objectif et d'éviter toute évaluation. Au contraire, les étapes qui vont suivre vont inclure une évaluation. Nous allons évaluer le comportement de l'autre, mais nous allons le faire de manière à avoir le maximum de pouvoir avec lui et non sur lui, parce qu'il voit combien sa vie en sera enrichie. Il pourra puiser sa motivation en lui-même.

La punition et la violence

Voici quelques actes de violence à éviter. Tout d'abord, il y a la violence que représente toute forme de punition. Si nous nous posons deux questions nous constaterons que la punition ne marche pas.

-1 Que voulons-nous que l'autre personne fasse ? Si on ne se pose que cette question, la punition est défendable, mais dès qu'on se pose la deuxième, on constate que la punition ne fonctionne jamais.

-2 Que voulons-nous que l'autre ait comme motivation pour faire ce que nous demandons ? Punir un enfant, c'est renforcer chez lui l'idée qu'on peut punir si on pense qu'on a raison et qu'on est assez grand pour le faire. On lui apprend surtout à ne pas faire telle chose sous nos yeux.

Pour les mêmes raisons, la récompense, la culpabilité, amener l'autre à agir par honte sont d'autres formes de violence. Il en est de même du « langage administratif » qui est un moyen de nier notre propre responsabilité : si on nous demande pourquoi nous avons agi comme nous l'avons fait et que nous répondons 'il le fallait, ce sont les ordres, la politique de notre société, c'est la loi. »

Le vocabulaire des sentiments.

Le langage du cœur c'est le langage des sentiments. Or des mots comme « impuissant, frustré, trahi, manipulé, critiqué », n'expriment pas des sentiments, ils ne disent pas comment nous nous sentons, si nous sommes triste, en colère... ce sont des mots chacals déguisés en girafes. Quand nous les employons, nous émettons en réalité des jugements sur les autres. L'étape suivante en CNV consiste donc à apprendre le vocabulaire des sentiments.

Deux questions : « qu'est-ce que l'autre a fait ? » La deuxième : « Comment vous sentez-vous quand l'autre fait cela ? » et non pas *parce que* l'autre fait cela.

L'étape qui suit va nous demander de prendre conscience de ce qui provoque nos sentiments et d'en prendre la responsabilité. La manière dont je me sens dépend du choix que je fais. C'est moi qui choisis ce qui déclenche mes sentiments.

Les besoins.

Un autre choix consiste à voir quel est le besoin qui est à l'origine de nos sentiments. Il s'agit de reconnaître que nous avons des besoins insatisfaits. Il convient de relier nos sentiments à nos besoins et d'exprimer nos sentiments de façon à ne pas en rendre l'autre responsable. Ainsi chaque fois que nous disons : « je suis frustré, fâché, énervé, découragé », nous ajoutons immédiatement « parce que je... » . Nous assumons la responsabilité de nos sentiments. « Je me sens ainsi dans cette situation parce que j'ai besoin

de... ». Nous pouvons avoir besoin de sécurité, de paix, de confiance, d'amour... Voyons cette conversation entre deux girafes.

« -Alors ton besoin, c'est l'amour ? - Oui. -Comment puis-je satisfaire ce besoin ? - Parle-moi en girafe. »
Besoin d'approbation, non, nous n'avons pas besoin d'approbation. Il faut distinguer les besoins des demandes.

Les demandes et les exigences.

L'étape suivante consiste à exprimer une demande claire et à la présenter comme une demande. Si une personne entend une exigence, elle y résistera et devra soit se soumettre, soit se rebeller. Veillez à énoncer une demande positive et non négative, dites ce que vous voulez et non ce que vous ne voulez pas.

En tendre les sentiments et les besoins : le lien empathique.

La seconde moitié du processus de la Communication Non Violente consiste à mettre ses oreilles de girafe et à apprendre à entendre tout message qui nous arrive comme l'expression des sentiments et des besoins de l'autre. Si l'autre dit non ou reste silencieux, nous entendons ses sentiments et ses besoins ou du moins, nous tentons humblement de les deviner.

Ce petit livre d'abord très aisé est émaillé d'anecdotes. Il décrit l'attitude du praticien en gestion mentale et n'est pas sans rappeler les cinq principes de Carl Rogers revendiqués par Antoine de la Garanderie : savoir être auprès de l'élève.

- a) Le pédagogue n'est pas un esprit pur. Il est lui-même plein de préjugés et plein d'implicites (son éducation etc..). Ce n'est pas forcément négatif, mais il n'est donc pas supérieur à l'élève: « viens, je vais te donner ma lumière ». Sommes-nous plus à l'aise avec nous-même qu'avec autrui?
- b) Authenticité et humilité de la part du pédagogue qui doit se remettre en question.
- c) Respect de l'authenticité d'esprit et de l'identité de l'autre, de ses intentions. Écoute du sens que chaque sujet donne à ses expériences.
- d) Empathie : être en l'autre, le comprendre.
- e) Permettre à l'autre de comprendre le sens de la relation que le pédagogue veut avoir avec lui.

Instaurer un dialogue de liberté, reconnaissant de l'autre dans son pouvoir être et son pouvoir de sens. Le pédagogue vise à se retirer. Éthique du connaître et morale du savoir sont deux choses différentes: la morale est un discours normatif (il y a le bien et il y a le mal). Dans l'éthique du connaître, on place le connaître au-dessus du savoir.

La gestion mentale est avant tout une démarche ontologique. "La gestion mentale n'est pas la pédagogie du médiateur mais bien la pédagogie de l'élève" Antoine de la Garanderie.

Premier acquis: C'est l'idée de penser la pédagogie de la gestion mentale comme une éthique du connaître qui se fonde sur une axiologie et sur une épistémologie phénoménologique. Comme pour les sciences, il y a hypothèse, expérimentation, examen, puis validation. Il n'y a cependant pas de modélisation possible, ce qui fait dire que la gestion mentale est avant tout une démarche philosophique. C'est aussi une démarche épistémologique.

Deuxième acquis: L'introspection eidétique: il est possible d'accéder à l'essence des actes de connaissance grâce à l'introspection. Cela peut s'enseigner.

Troisième acquis: Il n'y a pas d'actes de connaissance sans un projet qui les structure.

Ses dernières recherches ont conduit Antoine de la Garanderie à ajouter à la notion de geste mental (la praxis), la notion d'acte mental qui donne du sens.

Se mettre en phase avec l'autre, c'est bien ce que nous apprend à faire ce livre.