

Rapport des Bilans annuels des équipes des délégué-e-s PSPS 2021/2022

Bilans attendus / reçus

Bilans	DGEO	DGEP	OES	Total
Nb attendus	93	39	6	138
Nb reçus	47	19	0	66
Taux réponse %	50	48	0	47

Bilans reçus par types d'écoles (DGEP)

Région	Attendus	Reçus
Ecole de la Transition	7	5
Ecole professionnelle	20	7
Gymnase	12	7
Total	39	19

Bilans reçus par région (DGEO)

Région	Attendus	Reçus
Alpes vaudoises	6	4
Broye - Gros-de-Vaud	11	8
CRENOL	18	6
Jura - Nord vaudois	12	6
La Dôle	14	11
Lausanne	15	2
Lavaux - Riviera	7	3
Venoge - Lac	10	7
Total	93	47

Bilans reçus par région (OES)

Type d'école	Attendus	Reçus
Enseignement spécialisé	6	0
Total	6	0

Synthèse des bilans des délégué-e-s PSPS 2021-2022 - Partie qualitative

Comme mentionné plus haut dans les tableaux quantitatifs, le taux de réponse est de 47%. Les indications ci-dessous reflètent donc une tendance qu'il convient de pondérer au vu de ce taux.

Les espaces de commentaires étant des champs facultatifs, seul-e-s certain-e-s participant-e-s les ont utilisés. C'est pourquoi le nombre de commentaires est précisé pour chacune des thématiques ci-après.

1. Projets PSPS commentaires - Succès (19 commentaires)

a) Facteurs de succès

On peut tout d'abord citer la motivation, la fierté d'exercer la fonction de délégué-e et la conviction de l'importance de celle-ci.

L'accompagnement par l'Unité PSPS a également toute son importance, comme en témoigne la citation suivante : « (...) les réponses de la part de l'Unité PSPS sont toujours rapides et claires, ce qui m'aide énormément dans mon travail de déléguée ».

Le soutien de la Direction d'établissement constitue un facteur clé de succès, de même que la cohésion entre les différents groupes actifs dans l'école et la bonne collaboration en équipe PSPS : « Excellent fonctionnement dans notre équipe PSPS, on peut compter les un-e-s sur les autres ». La possibilité de collaborer entre délégué-e-s d'un même établissement est également mentionnée comme un élément positif. Enfin, l'implication des enseignant-e-s est très importante : « Certain-e-s de mes collègues enseignant-e-s sont très ouvert-e-s et motivé-e-s par les projets ».

Une personne souligne l'importance de ses collaborations avec les éducateurs et éducatrices des centres de jeunes, ainsi qu'avec les travailleurs sociaux et travailleuses sociales de proximité. Ces liens lui permettent d'avoir des retours d'information du terrain et de disposer de ressources lors d'actions demandant plusieurs intervenant-e-s par classe (travail en petits groupes, discussions).

b) Succès relevés

Un premier type de succès, qui est essentiel, consiste à faire connaître et reconnaître le mandat de délégué-e au sein de l'établissement : « Le mandat (...) est de mieux en mieux reconnu et perçu par l'équipe enseignante. Il l'est totalement par l'équipe de Direction ».

Cette reconnaissance facilite la mise en place et la bonne acceptation des projets, qui ne va pas toujours de soi. C'est ainsi qu'un délégué a convenu avec la Direction d'un calendrier annuel, communiqué à l'avance aux enseignant-e-s, comprenant des projets pérennes comme la semaine spéciale et d'autres projets ponctuels. Ce délégué constate que « (...) la mise en place de projets est maintenant bien acceptée par le corps enseignant et par la Direction ».

L'impact positif des projets sur le climat d'établissement est souligné : « Les projets PSPS permettent de créer une belle synergie dans notre établissement, qui est très grand ».

2. Projets PSPS commentaires - Difficultés (33 commentaires)

Le manque de temps est cité de manière récurrente comme une difficulté dans l'exercice de la fonction en général et, à une reprise, pour le suivi de la formation CAS. Ceci semble plus marqué pour les personnes qui débutent dans la fonction de délégué-e, celles qui travaillent sur deux ou plusieurs sites et enfin, celles qui cumulent deux ou plusieurs fonctions particulières dans l'école.

Plus largement, le manque de temps « reste le problème majeur, à la fois pour l'équipe mais également pour les maîtres et les élèves impliqués ». Maintenir la motivation et l'implication de toutes les personnes concernées par un projet, sur la durée, n'est ainsi pas toujours facile.

A l'échelle de l'établissement, il peut être compliqué de trouver des créneaux libres pour les projets dans le planning annuel. En outre, il est relevé que les enseignant-e-s sont parfois peu disponibles ou peu motivé-e-s pour contribuer à la mise en place de projets, voire parfois même réticent-e-s, du fait de leur charge de travail : « Difficile de valoriser les actions auprès de maîtres de classe qui sont déjà surchargés et d'obtenir leur collaboration pour transmettre les informations aux élèves et encourager la mobilisation ».

Il ressort d'un commentaire que la motivation des élèves n'est pas toujours acquise et d'un autre que « la collaboration avec le comité des élèves peut parfois poser problème (suivi des projets, respect des délais, communication, etc.), quand bien même cette dernière est fondamentale ».

Des difficultés peuvent également survenir dans le cadre du travail en équipe PSPS. Les raisons évoquées sont des divergences de vision, une répartition peu claire des rôles ou encore le manque de disponibilité de certains membres pour la mise en place de projets. Il faut aussi relever qu'une phase d'organisation ou de réorganisation de l'équipe peut freiner temporairement la réalisation de certains projets.

Quant à la communication avec la Direction, elle peut s'avérer complexe, impliquer de multiples démarches ou passer par des intermédiaires, de par l'organisation interne.

Les difficultés propres au travail dans un établissement multi-sites sont les déplacements, ainsi que la nécessité d'ajuster les communications et collaborations à ce contexte : « L'établissement est très grand. Cela n'est donc pas toujours évident d'y monter un projet. Suivant les projets, nous devons plus travailler à l'échelle des collèges qu'à celle de l'établissement ».

Deux commentaires concernent les supports et outils mis à disposition par l'Unité PSPS. Une personne souhaiterait que le site de l'Unité PSPS soit « plus clair et mieux organisé ». Pour un-e autre délégué-e, le formulaire de demande de subsides n'est pas toujours simple à remplir, sans compter que le délai temporel imposé décourage parfois de monter un projet.

Quelques difficultés autres sont enfin mentionnées, notamment un problème de relève et le manque de moyens : « Le problème du financement est bien présent, si on avait plus de ressources à disposition, l'offre serait certainement plus grande ». Une personne rappelle que certains projets ont dû être adaptés, en raison du contexte de post-pandémie. Enfin, une équipe relève qu'elle n'apprécie pas de « parachuter des thèmes qui ne viennent pas du terrain ».

3. Demande de thèmes de formation (13 commentaires)

Deux thèmes apparaissent dans les commentaires, en plus de ceux qui figurent dans la liste déroulante : les conseils de délégués et l'éco-anxiété, en augmentation chez de nombreux élèves.

Certaines demandes concernent la formation des équipes en vue d'actions planifiées. Quelques-unes découlent d'observations faites dans l'établissement : « Les problèmes de suicide ou idées suicidaires, de la dépression, du stress, des crises d'angoisse sont récurrents ». De plus, une personne estime que le thème du racisme est peu mis en valeur, bien que ses élèves le trouvent important.

Le thème du développement durable fait l'objet de deux réflexions. Une personne estime qu'il s'agit avant tout d'une tâche des enseignant-e-s, pouvant toutefois donner lieu à de belles collaborations avec les délégué-e-s PSPS. Par contre, un autre commentaire met en question l'implication des délégué-e-s dans ce domaine : « Etant donné qu'il y a une déléguée durabilité dans notre établissement, est-ce que le développement durable a bien encore sa place dans nos thématiques » ?