Cercles**Restauratifs**

Ce document résume quelques points clefs de compréhension, recueillis au cours de près de deux décennies de conflits vécus en communauté, en observant le développement des Cercles Restauratifs, leur facilitation et le contexte systémique les soutenant. Il comprend de brèves notes sur une théorie émergente du conflit, les étapes de l'accompagnement restauratif d'un tel conflit et des questions types pour servir de base à ceux offrant la facilitation de cet accompagnement. Cela commence par des suggestions sur la façon dont les communautés et les organisations peuvent créer des accords fondateurs sur lesquels une pratique restaurative peut émerger et être soutenue.

Nous ne prétendons pas que vos découvertes seront les mêmes que les nôtres. S'il vous plaît questionnez et testez ce que vous lisez ici. Tandis que vous vous engagez dans ce travail, nous accueillons volontiers des contacts réguliers et flux d'apprentissages et de retours. Vous pouvez nous retrouver sur : www.facebook.com/RestorativeCircles, www.formspring.me/RestoraCircles, www.restorativecircles.org, @RestoraCircles sur Twitter. Pour s'inscrire à la liste de discussion http://fr.groups.yahoo.com/group/rc-facilitateurs, il suffit d'envoyer un courriel à <rc-facilitateurs-subscribe@yahoogroupes.fr> .

Se voir dans une communauté

1. La communauté n'est pas principalement constituée des personnes auxquelles je m'identifie mais de celles avec lesquelles je partage des ressources (matérielles et affectives), avec lesquelles je partage des risques, avec lesquelles je suis durablement en relation.
2. Le conflit est un retour d'information au sein de n'importe quel système (organisme, relations, association, société...) qui cherche à rester en l'état, nous informant que quelque-chose a changé. Je suis en communauté avec ceux avec qui je suis en conflit.
3. Le conflit monte en intensité pour compenser la distance perçue entre les parties prenantes. La sécurité s'accroit à la mesure dont on se rapproche du conflit.

Nourrir la flamme restaurative de nos communautés

Toute relation inclut une réponse organisée au conflit — un système de justice dont nous avons hérité, à défaut de l'avoir consciemment choisi.

1. Que faisons-nous actuellement qui marche bien quand un conflit devient douloureux?
2. Que faisons-nous actuellement qui ne marche pas tout à fait aussi bien?
3. Comment rêvons-nous que ça pourrait être?

Se préparer à co-créer un système de justice basé sur la compassion

Prendre soin de soi et planifier un engagement durable

1. Rechercher des sources de soutien et se mettre d'accord sur celles-ci. *Reliez-vous à celles et ceux dont l'expérience ou la compréhension empathique peuvent vous aider à définir ce que signifie vivre les principes de la non-violence à chacune des étapes et à persévérer dans cette voie.*
2. Définir vos ressources et le rayon d'action de votre communauté. *Équilibrez la taille du système que vous avez l'intention de co-créer avec vos ressources en temps, en énergie et en collaborateurs. Donnez la priorité à la qualité et à des résultats mesurables.*
3. Identifier et nourrir la flamme restaurative propre à cette communauté. *Faire la distinction entre les formes restauratives locales (et les rêves de comment ça pourrait être), et ce qui a marché ailleurs, dans le passé.*

Mettre sur pied un Système Restauratif

Les conditions préalables à un contexte systémique pour des pratiques restauratives

1. Identifier et intégrer les sources de pouvoir existant au sein de la communauté. *Obtenir l'accord de la communauté d'utiliser la pratique restaurative comme moyen de gérer les conflits.*
2. Identifier un espace où les différentes pratiques restauratives pourront avoir lieu. *Prendre en compte les aspects symboliques de l'espace (son histoire, sa situation, les associations possibles ...), le confort et le bien-être des participants, ainsi que les sources extérieures de bruit et de dérangement.*
3. Développer les ressources humaines nécessaires à la mise en oeuvre de ladite pratique. *Former, soutenir et coordonner.*
4. S'assurer que les informations sur la pratique sont largement disponibles au sein de la communauté. *Communiquer.*
5. Développer des moyens accessibles à tous d'initier la pratique restaurative. *Rechercher des moyens mettant en évidence que la décision de répondre de manière restaurative au conflit appartient à ceux qui le vivent.*

Entretenir et renforcer un Système Restauratif

Développer l'engagement de la communauté et le Contexte Systémique pour les Cercles Restauratifs et/ou d'autres pratiques restauratives

1. Identifier, nommer et rendre visible les déséquilibres de pouvoir et les conflits structurels au sein de la communauté ou de l'organisation, qui sont négligés ou niés. *Mettre en lumière et répondre de manière restaurative à l'expression douloureuse des relations et structures sociales qui son t devenus normales et acceptables pour certains si ce n'est par tous.*
2. S'assurer que les règles, accords et lois soient réactives — plutôt que décrétées — face aux problèmes survenant dans le Système Restauratif. *Développer des codes de conduite qui servent de manière préventive comme résumé des Accords d'Action.*
3. Enquêter sur la manière dont des systèmes sociaux voisins et interdépendants — dans des domaines tels que l'éducation, l'économie, la famille, la politique, etc… ont un impact sur les systèmes de justice et sont influencés par eux. *Expérimenter l'application des principes restauratifs aux systèmes voisins.*
4. Suivre la question de la justice dans une acception plus large, jusque dans notre relation avec la vie dans toutes ses manifestations et la coexistence entre les espèces. *Si la justice est l'équilibre dans la coexistence, et que tout ce qui est animé entre en dialogue, dans quelle mesure la justice concerne-t-elle la vie aux marges de, et au-delà, de l'humain?*
5. Observer le fonctionnement de notre système de justice interne, tel qu'il répond à notre manière d'être au monde. *Observez-vous de manière restaurative et notez à la fois une possible désorientation et sa répercussion sur votre comportement.*

Considerations

Démontrer les valeurs qui fondent les Cercles restauratifs tandis que vous mettez et maintenez votre système en place

1. À chaque étape, nous avons à choisir entre nos idées sur le processus et les gens en face de nous. *Porter notre attention sur les personnes avec lesquelles nous nous trouvons et sur les idées qui surgissent grâce au lien établi, plutôt qu'en fonction de nos idées toutes faites, permet au processus d'émerger sous des formes uniques liées au contexte local.*
2. L'efficacité du processus réside dans la précision de ce qui le constitue. *C'est par la façon précise dont on l'utilise, par les questions et par la dynamique du dialogue que l'on découvre la valeur du Processus restauratif.*
3. Le processus a pour but de soutenir le bon déroulement du conflit, et non sa suppression. *Un Système restauratif souhaite la bienvenue au conflit, s'y engage et lui donne son écoute—pour le bien-être et la*

croissance de la communauté.

4. Être un bon voisin. *Les domaines de la justice restaurative et de la résolution de conflit /de la résolution alternative des litiges occupent beaucoup de personnes qui ont chacune une contribution unique à y apporter . Allez à la rencontre de gens et de projets déjà existants dans votre communauté pour en faire des partenaires. Dialoguez avec ceux qui ont fait des choix différents des vôtres. Proposez des alliances.*
5. Soyez étudiant de cet art.

Le trajet de facilitation d'un CR

Commencer par une connexion intérieure personnelle (pratique quotidienne, images, symboles, etc…). Ensuite se relier à son système de soutien. Puis se relier à la communauté et au conflit spécifique. Répondre aux collègues et à l'initiateur — planification des Avant-Cercles (le vôtre et le leur). Avant-Cercle.

Les Questions Restauratives *dans leur forme didactique*

Les questions ci-dessous ont pour but de vous guider dans votre pratique de facilitateur/facilitatrice du Processus Restauratif. Il vous est recommandé d'utiliser les questions décrites ci-après au moins durant vos 20 premiers Processus restauratifs, jusqu'à ce que la logique de leur libellé soit claire pour vous dans ce contexte, et qu'elle puisse être librement et précisément adaptée aux personnes et aux situations en jeu.

Avant-Cercle

- *Intention: identifier clairement l'acte symbolique en une simple phrase.*
    - Formulation type de la question à l'initiateur du processus restauratif: « Qu'est-ce qui a été dit ou fait que vous aimeriez apporter dans un Cercle Restauratif? »:* Exemples d'adaptations informelles: « Comment tu vas? », « Qu'est-ce qui s'est passé? », « Pourquoi sommes-nous là? »
    - Formulation type de la question aux participants suivants: « Qu'est-ce qui a été dit ou fait qui *vous amène dans ce* Cercle Restauratif?

- *Intention: entrer en empathie avec ce que vivent actuellement les personnes en présence à la suite de l'acte en question, avec leurs mots à eux et leur langage.* Tandis qu'il n'y a pas de manière spécifique de faire cela, ni nécessairement besoin de parler, une formulation type de questions pourrait inclure votre compréhension du sens de l'acte pour les personnes avec qui vous êtes, en vérifiant les besoins ou valeurs sous-jacents que vous les entendez exprimer. Cela peut inclure aussi les sentiments, pensées et images que vous les entendez exprimer. Vérifier verbalement votre compréhension si vous avez un doute ou si demandé par le(s) participant(s). Il s'agit moins de chercher à "entendre précisément" ou comprendre intellectuellement que d'être touché et changé par ce qui est partagé.
- *Intention: confirmer un consentement informé à participer*
    - Passer en revue le processus offert — les étapes de base, le dialogue et les principes clefs (voir encadré)
    - Demander: « De qui y a-t-il besoin? » *(Les inviter à nommer les participants, plutôt que leur rôle social)*
    - Vérifier: « Avez-vous envie de poursuivre? » *(obtenir le consensus et la compréhension)*

L'avant-cercle du Facilitateur

- Identifier l'idée - «Y a-t-il une idée arrêtée que vous avez à votre propre sujet, au sujet du processus ou des autres participants qui affaiblit votre capacité à vous concentrer sur l'humanité de toutes les personnes concernées?
- Comprendre le sens - Se mettre en lien avec les besoins ou valeurs sous-jacents stimulés chez le facilitateur ainsi qu'avec ses idées, sentiments, pensées et images. Vérifier votre compréhension verbalement si vous avez un doute, ou si le facilitateur vous en fait la demande. Chercher moins à "entendre précisément" qu'à être touché et changé par ce qui est partagé.
- Confirmer l'envie de participer
    - « Alors que vous considérez les étapes à venir, y a-t-il quelque chose à propos de quoi vous aimeriez du soutien? »
    - « Avez-vous une idée de ce que vous voulez faire pour recevoir ce soutien? »
    - « Avez-vous envie de poursuivre? (obtenir le consensus et la compréhension)

Voici un exemple de ce que pourrait dire un facilitateur au moment où dans l'avant-cercle le processus est passé en revue:

« J'aimerais passer brièvement en revue les prochaines étapes, de sorte à clarifier le processus que nous utilisons.

Dans un instant, je vais vous demander qui il est nécessaire d'avoir à cette réunion de cercle. Puis je vérifierai que vous voulez continuer. Si vous êtes d'accord, je contacterai alors les personnes dont vous m'aurez donné les noms et je les rencontrerai selon le même principe qu'en ce moment - pour clarifier ce qui s'est passé, la signification que cela a eue pour chacun/e d'entre eux et pour leur donner une occasion de me faire savoir qui d'autre devrait être présent selon leur point de vue. Si l'un/e ou l'autre décidait de ne pas venir, je demanderais à des collègues qui ont de l'expérience comme facilitateurs de ce processus de se substituer à eux, de sorte que l'on puisse quand même entamer le processus et aller de l'avant.*

Ensuite, j'organiserai un temps de rencontre lors duquel chacun/e aura une occasion de parler et d'être entendu/e - pas juste les mots utilisés, mais le sens qu'il/elle veut que les autres retiennent. C'est cela, un Cercle restauratif. Cela va générer un environnement qui nous soutiendra pour voir là où nous en sommes maintenant, voir ce qui s'est passé pour chaque personne au moment où elle a choisi d'agir et décider de ce qu'elles voudront faire ensuite.

Nous définirons un délai pour ces actions et puis nous nous retrouverons encore une fois pour évaluer dans quelle mesure ces actions auront contribué au changement désiré ou si nous désirons en entreprendre d'autres.

Avez-vous des questions à poser? »

* La disponibilité effective de la substitution dépend de la présence de personnes ayant une expérience de la facilitation des CR à portée de main.

Processus de dialogue utilisé dans le Cercle

Utilisé principalement pendant les phases de Compréhension Mutuelle et d'Auto-Responsabilisation

1. Une personne s'adresse à une autre *(qu'il lui ait été posé une question verbalement ou pas)*
2. La personne destinataire exprime sa compréhension du sens de ce qui a été dit
3. La première personne confirme ou corrige cette perception
4. La première personne ajoute autre chose *(en réponse à une question ou pas)*
5. Le processus se poursuit jusqu'à ce que survienne un changement dans la compréhension du message exprimé par la première personne.

Quelques questions types pour faciliter cela pourraient être:

Réponse aux questions de Compréhension Mutuelle ou d'Auto-Responsabilisation

1. « Que l'avez-vous entendu dire? » ou « Quelle est l'essence de ce que vous l'avez entendu dire? »
2. « Est-ce que c'est ça? » puis « Y a-t-il autre chose? »

Cercle

- *Comprehension Mutuelle -*

  Intention: re-humaniser chacun au present
  « Qu'aimeriez-vous faire savoir, et à qui, de ce que vous vivez actuellement en relation avec l'événement et ses conséquences? »

- *Auto-Responsibilisation -*

  Intention: re-humaniser rétroactivement chacun dans le passé
  « Qu'est-ce que vous aimeriez faire savoir et à qui, à propos de ce que vous recherchiez au moment où vous avez choisi d'agir? »

- *Accord sur un projet d'action -*

  Intention: ancrer la nouvelle compréhension dans une action restaurative
  « Qu'aimeriez-vous voir se passer prochainement? » (« Qu'aimeriez-vous proposer? », « Qu'aimeriez-vous demander? »)

Après-Cercle

Intention : accompagner l'évaluation du bien-être des participants après le Cercle

« Qu'aimeriez-vous faire savoir, et à qui, à propos de la manière dont vous vous sentez maintenant en relation avec le projet d'action et ses conséquences? »

Suivant les réponses données, utiliser le processus de dialogue pour soutenir les participants dans leur découverte du scénario qui correspond le mieux pour chacune des relations, parmi ceux-ci:

- Là où des actions ont été entreprises, ou pas, et où des besoins ont été satisfaits pour un bénéfice mutuel:
  - Faciliter l'expression de gratitude

- Quand les actions ont été mise en œuvre et que les besoins n'ont pas été satisfaits pour un bénéfice mutuel:
  - Redire le sens des actions en terme de besoins qu'ils visaient et ont échoué à satisfaire (« Que cherchiez-vous quand vous avez fait ce que vous avez fait? »)

- Là où les actions n'ont pas été mises en place et que les besoins n'ont pas été satisfaits pour un bénéfice mutuel:
  - Faciliter la compréhension des besoins satisfaits et non satisfaits par les choix réalisés (« Que cherchiez-vous quand vous avez fait ce que vous avez fait? ») et planifier (« Qu'aimeriez-vous voir se passer prochainement? »)

"Traduction"

Cette marche à suivre, est la seule proposée parallèlement aux questions abordées plus haut, que nous trouvons utile pour la facilitation. Elle peut "déverrouiller" le processus à des moments où les participants s'accordent sur des pensées stigmatisantes ou des conclusions limitantes, qu'ils ont sur eux-mêmes ou les uns sur les autres, plutôt que d'utiliser de telles idées comme des raccourcis. Cela peut aussi soutenir la communication quand les participants passent à côté de certains aspects du sens qu'ils cherchent à partager. Pour chacun de ces deux

scénarios c'est utilisé de manière légèrement différente :

- Si les deux parties en dialogue s'accordent sur une croyance stigmatisante ou limitante — en parole ou par le sens — et à la question « Est-ce que c'est ça? », la réponse est affirmative, le membre de la communauté qui facilite peut intervenir de la manière suivante:
    - Il se tourne vers celui qui écoute et dit: « J'ai entendu quelque-chose d'un peu différent. J'ai entendu… *(mots ou phrases qui résument les croyances échangées au niveau des principes (c'est à dire sans référence à des personnes ou des actions spécifiques)…*
    - Tandis que les mots remplaçants les italiques ci-dessus sont prononcés, il regarde le participant ayant exprimé cette croyance. Au travers d'une confirmation par le regard, ou par la question « Est-ce que c'est ça? », il vérifie si la traduction est exact. Habituellement le participant confirmera ou corrigera cette compréhension résumée.
    - Ensuite il se tourne à nouveau vers celui qui écoute et demande: « Qu'est-ce que tu as entendu maintenant? »
- Si quelque chose est exprimé — en mots ou en action — et que son sens n'est pas (selon ce que devine/évalue le membre de la communauté qui facilite) complètement reçu par la personne à qui c'était adressé, il peut intervenir la manière suivante:
    - Il se tourne vers celui qui écoute et dit : « J'ai aussi entendu quelque-chose d'autre. J'ai entendu… *(mots ou phrases décrivant ce qui a été exprimé en termes de besoins universels ou de valeurs).*
    - Tandis que les mots remplaçants les italiques ci-dessus sont prononcés, il regarde le participant ayant exprimé cette croyance. Au travers d'une confirmation par le regard, ou par la question « Est-ce que c'est ça? », il vérifie si la traduction est exacte. Habituellement le participant confirmera ou corrigera cette compréhension.
    - Ensuite il se tourne vers celui qui écoute et demande: « Qu'est-ce que tu as entendu maintenant? »

"Remplacement"

Pour augmenter le degré de participation volontaire, tout en s'assurant que les Processus Restauratifs ne vont pas, par inadvertance, pâtir d'un tel choix, nous pouvons remplacer des participants (des auteurs, des receveurs ou des membres de la communauté) qui décident de ne pas se joindre au Cercle. Cette solution est aussi utile lorsqu'une personne ne peut participer pour d'autres raisons.

- Pendant le Cercle, la personne agissant en tant que remplaçante, fait les choses suivante:
    - Écoute les motivations universelles sous-tendant les actions exprimées par les autres, au delà des mots utilisés;
    - Imagine avoir fait les choix réalisés par la personne qu'elle remplace, que cette personne soit auteur, receveur ou membre de la communauté;
    - Exprime ses motivations à agir — maintenant et dans le passé (imaginé) — de manière à augmenter la probabilité qu'elles soient entendues par les personnes présentes comme l'expression de valeurs universelles;
    - Communique avec brièveté, authenticité, simplicité et précision;

- Piste le sens.

- Nous recommandons que les remplaçants aient une grande expérience des Cercles Restauratifs. Ils auront idéalement fait l'expérience d'être, à différents moments, auteur, receveur et membre de la communauté.
- Il est recommandé d'évaluer honnêtement si quelqu'un est disponible au sein de votre communauté pour offrir un remplacement effectif et que vous offriez cela comme une option dans votre système seulement si vous pensez que c'est possible.
- Comme au football, un remplaçant ne fait pas semblant d'être la personne qu'il remplace. Il occupe la position sur le terrain, à la place de la personne qui aurait été là autrement.
- Les remplaçants n'entrent pas dans les accords concernant le Projet d'Action, en dehors du fait de participer s'ils le souhaitent à l'Après-Cercle.

Le remplacement est une procédure spécifique. Elle est distincte du fait d'utiliser un "représentant" d'un événement sans rapport.

Pratique du Cercle à moitié simulé

Les Cercles à demi-simulés offrent une occasion de pratiquer pour les facilitateurs. Ils peuvent être une bonne occasion d'apprendre pour tous les participants, à toutes les places du cercle. Une guérison peut se produire ou ne pas se produire, cependant cette pratique est conçue prioritairement pour soutenir l'apprentissage de la (ou des) personne(s) qui facilite(nt).

- Travailler en groupe de quatre ou davantage. Utilisez un conflit vivant et actif pour un membre du groupe. Se focaliser sur la pratique de la facilitation, plutôt que sur le fait d'accompagner quelqu'un au sujet d'un conflit en cours, est soutenu par le fait d'utiliser un conflit n'impliquant personne d'autre dans la pièce.
- La personne pratiquant la facilitation réalise un Avant-Cercle avec la personne pour laquelle le conflit est vivant. Dans l'Avant-Cercle, elles identifient un seul acte, descriptible en une phrase. Cela peut être aidant de choisir un acte pour lequel le participant est l'"Auteur" ou le "Receveur". Si l'acte le plus signifiant avec lequel commencer en est un pour lequel la personne qui apporte le sujet est "un membre la communauté", vérifier que le conflit a assez d'énergie pour maintenir un engagement concentré.

  Si souhaité, des noms fictifs peuvent être utilisés pour les autres parties, qui sont chacune clairement définies comme étant l'Auteur, le Récepteur ou un Représentant de la communauté.

- Dans le Cercle, les participants réfrènent leur incrédulité de sorte qu'il leur soit naturel de répondre en tant qu'eux-mêmes — sans imiter ni feindre —, mais répondent *comme si* ils avaient participé à l'acte choisi. La concentration sur la pratique de la facilitation est soutenue par le fait de rester dans le rythme du Cercle, plutôt que de se focaliser sur à quel point les participants sont "fidèles" à la "vrai vie".
- Utiliser le processus au travers de la Compréhension mutuelle, de l'Auto-Responsabilisation et du Projet d'Action. S'il y a un Projet d'Action, il important d'être conscient qu'aucun des participants n'est supposé y être tenu.