

## Rapport des Bilans annuels des équipes des médiateurs-trices scolaires 2020/2021

### Bilans attendus / reçus

Bilans	DGEO	DGEP	OES	Total
Nb attendus	93	37	7	137
Nb reçus	66	20	0	86
Taux réponse %	70	54	0	62

### Bilans reçus par types d'écoles (DGEP)

Région	Attendus	Reçus
Ecole de la Transition	7	2
Ecole professionnelle	19	9
Gymnase	11	9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>20</b>

### Bilans reçus par région (DGEO)

Région	Attendus	Reçus
Alpes vaudoises	6	4
Broye - Gros-de-Vaud	11	8
CRENOL	18	15
Jura - Nord vaudois	12	8
La Dôle	14	6
Lausanne	15	9
Lavaux - Riviera	7	7
Venoge - Lac	10	9
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>66</b>

### Bilans reçus par région (OES)

Type d'école	Attendus	Reçus
Enseignement spécialisé	7	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

## Synthèse des bilans des médiatrices et médiateurs 2020-2021 – Analyses qualitatives

### 1. Besoins de rencontres régionales

Les échanges entre médiatrices et médiateurs de différents établissements, le partage d'expériences, la possibilité de faire remonter les besoins au Bureau par l'intermédiaire du ou de la répondant-e régional-e font l'intérêt de ces rencontres.

Il ressort de plusieurs commentaires que le fonctionnement habituel est satisfaisant. Après l'année 2020-2021, qui a été particulière, certain-e-s se réjouissent de reprendre les rencontres en présentiel, tandis que deux équipes ont préféré les visioconférences, qui permettent un gain de temps « tout en gardant l'essence de la rencontre entre médiateurs et médiatrices ».

Certain-e-s médiatrices et médiateurs souhaitent aborder ou approfondir les thèmes suivants à l'occasion des rencontres régionales : conflits, harcèlement, gestion des émotions en classe, questions d'identité, définition des postures et rôles des différents acteurs de soutien. Les autres souhaits exprimés sont de disposer de davantage de temps pour discuter des problématiques, de pouvoir partager des documents entre établissements et de rencontrer des collègues médiatrices et médiateurs ayant leur activité au postobligatoire.

Deux commentaires se rapportent spécifiquement à l'activité dans les gymnases : d'une part, une demande de rencontre des médiatrices et médiateurs de tous les gymnases, pour discuter de leurs conditions de travail et de leur mandat ; d'autre part, la suggestion que les répondant-e-s de région interviennent au sein des gymnases, afin d'y clarifier le statut et le mandat des médiatrices et médiateurs.

### 2. Besoins de rencontres cantonales

Plusieurs équipes disent trouver les rencontres cantonales importantes et se réjouir de la reprise de celles-ci en présentiel. Une équipe souhaiterait même que ces rencontres soient annuelles.

Lors des rencontres cantonales, le partage et la convivialité sont appréciés, de même que les possibilités de formation continue. Parmi les thèmes souhaités figurent le harcèlement et l'intimidation, mais aussi : comment aborder la philosophie en classe, comment intervenir dans une classe difficile, comment aider au mieux les collègues en cas de difficultés de climat dans leur classe.

Un commentaire souligne qu'il serait souhaitable de choisir un lieu de rencontre plus accessible pour les personnes ne disposant pas d'un véhicule.

### 3. Succès

Diverses conditions favorables à l'exercice de l'activité de médiation sont mentionnées comme facteurs de succès : un nombre de périodes de décharge adéquat ; un lieu d'accueil défini pour les élèves ; la répartition des médiatrices et médiateurs sur les différents sites de l'établissement ; l'existence de moments d'intervention ; le bon fonctionnement de l'équipe PPS et de l'équipe réseau.

La collaboration avec la Direction et le soutien de celle-ci sont désignés comme des éléments essentiels : « Nous sommes entendus ; la volonté de la Direction est de favoriser notre travail pour les élèves et nos collègues ». Une équipe a, par exemple, élaboré un protocole de gestion des situations complexes en médiation, qui a été accepté par la Direction.

Sont également relevées diverses collaborations réussies au sein de l'école, avec les personnes ressources en général, l'équipe PPLS, les éducateurs et éducatrices, les enseignant-e-s. Le fait d'être visibles et apprécié-e-s est important car « la collaboration régulière avec les enseignant-e-s permet d'avancer adéquatement dans l'accompagnement ». Une équipe souligne d'ailleurs les échanges fructueux avec les élèves suivi-e-s.

Sur un plan plus général, la formation et l'activité de médiation amènent « du recul, ainsi qu'une compréhension élargie de la vie à l'école » et enrichissent la communication avec les parents. L'expérience amène des bénéfices : ainsi, une équipe témoigne du fait qu'elle a, au cours de l'année, pris confiance et développé ses compétences.

#### 4. Difficultés

Les collaborations peuvent cependant s'avérer difficiles pour différentes raisons, dont les principales sont un manque de reconnaissance et de soutien de la part de la Direction, ainsi qu'une méconnaissance du rôle de la médiatrice ou du médiateur de la part de certain-e-s enseignant-e-s et élèves. Ceci peut générer un sentiment de solitude, ainsi qu'une surcharge de travail, par exemple des sollicitations pour des problématiques de gestion de classe qui seraient plutôt du ressort de l'enseignant-e, en tout cas dans un premier temps. L'importance d'une culture de la médiation et d'une bonne communication au sein de l'établissement est ainsi soulignée.

L'absence de locaux pour la médiation dans certains établissements est d'autant plus regrettable qu'un lieu dédié permet d'accueillir les élèves dans de bonnes conditions et contribue à la visibilité de l'offre. Par ailleurs, nombre de médiatrices et médiateurs travaillent sur plusieurs sites, ce qui leur demande beaucoup d'organisation et entraîne des déplacements chronophages.

Le manque de temps est d'ailleurs la difficulté la plus fréquemment mentionnée. Cette difficulté semble exacerbée par le nombre croissant de réunions : séances d'équipe PSPS, formations, groupes de travail divers, etc. Une personne relève que les périodes attribuées sont « extrêmement variables d'un établissement à l'autre (...) » et une autre évoque les tâches administratives. Ce manque de temps est également à mettre en lien avec les sollicitations nombreuses et variées relevées à plusieurs reprises, une médiatrice par exemple expliquant qu'elle est « (...) sollicitée fréquemment par mails, par messages, par téléphone, dans les corridors et en salle des maîtres. Il faut être tout de suite disponible et c'est stressant ».

La complexité de l'activité est soulignée, les besoins étant multiples et variant selon l'âge des élèves, sans oublier que le nombre d'enfants présentant des besoins particuliers est en augmentation. C'est pourquoi « une formation à la carte, destinée aux différents degrés et (aux) problématiques liées à l'âge des élèves serait pertinente ».

Enfin, quelques difficultés diverses sont mentionnées, à une reprise chacune, notamment : la situation Covid, l'absence de délégué-e PSPS, la difficulté de mener des actions de médiation avec de très jeunes élèves, les relations avec certains parents, la qualité variable des supervisions suivies.

## 5. Aides de l'Unité PSPS

Plusieurs commentaires soulignent que les ressources existantes sont d'une grande aide, qu'il s'agisse de la formation initiale, de la formation continue, des partages d'expériences organisés par l'Unité PSPS. L'utilité de la supervision est mentionnée à maintes reprises : « La supervision est un bon accompagnement de notre fonction » ; « (...) la supervision répond à beaucoup de mes questions ». Quant à la disponibilité de la responsable cantonale, elle est qualifiée d'agréable et constructive.

Les besoins exprimés au travers des commentaires portent principalement sur les moyens à disposition pour exercer la fonction de médiatrice ou médiateur, la clarification des rôles et l'appui aux projets.

En matière de moyens, les demandes sont : davantage de temps pour exercer la fonction ; une meilleure reconnaissance salariale ; une meilleure organisation et communication au sein de l'établissement ; la possibilité de disposer, de façon pérenne, d'un local dédié à la médiation. Sur ce dernier point, l'aide de l'Unité est explicitement demandée à deux reprises.

Diverses demandes concernent la clarification des rôles, la clarification du champ d'action et des limites de la médiation notamment, dans un cas, en vue d'une présentation en conférence des maîtres. Une question porte spécifiquement sur le rôle du médiateur ou de la médiatrice en cas de suspicion d'abus sexuels ou de maltraitance, en coordination avec le groupe SESAME. Une équipe souhaite être aidée en vue d'une reconnaissance et valorisation de son travail par la Direction. La mise à jour du mandat est suggérée, afin de rendre plus explicites les aspects de participation à divers groupes (groupe ressource, équipe PSPS, etc.) inhérents à la fonction. Enfin, une équipe souhaite un appui financier pour les apprenti-e-s.

## 6. Demandes de formation par thème

Une partie des commentaires apportent des précisions sur les demandes liées aux thèmes de la liste déroulante, notamment le climat scolaire (discipline positive, climat de classe, etc.). Les thèmes nouveaux qui apparaissent, par rapport à ceux figurant dans la liste déroulante, sont : la représentation du rôle et de la fonction de la médiation par les différents acteurs de l'école ; l'entretien motivationnel ; l'approche centrée solution permettant de développer les ressources des élèves ; la gestion des écrans ; les problèmes de sommeil ; le deuil. Une personne relève se sentir plus à l'aise dans les entretiens à deux ou en petits groupes que lors des interventions avec des classes entières, ce qui suggère un possible besoin de formation continue sur ce point.