

Bilan de l'activité des équipes PSPS Rapport 2016-2017

Préambule

Le présent rapport est destiné aux directions des établissements scolaires, aux membres des équipes PSPS (délégué-e-s PSPS, médiatrices-teurs scolaires, médecins scolaires, infirmier-ière-s scolaires) et à toute personne intéressée par les activités de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire. Il s'inscrit dans une série de rapports d'activité issus des « bilans annuels d'activité » des membres des équipes PSPS. Les données restituées dans ce rapport ont pour objectifs de rendre visible l'activité des fonctions exercées au sein des établissements scolaires, d'ajuster les ressources nécessaires aux besoins de terrain et de rendre compte aux autorités cantonales.

Introduction

Pour sa cinquième année d'utilisation, ce bilan de l'activité de l'équipe PSPS a été rempli et adressé à l'Unité PSPS par 101 équipes (tableau 1). Pour rappel, ce bilan d'équipe vient compléter les bilans établis par fonction des membres de cette équipe. Le nombre de bilans reçus en 2016-2017 est identique par rapport à l'année scolaire précédente. En effet, pour l'enseignement obligatoire 79% des établissements ont retourné leur bilan (79% en 2015-2016), et pour les établissements du post-obligatoire, le retour est de 76% (76% en 2015-2016).

Au niveau de l'enseignement spécialisé (OES), il n'est pas possible de parler de bilans attendus, comme indiqué dans le tableau ci-dessous, dans la mesure où ce secteur est au début des réflexions pour la mise en place d'équipes PSPS. A ce stade, cette année, 4 bilans sont parvenus à l'Unité (0 en 2013-2014 / 4 en 2015-2016). Au vu du petit nombre d'équipes PSPS, et donc de bilans reçus, la synthèse ci-après ne met pas en évidence les données chiffrées (tableaux) de ce secteur de l'enseignement, en revanche les commentaires reçus apparaissent implicitement dans les textes qui commentent les tableaux.

Tableau 1 – Bilans attendus / reçus

Bilans attendus/reçus	DGEO	DGEP	OES	Total
Bilans attendus	90	34	-	124
Bilans reçus	71	26	4	101
Taux de réponse (%)	79	76	-	78*

* DGEO et DGEP

L'analyse des retours, par type d'écoles (DGEP) ou par région (DGEO), révèle les répartitions suivantes (tableaux 2 et 3) :

Tableaux 2 et 3 – Bilans reçus par types d'écoles (DGEP) et régions (DGEO)

Type d'écoles (DGEP)	Nbre	Attendus
DGEP - Ecole professionnelle	15	16
DGEP - Gymnase	5	11
DGEP – EdT	6	7
Total	26	34

Type de régions (DGEO)	Nbre	Attendus
Crénol	14	14
Est	12	17
Lausanne	12	15
Nord	15	22
Ouest	18	22
Total	71	90

1. Equipe PSPS

La composition de l'équipe PSPS est à « géométrie variable » selon les établissements d'enseignement. A partir du quatuor de base (infirmier-ière scolaire, médiateur-trice scolaire, délégué-e PSPS, médecin scolaire), certaines équipes accueillent d'autres fonctions (psychologue scolaire, aumônier-ère, travailleur-euse social-e, enseignant-e, membre de la direction, etc.), ou à l'inverse ne sont pas complètes (absence longue durée d'un des membres, difficultés de recrutement). Quelques équipes évoquent également la distinction qui est faite parfois entre équipe PSPS et équipe PSPS élargie.

A partir des bilans reçus, une « photographie » des fonctions existantes dans l'équipe PSPS a pu être faite. Le tableau 4, ci-dessous, illustre la représentation (cases grises) des quatre fonctions de base dans une équipe PSPS (infirmier-ière scolaire, délégué-e PSPS, médiateur-trice scolaire, médecin scolaire) et des autres fonctions (cases blanches).

Tableau 4 – Fonctions (et nombre) dans la composition des équipes PSPS (DGEO et DGEP) qui ont transmis leur bilan

Fonction	DGEO	DGEP	OES	Total
Médiateur-trice scolaire	143	50	-	193
Infirmier-ère scolaire	91	35	1	127
Délégué-e PSPS	96	25	2	123
Médecin	48	13	-	61
Enseignant-e	37	9	-	46
PPLS - Psychologue	39	6	2	47
Doyen-ne	39	10	-	49
Directeur-trice	29	7	-	36
PPLS - Psychomotricien	2	-	-	2
Educateur-trice	4	-	6	10
Conseiller-ère Ecole et Famille	2	1	-	3
Assistant-e social-e	1	5	-	6
Autre	8	6	2	16
Conseiller-ère en orientation professionnelle	3	4	-	7
Aumônier-ère	-	19	-	19

L'analyse de la composition des équipes PSPS démontre que 42 équipes de la DGEO et 10 équipes de la DGEP (tableau 5 ci-dessous) sont constituées au moins du quatuor de base : infirmier-ière scolaire, délégué-e PSPS, médiateur-trice scolaire et médecin scolaire. En prenant pour base les bilans reçus, à la DGEO et par rapport à l'année scolaire précédente, la représentation de ces quatre fonctions est en augmentation, les médiateurs-trices scolaires étant le groupe qui a vu la plus forte hausse (+10%), suivi par les infirmiers-ères scolaires et les médecins scolaires (+9%) et les délégués PSPS (+8). A la DGEP, on constate une certaine stabilité par rapport à l'année scolaire 2015-2016.

Pour la DGEO et la DGEP, les graphiques ci-dessous (5 et 6) illustrent cette composition en nombres et en pourcentages :

Tableau 5 - Equipes complètes (nombres)

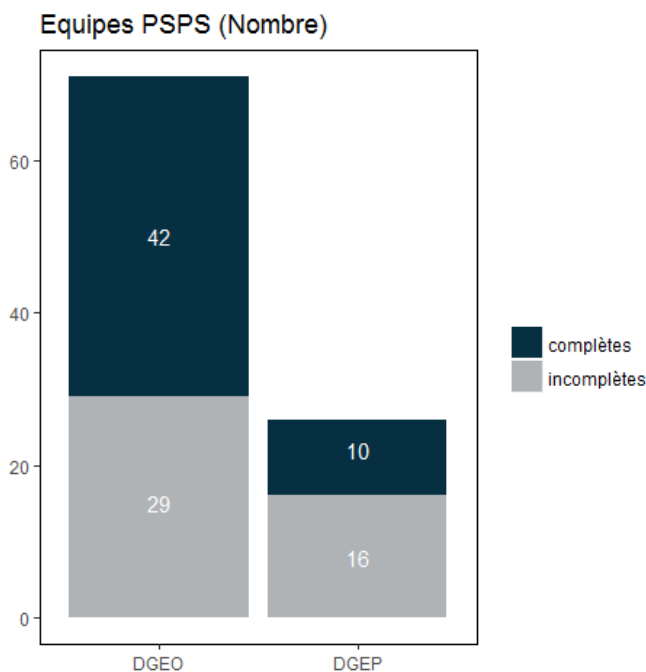


Tableau 6 - Equipes complètes (pourcentages)

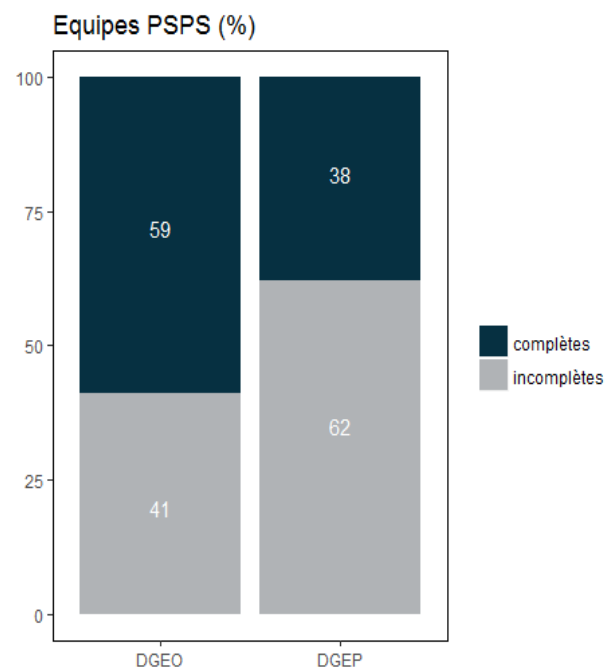
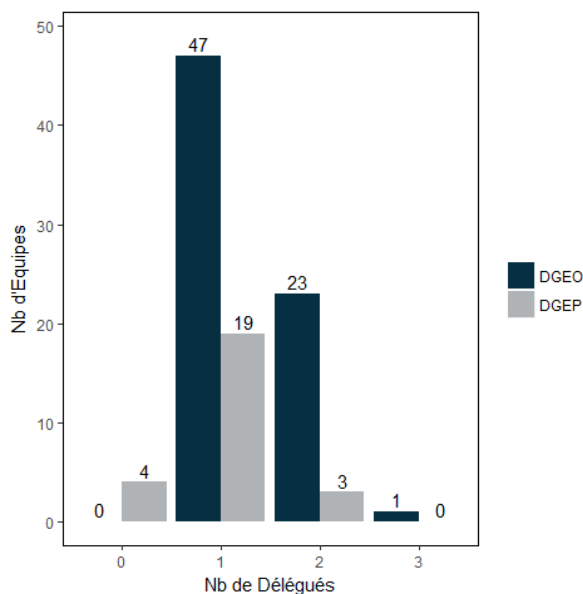


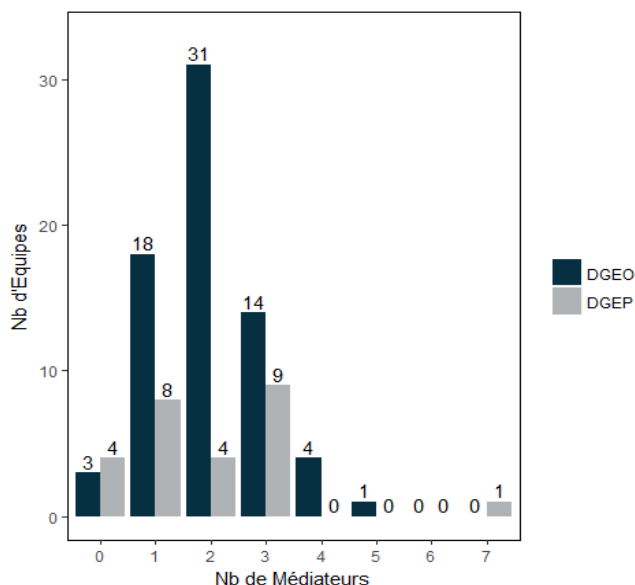
Tableau 7 - Nombre de délégué-e-s par équipe PSPS



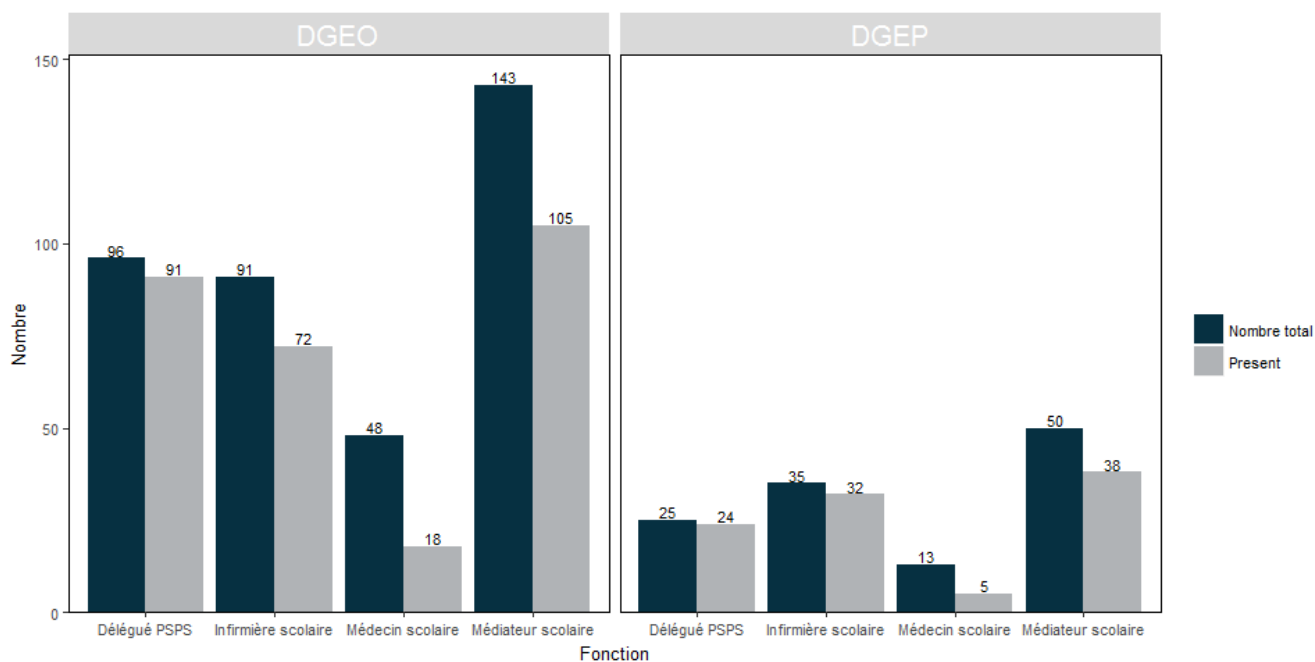
A la lecture de ce tableau 7, il est intéressant de constater qu'à la DCEO, toutes les équipes qui ont envoyé leur bilan ont au moins 1 délégué-e PSPS. De plus, le nombre d'équipes bénéficiant de 2 délégué-e-s PSPS est en augmentation (19 équipes en 15-16 / 23 équipes en 16-17).

A la DGEP, on constate une augmentation de 5 équipes bénéficiant d'1 ou 2 délégué-e-s PSPS.

Tableau 8 - Nombre de médiateurs-trices par équipe PSPS



Entre l'année scolaire 2015-2016 et 2016-2017, la situation est restée globalement stable tant à la DCEO qu'à la DGEP, à l'exception du nombre d'équipes PSPS ne bénéficiant pas des prestations d'un-e médiateur-trice scolaire, puisque ce nombre a légèrement diminué, passant de 8 à 7 équipes sans médiateur-trice.

Tableau 9 - Membres de l'équipe PSPS, par fonction, ayant participé au remplissage du bilan


2. Réalisations

Projets, activités d'établissement, de bâtiments, de classes, de groupes d'élèves

Tableau 10 – Nombre de projets PSPS conduits et nombre d'élèves et d'adultes concernés et évolution entre 2014-2015 et 2016-2017

	DGEO			DGEF			OES		
	14-15	15-16	16-17	14-15	15-16	16-17	14-15	15-16	16-17
NbAdultes	17'212	14'051	13'372	2'852	4'841	2'836	-	30	123
NbElevés	172'820	154'790	173'008	53'021	70'510	47'596	-	265	671
NbProjets	605	556	579	149	190	197	-	22	24

Tableau 11 - Nombre de projets par thèmes et types de secteurs d'enseignement

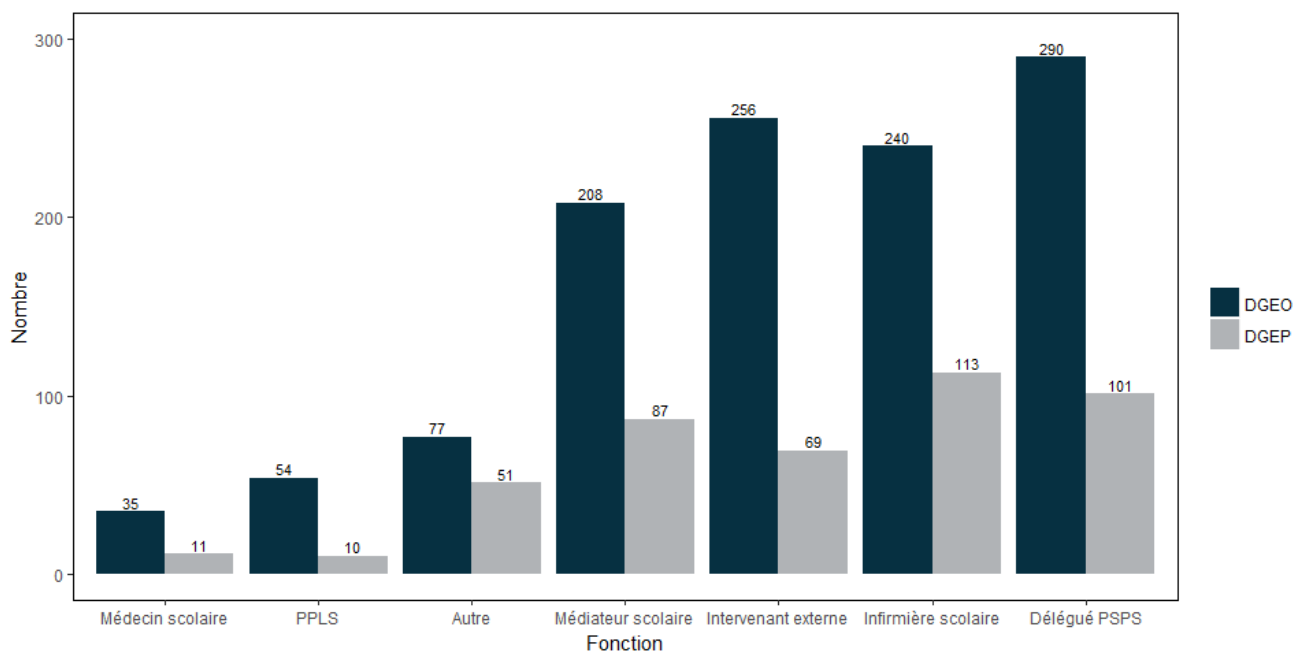
Thèmes	Nb Projets		
	DGEO	DGEF	OES
Climat	215	67	2
Dépendance	20	14	1
Incivilités, violence	63	8	3
Mitic	35	1	1
PAPAE	97	20	0
Santé mentale	16	11	2
Santé sexuelle	32	24	2
Autre	101	52	13

La lecture des tableaux 10 et 11 révèle une légère augmentation du nombre de projets identifiés PSPS mis en place à la DGEO (+ 4%) ainsi qu'un nombre d'élèves concernés en croissance (+12%) par rapport à l'année scolaire précédente. Les thématiques les plus touchées par cette augmentation de projets sont particulièrement le climat scolaire (+ 35%) et PAPAE (+ 15%). En revanche, les autres thématiques stagnent ou sont en diminution.

A la DGEP, le nombre de projets identifiés PSPS a aussi légèrement augmenté (+ 4%), en revanche le nombre d'élèves concernés a passablement diminué (- 32%). Les thématiques touchées par l'augmentation des projets sont particulièrement le climat scolaire (+ 38%) et la santé sexuelle (+ 20%).

Concernant l'enseignement spécialisé, le nombre de projets PSPS réalisés a augmenté (+ 9%) tout comme le nombre d'élèves concernés.

Tableau 12 - Implication des différentes fonctions (nombre de citations) dans les projets PSPS



Le premier constat qui peut être fait concerne les intervenants externes dont le nombre est resté le même par rapport à l'année scolaire 2015-2016. En revanche, le nombre d'infirmiers-ières scolaires, de médiateurs-trices scolaires et de délégué-e-s PSPS est en augmentation, démontrant une plus grande exploitation des ressources internes de l'établissement scolaire.

Au-delà des différents éléments chiffrés ci-dessus, les 69 commentaires reçus concernant les projets PSPS démontrent, chez plusieurs équipes, la volonté de connaître les besoins des élèves et de les prendre pour base de réflexion à la construction d'un projet. La participation des élèves transparait également au travers des propos reçus. Cette participation prend diverses formes : soit à titre de participant-e-s (jeux, marche d'établissement, improvisation théâtrale, etc.), soit à titre d'intervenant-e-s (encadrement d'élèves plus jeunes).

Des collaborations apparaissent également en termes de santé communautaire faisant appel à des ressources locales (APE, accueil parascolaire, centre socio-culturel, centre d'animation, travailleurs sociaux, délégué à l'intégration, producteurs locaux, etc.).

Parmi les projets recensés, on peut distinguer les projets répétés chaque année (p. ex. marche d'établissement), les projets en cours qui se poursuivront et parfois se développeront sur l'année scolaire suivante (p. ex. Grandir en Paix) et les nouveaux projets (p. ex. projet harcèlement). Certaines équipes mentionnent avoir investi du temps, voire beaucoup de temps, pour la préparation de l'année scolaire 2017-2018. Il est également intéressant de constater que les thèmes « climat scolaire » et « incivilités/violences » incluent des actions sur le harcèlement, l'homophobie et la transphobie.

Les modalités d'interventions sont diverses et variées : approches actives et interactives, décloisonnées, ludiques (p. ex. jeux, ateliers théâtre, activités sportives, etc.). L'échelle d'action peut être tout l'établissement, un bâtiment, une classe, un groupe d'élèves intéressés.

Les bénéficiaires des projets PSPS sont essentiellement les élèves (en de plus rares occasions les enseignant-e-s et les parents).

Un certain nombre d'intervenants extérieurs à l'école sont appelés par les équipes PSPS pour les soutenir dans leurs démarches: Profa, Georgettes in Love, CIPRET, Compagnie Caméléon, Action Innocence, FVA, CAP, UNIL/L'éprouvette, comédienne, etc.

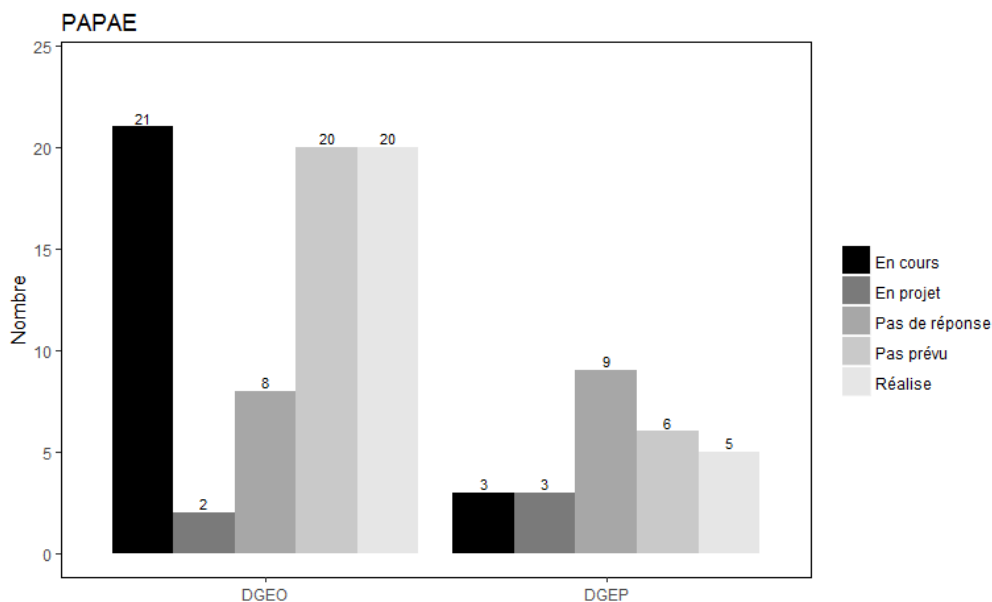
Concernant les intervenant-e-s externes à l'école, leur présence est relevée dans de nombreux projets et on peut constater une stagnation du nombre de citation des partenaires externes, malgré une augmentation des nombres de projets PSPS mis en place.

Certains facteurs sont identifiés positivement quant à la qualité et la réussite d'un projet PSPS : soutien financier (Unité PSPS, établissement scolaire, commune, autres sources), projets correspondant aux besoins et attentes des participant-e-s, bonne collaboration dans l'équipe, adaptation des réalisations aux forces et moyens disponibles, enseignant-e-s motivé-e-s et impliqué-e-s, participation active des élèves, présence d'un animateur-trice externe (p. ex. exposition « Ni hérisson, ni paillason »).

D'autres facteurs sont considérés plutôt comme des freins : difficultés de financement, charge de travail, manque d'implication d'un des membres de l'équipe, difficultés à mobiliser les élèves, les parents, ou les enseignant-e-s, direction peu ou pas soutenante, planification difficile (horaire).

Programmes prioritaires cantonaux

Tableau 13 - Programme « Activité physique et alimentation équilibrée (PAPAE) »



Les commentaires recensés démontrent que des activités sont travaillées chaque année dans certains établissements scolaires et peuvent donner lieu à un fil rouge durant l'année scolaire. Quelques difficultés sont relevées : mobilisation difficile des maître-sse-s d'éducation physique, cours d'activité physique complémentaire non reconduits faute d'enseignant-e pour donner le cours ou faute de participant-e-s.

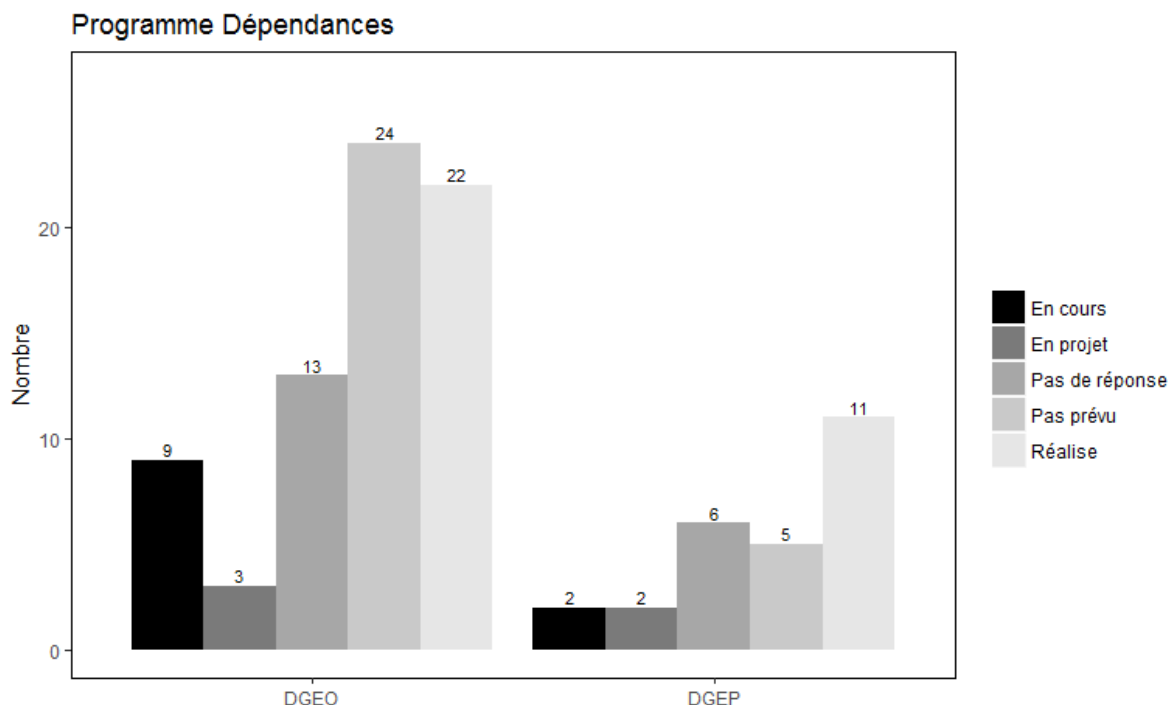
Démarches PSPS mise en place pour favoriser l'activité physique :

- mise à disposition de petit matériel aux récréations, marche d'établissement, activités de sport facultatif, activités lors de la semaine spéciale, atelier sport, joutes et tournois, matches maîtres-élèves, cross, triathlon, partenariat avec Fit4future, Défi-Vélo, camps et sorties, partenariat avec une école du cirque.

Démarches PSPS mise en place pour favoriser l'alimentation équilibrée :

- Actions liées aux récréations/collations saines, évolution de l'offre alimentaire à la cafétéria (Fourchette verte, collaboration avec les gérants), journées, semaines, fêtes à thèmes (journées « Papilles en folie », semaine du goût, fête d'été sur le thème de l'alimentation), visites (Alimentarium, Nest, école à la ferme), autres modalités d'intervention (prévention boissons énergisantes, atelier de diététique, exposition sur l'alimentation équilibrée avec les énergies renouvelables, mise en place d'un affichage de la classification des produits selon les critères santé et durabilité, jardins potagers et permaculture).
A relever que certains de ces projets, intègrent de manière explicite la dimension du développement durable.

Tableau 14 - Programme « Prévention des dépendances » (PGDEP)



A la lecture des commentaires reçus, on peut relever trois axes principaux d'activités :

1- Information et formation des enseignants

- journée pédagogique et conférences
- ateliers pour les enseignant-e-s.

2- Travail sur les documents et les protocoles

- finalisation du guide d'aide au repérage des élèves vulnérables.

3- Interventions auprès des élèves

- ateliers théâtre pour renforcer l'estime de soi et le respect
- animations dans les classes.

Ces diverses activités sont parfois des projets pérennes (FVA, CAP, etc.) et reconduits chaque année. Des réajustements sont effectués d'une année à l'autre : « cette mesure de prévention a un impact sur le public cible et répond aux attentes de notre établissement. Elle est actuellement proposée aux élèves de 11^e année mais l'objectif est de la proposer désormais aux élèves de 10^e année, ce qui semble plus pertinent selon le bilan effectué ».

3. Année scolaire 2017-2018 – Perspectives

99 équipes ont répondu et envisagent des projets nombreux et variés. Certains projets seront nouveaux, tandis que d'autres se poursuivent ou sont reconduits, parfois d'ailleurs avec des adaptations et améliorations. La plupart des équipes ont plusieurs projets.

Huit grandes thématiques peuvent être dégagées de ces perspectives :

- a) **Climat d'établissement** : la grande majorité des équipes annonce au moins un projet sur le climat d'établissement et/ou sur la prévention de la violence et des incivilités et/ou sur le harcèlement. Les projets visant à favoriser un bon climat d'établissement se déclinent de diverses manières, par exemple : QES, accueil des nouveaux élèves, espaces d'écoute de parole et de lien, activités décloisonnées entre les différentes classes ou bâtiments, événements ludiques et festifs (jeux de société, fête de fin d'année). Certains projets visent explicitement la prévention de la violence et des incivilités et le respect des différences. Le matériel « Grandir en Paix », ainsi que le matériel « Vers le Pacifique » sont largement cités. Enfin, de nombreux projets porteront sur le harcèlement : diverses actions sont mentionnées, telles que la mise en place d'un groupe de soutien pour les élèves victimes ou témoins, la formation à la méthode PIKAS, des journées pédagogiques, des conférences pour les parents, des activités pour les élèves.
- b) **Activité physique** : une vingtaine de projets, tels que course d'orientation, marche d'établissement, joutes sportives, sports facultatifs, camp nautique, dancing classroom, bike2school, Défi Vélo, podomètres. A relever l'aspect collectif et fédérateur de la plupart de ces activités.
- c) **Alimentation équilibrée** : une douzaine de projets, tels que semaine du goût, récrés saines, petits déjeuners équilibrés, action pommes, action lait, projets sur le pain et sur les sucres ajoutés, Fourchette Verte, soutien au groupe « cafétéria et alimentation ».
- d) **Prévention Internet** : environ vingt projets (prévention Internet, prévention écrans, prévention en lien avec les nouvelles technologies) dont des interventions d'Action Innocence annoncées dans la moitié des cas.
- e) **Santé sexuelle** : quelques projets, à savoir interventions de Profa et des GIL, visite du centre Profa, actions de prévention SIDA/IST.
- f) **Prévention des dépendances** : une quinzaine de projets, portant sur les consommations en général (consommations et travail, consommations et sécurité routière, alcool, fumée).
- g) **Bien-être, hygiène de vie** : santé psycho-sociale des élèves, santé mentale, émotions, bien-être, prévention et gestion du stress, relaxation, sommeil, hygiène, dépistage dentaire généralisé.
- h) **Divers** : projet photo, école en forêt, prévention des morsures de chien, surendettement, formation aux 1ers secours pour les enseignants, formation SESAME, développement du repérage et du suivi des élèves en difficulté, 123 Soleil, sécurité routière...

Certains projets concernent l'équipe PSPS elle-même : changements dans l'équipe, accueil de nouvelles personnes, réorganisation, amélioration de la visibilité de l'équipe, participation en équipe à la journée interdisciplinaire.

Autres éléments d'analyse

De nombreux projets sont basés sur l'évaluation des besoins des élèves et/ou des enseignant-e-s. Par ailleurs, l'évaluation des projets/actions sert à orienter la suite des activités (renouvellement ou non, ajustements, nouveaux projets). Cette implication des élèves peut porter sur la mise en œuvre du projet (médiation par les pairs, parrainage par les pairs), voire sur sa conception : « poursuite du conseil des élèves et mise en place des projets amenés par les élèves », « l'équipe va continuer à soutenir les projets des élèves », « nous allons mettre en place, avec les élèves, un projet contre le harcèlement ».

4. Relations et collaborations – Remarques sur le fonctionnement de l'équipe PSPS

89 équipes PSPS ont exprimé un commentaire dans cette rubrique dont une majorité a formulé des commentaires positifs sur leur fonctionnement (ambiance, organisation, complémentarité, répartition des tâches, etc.). Leurs missions se déclinent en termes d'identification des besoins des élèves, de définition des objectifs et priorités, de mise sur pied, de suivi et d'évaluation des projets PSPS.

Au niveau de leur composition, le quatuor de base n'est pas toujours présent, certaines équipes ne se composent que de deux ou trois personnes permanentes (collaborant avec des personnes ressource et parfois avec des participant-e-s occasionnel-le-s). Plusieurs équipes ont connu des modifications soit définitives (départs, arrivées, décès) soit temporaires (absences de plus ou moins longue durée d'un ou de plusieurs membres). Certaines équipes ont été touchées simultanément par plusieurs absences ou changements.

Les équipes peuvent être à géométrie variable (notions d'équipe élargie, séances plénières vs séances par sous-groupe, groupes à composition variable autour des projets), et certaines équipes sont en construction, d'autres en phase de rodage ou de réorganisation. Des changements sont annoncés dans un certain nombre d'équipes (départs, arrivées, procédure de recrutement, (re)construction d'équipe, réorganisation en lien avec des changements dans l'établissement).

La fréquence des rencontres est très variable et souvent dépendante de la composition de l'équipe et de sa mission. On peut distinguer, dans certains établissements, des séances plénières et des séances plus fréquentes en sous-groupe restreint (par site, par projet, ou tout simplement pour le suivi courant). Les fréquences indiquées sont de : 2 à 4 fois par an pour les équipes élargies ; tous les 15 jours pour une équipe restreinte ; diverses pour les équipes qui ne sont qualifiées ni d'élargies, ni de restreintes : 3 fois/an, 4 fois/an, toutes les 6 semaines, tous les mois.

Le fait de travailler en équipe favorise l'ambiance et la cordialité des réflexions et du travail mené, augmente la richesse des ressources, des échanges et des apports de chacun-e, offre des complémentarités et des synergies intéressantes, permet un partage des tâches bienvenu et efficace et facilite l'émergence de nouveaux projets.

Tableau 15 - Fonctionnement de l'équipe PSPS : facteurs de succès, facteurs de difficultés :

	Facteurs de succès	Facteurs de difficultés
Direction	Soutien, confiance et collaboration : favorise la visibilité et la crédibilité.	Manque d'implication et de soutien. Volonté de tout vouloir contrôler
Enseignant-e-s	Bonne collaboration.	Manque d'implication.
Elèves	Lien avec le conseil des délégué-e-s, participation à la construction des projets PSPS.	
Autres instances ou personnes	Collaboration avec les PPLS, aumônier-ère, etc.	
Dynamique du groupe	Bonne organisation et bonne cohésion, stabilité dans la composition de l'équipe, coordination des horaires, rencontres régulières, désignation d'un animateur, définition et répartition claires des rôles, mise en place de processus collaboratifs (démarche de construction d'équipe, journée ou demi-journée au vert).	Equipe incomplète (absence longue durée, recrutement difficile), équipe trop nombreuse (inertie), changements au sein de l'équipe. Manque de stabilité ou absence d'une fonction, départs.
Attitude des membres	Dynamisme, motivation, investissement et participation de tous, bonne intégration des nouveaux membres, respect des rôles et compétences de chacune, bonne communication, capacités d'adaptation aux changements, écoute et confiance mutuelle.	Difficulté à organiser les séances (horaires, nombre de personnes concernées), séances trop longues, trop peu de rencontres. Difficulté de gestion financière et organisationnelle pour certains projets. Manque de moyens (temps, personnes ressources). Difficulté à trouver son identité.
Contexte local		Dispersion des bâtiments ou sites scolaires.

Points d'amélioration identifiés :

- améliorer la communication et la collaboration avec la direction de l'école
- améliorer l'organisation et le fonctionnement d'équipe
- retrouver une dynamique au sein de l'équipe, un rythme de croisière avec des rencontres fixées à l'année.

5. Visibilité de l'équipe PSPS au sein de votre établissement

34 équipes PSPS ont indiqué une ou plusieurs approches pour se faire connaître. Une partie des équipes mentionne deux ou plusieurs moyens de se faire connaître et toutes attachent une grande importance à cette visibilité. Il est toutefois important de relever que la configuration géographique d'un établissement scolaire (plusieurs villages, plusieurs bâtiments, etc.) rend cette visibilité plus difficile à obtenir.

Les publics cibles sont en général les enseignant-e-s, les membres du conseil de direction et du conseil d'établissement, les élèves, les parents.

Les moyens utilisés pour tendre vers cette visibilité sont :

Tableau 16 – Moyens utilisés

Les projets PSPS mis en place
Les interventions en conférence des maîtres
Les soirées de parents
Les présentations faites auprès des élèves.
Le site internet de l'établissement (educanet, courriels, etc)
Les affichages (corridors, classes, vitrines, salle des maîtres)
Les plaquettes d'informations (flyers)
Les communications au conseil d'établissement

6. Formation(s) commune(s) suivie(s) en équipe PSPS (tableau 17)

76 équipes ont utilisé l'espace commentaires, dont 50 équipes qui mentionnent au moins une formation commune. Est considérée ici comme formation commune toute formation suivie par au moins deux membres de l'équipe. Les formations communes peuvent par ailleurs englober d'autres acteurs de l'établissement, non membres de l'équipe. C'est le cas notamment des journées pédagogiques. Les formations ont été pour l'essentiel organisées par l'Unité PSPS, par la HEP, par les établissements eux-mêmes (journées pédagogiques) et par le Réseau des écoles en santé (RADIX).

19 équipes rapportent avoir suivi une formation sur la violence et/ou le harcèlement et/ou le cyberharcèlement. Il s'agit le plus souvent de la présentation de l'Enquête sur la victimisation et la violence des jeunes dans le canton de Vaud et de la visite de l'exposition sur la violence au Musée de la Main.

D'autres formations sont également citées : Action Innocence, thanatologie et deuil à l'école, méthode « Tipi », exposition « Bouger » au Musée Olympique, premiers secours, vie affective et sexuelle et handicap, racisme, journée pédagogique d'établissement, formation à la carte, construction d'équipe, journée au « vert » (pour souder l'équipe).

Parmi les équipes qui n'ont pas suivi de formation commune et qui ont toutefois apporté un commentaire, on peut relever les éléments suivants : « c'est un point à améliorer », « chacun s'est formé selon ses intérêts », « difficile de trouver une journée disponible pour chacun et notre priorité va pour l'organisation de nos actions ».

Tableau 17 – Formations communes suivies en équipe PSPS

Formations	Fréquence
Formation sur le harcèlement (y compris cyber-harcèlement)	19
Demi-journée sur l'homophobie et la transphobie	7
Demi-journée de construction d'équipe PSPS	6
Formation GRAFIC (mises en situation + rappel)	6
Journée RADIX	5
Formation SESAME	2

D'autres formations communes sont citées une fois, telles que journée cantonale des médiateurs-trices, journée interdisciplinaire de novembre (DGEP), Départ, Fit4future, présentation de l'activité de Profa à l'ensemble du personnel, Premiers secours, la discipline positive (dans le cadre d'une journée pédagogique), classes en crise : cataclysme ou invitation au changement » (organisé par l'OPS et la HEP), Internet et réseaux sociaux, prévention des violences et des discriminations, intégration des personnes réfugiées sur le marché du travail (mentionné par une équipe EdT), formation aux espaces EPL, CAS « délégué PSPS » et « médiation scolaire », supervisions, etc.

Ressources attendues de l'Unité PSPS

Si 64 équipes ont répondu, 6 d'entre elles répondent qu'elles n'ont pas de besoins identifiés vis-à-vis de l'Unité PSPS actuellement.

Tableau 18 – Ressources attendues le plus fréquemment exprimées

Ressources le plus fréquemment exprimées	Fréquence
Expertise et accompagnement de projets PSPS / programmes	39 x
Soutien financier (continuité dans le financement des projets)	12 x
Divers : plus de disponibilités pour des réunions, échange de pratique, poursuite des collaborations actuelles dans le même esprit d'écoute mutuelle, etc.)	11 x
Formations (entre autres PIKAS, GRAFIC, etc.)	10 x
Construction d'équipe PSPS	4 x
Références et matériel site de l'Unité PSPS, liste des partenaires externes, Grandir en Paix et Vers le Pacifique, etc.)	2 x

Dans la notion « expertise et accompagnement », 39 équipes mentionnent divers aspects, à savoir : soutien pour les délégué-e-s et médiateurs-trices, conseils et accompagnement pour la mise en place de projets PSPS, analyse du climat d'établissement (QES), récolte et évaluation de besoins (aspects méthodologiques tels que construction d'un questionnaire, outils pour l'évaluation des animations). Les thématiques mentionnées sont variées : construction de journées pédagogiques, projets stress, dépendances, harcèlement, etc. Une équipe PSPS relève que « la vision des différents responsables de l'Unité PSPS concernant l'analyse des besoins n'est pas toujours concordante. Cela pose des problèmes pour la mise en place des projets et nuit à la motivation de l'équipe ».

Diverses ressources de l'Unité PSPS, en termes de personnes, sont régulièrement citées : Seema Ney, Sylvie Bonjour, Danièle Rinfret, Basile Perret, Jean Schaer.

Commentaires

L'outil « Bilan annuel de l'activité de l'équipe PSPS » est relevé par une équipe comme étant « simple, rapide et permettant d'avoir une vision d'ensemble intéressante ». Cependant, plusieurs équipes relèvent certains problèmes informatiques (enregistrement) et mettent en évidence la difficulté à remplir ce questionnaire à plusieurs.

Divers commentaires émergent concernant la composition et le fonctionnement de l'équipe PSPS. Certaines font face à des changements (départs ou arrivées de membres) et d'autres sont confrontées au fait que plusieurs de leurs membres sont en formation DAS ou CAS.

Plusieurs équipes relèvent leur bon fonctionnement et le plaisir à travailler ensemble et attachent de l'importance à participer à des journées de formation en équipe. Le soutien de la direction reste prépondérant dans la réussite des projets et plusieurs bilans font part de la volonté de co-construire les projets PSPS avec les élèves.

Un sentiment de solitude émerge de certains commentaires qui exprime un manque de soutien des enseignant-e-s (difficile de les motiver) et de la difficulté de leur expliquer la teneur actuelle de la PSPS.

Des remerciements sont adressés à l'Unité PSPS et ses collaborateurs-trices pour leur soutien, leur disponibilité et les subsides octroyés.