

Rapport des Bilans annuels des équipes des délégué-e-s PSPS 2020/2021

Bilans attendus / reçus

Bilans	DGEO	DGEP	OES	Total
Nb attendus	93	37	7	137
Nb reçus	40	14	0	54
Taux réponse %	43	37	0	39

Bilans reçus par types d'écoles (DGEP)

Région	Attendus	Reçus
Ecole de la Transition	7	2
Ecole professionnelle	19	6
Gymnase	11	6
Total	37	14

Bilans reçus par région (DGEO)

Région	Attendus	Reçus
Alpes vaudoises	6	4
Broye - Gros-de-Vaud	11	4
CRENOL	18	6
Jura - Nord vaudois	12	4
La Dôle	14	9
Lausanne	15	5
Lavaux - Riviera	7	3
Venoge - Lac	10	5
Total	93	40

Bilans reçus par région (OES)

Type d'école	Attendus	Reçus
Enseignement spécialisé	7	0
Total	7	0

Synthèse des bilans des délégué-e-s PSPS 2020-2021 - Partie qualitative

1. Projets PSPS commentaires - Succès

Les commentaires portent essentiellement sur : la dynamique de l'équipe PSPS ; les collaborations et le soutien au niveau de l'établissement ; les collaborations avec l'Unité PSPS et le soutien reçu de celle-ci.

Le fait d'être une équipe dynamique et très soudée, ainsi que la richesse des compétences transversales et de l'interdisciplinarité, sont décrits comme des facteurs de motivation et de succès. Il est « toujours très motivant de mettre en place des projets et de collaborer ».

Il est à relever que le « sentiment d'agir pour le bien-être des élèves et le vivre-ensemble » donne du sens à l'activité.

A l'échelle de l'établissement, les facteurs de succès mentionnés sont le soutien de la Direction, la collaboration avec certain-e-s enseignant-e-s, la collaboration avec un délégué à la durabilité, la participation active d'élèves lors de la mise en place d'un projet.

L'appui de l'Unité PSPS est décrit comme adéquat et efficace, ainsi qu'en témoignent les citations suivantes : « aide reçue à chaque fois que j'ai contacté l'UPSPS pour différentes demandes » ; « réactivité des intervenant-e-s de l'Unité PSPS ». Cet appui comprend l'accompagnement fourni par les cheffes de projet lors de différentes démarches (projet sur les dépendances, évaluation du climat d'établissement, etc.). Il inclut également l'apport de la responsable de filière, particulièrement lors de réflexions sur la fonction et l'activité de délégué-e : « J'ai beaucoup apprécié ma rencontre avec la responsable cantonale (...) ceci a permis d'éclaircir mes idées et de poser des jalons pour la suite ». De manière générale, l'accompagnement par les différentes responsables de filières peut constituer une plus-value pour les équipes PSPS.

Une équipe de délégué-e-s constate un succès important, à savoir l'amélioration du climat d'établissement.

Plusieurs actions sont prévues, en 2021-2022, pour renforcer encore les succès dans l'activité : formations CAS à la fonction de délégué-e PSPS ; présentation du rôle de délégué-e et des projets en conférence des maîtres ; venue d'un coach en début d'année pour contribuer à structurer l'équipe PSPS. Enfin, une mesure suggérée est de faciliter les démarches de demandes de subsides, qui prennent beaucoup de temps.

2. Projets PSPS commentaires - Difficultés

Les difficultés mentionnées sont de divers ordres, certaines tenant à des facteurs très concrets, comme le fait de travailler dans un établissement multi-sites. Il est en effet relevé que la dispersion géographique « complexifie l'équilibre des actions / projets au bénéfice de chaque degré, classe, bâtiment ». En outre, un tel contexte complique les aspects de communication, mais peut cependant de ce fait amener une réflexion sur la manière de communiquer et stimuler la créativité dans ce domaine.

Un commentaire souligne que « les délais pour les demandes de subsides sont souvent très difficiles à respecter » et « peuvent parfois compliquer la mise en place de certains projets, en particulier sur un début d'année scolaire ».

Le manque de temps alloué est également mentionné comme source de difficultés, la fonction de délégué-e demandant un engagement fort et pouvant s'avérer complexe à apprivoiser, gérer et faire connaître auprès des différents acteurs de l'école. La situation semble particulièrement difficile lorsqu'il s'agit de mettre en place la fonction de délégué-e dans l'établissement : « Il n'y avait pas de déléguée PSPS avant mon engagement, la fonction est donc à créer ; cela implique beaucoup de temps pour inventer mon rôle, le faire comprendre, asseoir les collaborations ».

Trois pistes d'amélioration sont suggérées, soit intensifier les échanges entre établissements sur les projets réalisés, simplifier les procédures administratives, notamment pour les demandes de subsides, et stimuler l'implication des enseignant-e-s dans les projets de PSPS.

Bien que la collaboration interdisciplinaire dans le cadre de l'équipe PSPS soit considérée comme très importante et enrichissante, elle peut présenter, pour divers motifs, des difficultés. Quelques-unes sont d'ordre pratique (absence d'outil de communication commun, difficulté de planifier des réunions). Il peut exister dans l'équipe des divergences au sujet de la vision de la PSPS en général et du rôle des élèves dans la construction des projets. Des problèmes de disponibilité sont aussi relevés : en effet, parfois, certains membres des équipes PSPS sont si sollicités pour des situations individuelles qu'il leur est difficile de participer à toutes les séances et de s'impliquer fortement dans les projets.

Certain-e-s délégué-e-s sont confronté-e-s à un manque de connaissance et de reconnaissance de leur fonction, pouvant aller de pair avec la nécessité de développer ou d'actualiser la culture PSPS dans l'établissement. Des difficultés de collaboration et de communication avec la Direction peuvent également survenir. Enfin, une autre préoccupation est de favoriser davantage l'implication de certain-e-s enseignant-e-s et élèves dans les projets, tout en tenant compte du fait que les enseignant-e-s sont par ailleurs très sollicité-e-s pour diverses autres problématiques.

3. Demande de thèmes de formation

Les thèmes de formation souhaités, hors liste déroulante, sont : l'éducation numérique ; la gestion du conseil des délégués ; la tenue vestimentaire, thème qui revient de façon récurrente dans l'un des établissements ; la construction d'une saine relation au sein d'un couple. Les personnes mentionnant ce dernier thème seraient intéressées à mener, avec des spécialistes du domaine, une réflexion incluant l'égalité entre hommes et femmes, la mutation des modèles de familles, la reconnaissance des diversités de genre et d'orientation sexuelle.

Les besoins en formation continue semblent être moindres lorsque les délégué-e-s sont en train de suivre ou ont récemment suivi la formation CAS : « Actuellement en formation, nous avons la chance de suivre des formations liées à tous ces thèmes ».

Une équipe précise les raisons de son intérêt pour deux des thèmes de la liste déroulante : d'une part, le climat scolaire, en raison d'un travail prévu sur le sentiment d'appartenance ; d'autre part, la gestion de projet, étant donné l'évolution constante des techniques et des processus en la matière. Par ailleurs, il est relevé que « la dimension de la santé mentale mériterait d'être plus investie en termes de sensibilisation, de prévention et de soutien aux pairs ».

En ce qui concerne la planification des formations, une personne remarque que celles proposées en fin d'année, même si elles sont fort intéressantes, attirent moins l'attention, cette période étant très chargée.

On relèvera enfin une remarque de portée plus générale : comme la fonction de délégué-e est appelée à évoluer en raison de l'apparition de nouvelles thématiques, des moyens plus importants devraient lui être consacrés.