

## Réponse à la consultation de la DGEP sur le Concept 360 – 19 décembre 2021

### 1. Introduction et propos liminaires

Le SSP-Enseignement remercie la DGEP pour cette consultation sur le Concept 360 dont notre syndicat salue l'intention générale et la plupart des objectifs.

L'annonce de la rédaction d'un Concept 360 propre au postobligatoire (faite il y a maintenant plusieurs années) était une démarche que le SSP a accueillie avec satisfaction, tant la situation dans le postobligatoire, bien que différente de celle de l'enseignement obligatoire, justifie la mise en place de prestations visant à un meilleur soutien aux apprentissages. Nous relevons, notamment, les difficultés importantes et la précarisation de nombreux·ses jeunes dans la formation professionnelle, mais aussi dans les classes gymnasiales. Ainsi il nous semblait et semble nécessaire de prévoir aussi des dotations spécifiques pour des prestations de soutien, en particulier un renforcement des services de santé, un encadrement psychologique et social et un véritable dispositif pour les élèves allophones ainsi qu'un·e doyen·ne référent·e au moins.

Nous le disions en 2019, ces dotations supplémentaires ne peuvent pas attendre les années que prendra encore le processus d'élaboration du Concept 360° (pour autant que celui-ci se donne les réels moyens de soutenir les élèves). Il y a en effet (toujours) urgence à apporter un soutien adapté à de nombreux·ses élèves fragilisés·e-s, sans quoi l'on risque de péjorer leur situation ainsi que les conditions de travail des enseignant·e-s. La période - dont la durée est inconnue - durant laquelle les projets d'établissement du Concept seront élaborés jusqu'à sa validation ne doit ainsi en aucun cas empêcher que des prestations soient attribuées aux élèves qui en ont besoin dès aujourd'hui.

Au sujet du Concept présenté et soumis à la consultation, le SSP tient à souligner, en propos liminaires, plusieurs éléments qui posent, selon nous, de sérieux problèmes. Problèmes qui contribuent clairement à mettre en danger les chances de réussite de ce Concept, ce que nous regrettons.

#### 1.1. Modalités et délais de consultation

La DGEP a, une fois de plus, choisi de procéder à une consultation sous une forme que nous déplorons et dénonçons comme parfaitement inadéquate et ceci d'autant plus qu'elle est appliquée à des sujets tels que celui-ci, dont la complexité et la richesse ne peuvent en aucun cas se traduire dans un questionnaire de «satisfaction graduée», souvent fermé ou/et posant des questions très (trop) générales, empêchant ainsi une véritable discussion sur le fond et les enjeux. Le SSP a donc décidé, comme il l'a fait à chaque fois (notamment aussi pour le Concept 360° à la DGEO), de s'exprimer sans entrave et de façon argumentée sur les différents éléments, sans se référer au questionnaire.

Nous relevons de plus, et comme pour toutes les consultations à la DGEP (Ecole de commerce/ Ecole de culture générale / Ecole de maturité pour ne citer que les dernières), ces années passées ou en cours, qu'il n'est pas acceptable que des délais aussi courts pour une matière aussi importante et volumineuse soient imposés tant aux syndicats qu'aux établissements. La forme dite « évolutive » du Concept ne justifiant, selon nous, en rien cette manière de faire. Une fois encore, l'impression que tout se fait dans la précipitation sur le dos des enseignant·e-s (et donc des élèves) et sans leur donner les moyens de s'intéresser réellement au sujet (sur temps de travail librement géré dans une période par ailleurs particulièrement chargée - où vient s'ajouter notamment la question de la réforme de la maturité - et dans des délais très courts) est extrêmement forte. Les enseignant·e-s sont ainsi à court de temps pour lire attentivement, réfléchir, partager, débattre des nombreuses questions que soulèvent ce Concept. Enfin, les modalités de consultation sont extrêmement diverses d'un établissement à l'autre, certains établissements ayant procédé via une conférence des maître·sse-s, d'autres par file (un non-sens dénoncé par le SSP), d'autres encore via un questionnaire individuel (ce qui n'est pas acceptable). L'une des modalités n'excluant pas forcément l'autre.





### 1.2. Manque d'anticipation et conséquences

Le manque d'anticipation de la DGEP est, une fois encore, plus que flagrant. Pour rappel, le SSP demande depuis bientôt trois ans, et régulièrement, des informations sur les avancées du projet et a formulé à maintes reprises le souhait que celui-ci ne soit pas parachuté du jour au lendemain dans les établissements. Nous relevons notamment, dans un courrier daté du 9 juillet 2019 « qu'il est urgent de tenir compte des besoins en information et en formation des collègues, qui pour beaucoup ne sont actuellement pas ou peu sensibilisé·e·s à la question des élèves fragilisé·e·s, bien que, pour la majorité, pas réfractaires au principe; il en est de même pour certaines directions, qui, aujourd'hui déjà, ne sont pas rares à connaître des difficultés à gérer des situations de tout type et à prendre des mesures adaptées. Ces manquements pourraient, notamment, générer de solides résistances lors de la mise en œuvre [du Concept 360] au cas où ceci ne serait pas anticipé par l'employeur. » C'est malheureusement ce qui arrive.

Le département voudrait faire échouer ce projet qu'il ne s'y prendrait pas autrement.

Dans tous les cas, il aurait été nécessaire qu'une information dispensée par des personnes étant au fait du projet (ce qui n'aura que peu été réellement le cas, car ces personnes sont rares cf. point « Représentativité du groupe ») parvienne à tout le personnel concerné. L'écrasante majorité des personnes consultées ont donc un déficit patent d'informations. Pour le SSP, ceci est un problème particulièrement préoccupant, pour la valeur même de la consultation mais aussi en vue de l'élaboration puis de la mise en place du Concept dans les établissements.

### 1.3. "Représentativité" du groupe d'élaboration du Concept cantonal

Selon la DGEP, une « représentation significative des acteurs/trices des écoles a été déléguée par les Conférences des directeurs/rices du Secondaire II et mobilisée » (Courrier de la DGEP du 15 septembre 2021 adressé à Mesdames et Messieurs les professionnel·les et partenaires de la formation postobligatoire). Or, le SSP constate, et selon ses informations, que le groupe de travail constitué pour piloter la réalisation du Concept est presque exclusivement formé de personnes issues des directions. Le SSP déplore et dénonce vivement cela et notamment le fait que les personnes ressources et équipes PSPS, les spécialistes et les enseignant·e·s n'aient pas été associé·e·s à ce processus. Des enseignant·e·s qui d'ailleurs sont quasiment invisibles dans ce Concept, alors qu'ils/elles sont/seront pourtant les chevilles ouvrières de celui-ci. L'enseignant·e est coaché·e, soutenu·e, et ainsi représenté·e - lorsqu'il/elle l'est - comme une entité passive. Que la DGEP ose, dans ces conditions, prétendre que son souci est de « demeurer proche des besoins réels du terrain », nous paraît pour le moins contestable.

- Le SSP exige que cela change et que, dans le cadre du processus d'élaboration du Concept d'établissement en particulier, soient associé·e·s des enseignant·e·s et des personnes ressources. Les enseignant·e·s doivent rester au centre de ce projet, comme ils/elles sont au centre de leur classe. L'employeur doit leur montrer qu'il leur fait confiance en particulier dans leurs pratiques et leur expertise actuelles qu'elles/ils ont dans le soutien aux élèves.

## 2. Concept 360 : réponse à la consultation

### 2.1. Contexte de la mise en place du Concept

Depuis plusieurs années, les classes de l'école vaudoise ont vu leur réalité évoluer et les conditions de travail se dégrader. Les retours du terrain sont unanimes : il est devenu difficile d'enseigner. Les causes sont différentes selon les secteurs. Signalons en particulier des contextes de classe complexes et lourds, liés notamment à des élèves issu·e·s de milieux familiaux sociaux précaires, des parcours scolaires chaotiques (écoles professionnelles principalement), des effectifs de classe très chargés depuis plus de dix ans dans les gymnases et, dans une certaine mesure aussi, dans les écoles professionnelles; effectifs élevés qui contribuent non seulement à une claire dégradation des conditions de travail des enseignant·e·s, mais également des conditions d'apprentissage de nos élèves, aux dépens tout particulièrement de celles et ceux qui sont les plus fragilisé·e·s.



Les autres professionnel-le-s se retrouvent elles / eux aussi sous pression, notamment en raison des ratios d'encadrement qui se dégradent en parallèle à l'augmentation du nombre d'élèves. Ainsi, de nombreuses et nombreux professionnel-le-s enseignant-e-s ou non, notamment celles et ceux (mais plus souvent celles) qui endossent des tâches comme personnes ressources - notamment dans une équipe PSPS - sont à bout, ont renoncé ou y songent sérieusement. Globalement, notre syndicat constate les dégâts occasionnés par des moyens clairement insuffisants par rapport aux besoins. Le SSP rappelle aussi qu'il se bat depuis toujours pour une école moins sélective et qu'il soutient ainsi le projet d'une école plus inclusive. Ceci dit, cette intégration ne doit pas devenir un dogme. Le SSP est en effet d'avis que l'inclusion à tout prix (ou plutôt sans ou avec peu de moyens et/ou par principe quelle que soit la situation) ne mène à rien ou, bien pire, débouche sur une école maltraitante. Une inclusion réussie doit pouvoir, en effet, selon nous, non seulement augmenter les opportunités d'apprendre pour chacun-e, promouvoir l'accès aux apprentissages à toutes et tous et ainsi fournir des soutiens adaptés à celles et ceux qui en ont besoin, mais aussi enrichir le collectif, la dynamique d'une classe, d'une institution. Nous nous interrogeons donc sur le paradoxe que présentent les politiques d'inclusion qui consistent en une forte individualisation des élèves concerné-e-s par les mesures, la classe devenant alors le réceptacle d'une multiplication de cas particuliers, au risque de pathologiser des élèves et de mettre en péril le fonctionnement collectif de la classe, que nous estimons indispensable à une formation de qualité. Or, en tant que Syndicat des Services Publics, le SSP est non seulement préoccupé par les conditions de travail des employé-e-s de l'État de Vaud et des institutions subventionnées, mais également par les prestations aux usager-e-s des services publics, dans le cas présent nos élèves (et leurs parents).

Cette individualisation des élèves s'accompagne d'une individualisation des enseignant-e-s qui se retrouvent perdu-e-s au milieu d'expert-e-s qui leur expliquent comment ils/elles devraient faire alors que les enseignant-e-s restent seul-e-s avec l'élève dans leur classe. Pour qu'une politique d'inclusion fonctionne, elle doit suivre une logique communautaire, il faut une communauté éducative autour de l'élève formée à la fois par les enseignant-e-s et par les autres professionnel-le-s.

## **2.2. Financement : sans garantie de l'employeur, le SSP s'opposera au Concept 360**

Nous avons souligné ci-dessus la nécessité des moyens, notamment financiers, pour permettre une école plus inclusive. Le SSP-Enseignement relève, avec une certaine stupéfaction, que la question du financement du Concept 360 n'est à aucun moment évoquée par le département. Il nous paraît pourtant évident que celui-ci ne pourra se passer de financement, et ceci dès l'élaboration du Concept jusqu'à sa mise en place, puis dans la durée.

- Pour le processus d'élaboration - dont la durée n'est par ailleurs jamais mentionnée - qui sera sans doute (même si cela non plus n'est pas précisé) pris en charge par des groupes de travail réunissant des professionnel-le-s de chaque établissement (et qui ne devra pas inclure que des membres de la direction), des moyens spécifiques doivent être alloués.
- À cette tâche, gourmande en temps et qui vient s'ajouter au *pensum* habituel de chacun-e, doivent être alloués des moyens spécifiques (enveloppe supplémentaire uniquement dédiée au processus d'élaboration du Concept).

Par la suite, le Concept 360 prévoit de nombreuses missions nouvelles ou plus complexes. De plus, la volonté (que nous soutenons) d'une meilleure coordination entre les différent-e-s professionnel-le-s de l'école implique que du temps soit dégagé pour les moments de réunion et de mise en réseau, forcément plus fréquentes qu'aujourd'hui. Le travail de rendre-compte (soit en bilatérale, soit dans le cadre des réseaux ou encore pour demander des mesures, par exemple) par oral ou par écrit est aussi assurément une charge supplémentaire importante. Ce dernier point nous fait craindre d'ailleurs une inflation des charges administratives, ce que nous combattons. Signalons aussi, en lien avec les politiques de *New Public Management*, qu'en plus d'enseigner, les enseignant-e-s doivent de plus en plus, en particulier par le biais de rapports écrits, montrer à l'employeur qu'elles/ ils font effectivement leur travail; cela débouche donc à la fois sur une politique de contrôle ainsi que



sur une intensification du travail, administratif en l'occurrence, pouvant alors occasionner une perte de sens, avec toutes les conséquences négatives que cela suppose.

Si, à ce stade, il reste impossible d'évaluer l'impact que toutes ces tâches auront sur les cahiers des charges de chaque professionnel-le inclus-e dans le Concept, il est certain que ces ajouts nécessiteront du temps supplémentaire.

- Des décharges correspondant au temps supplémentaire nécessaire devront donc être attribuées et financées pour l'ensemble des enseignant-e-s.
- Le temps supplémentaire consacré à ces tâches doit être pris en compte dans le taux d'engagement des autres professionnel-le-s non-enseignant-e-s

Il serait en effet inacceptable que l'employeur exige encore davantage de la part de ses employé-e-s pour le même temps.

Par ailleurs, plusieurs établissements ne disposent, déjà actuellement, pas des locaux nécessaires pour accueillir certain-e-s professionnel-le-s de l'école (infirmières, psychologues, conseiller-ère-s en orientation etc.) ou pour des entretiens avec des élèves (médiation, répondant-e-s dys- etc.). Cette situation, qui oblige parfois les collègues à s'entretenir avec des élèves dans les couloirs (!) ou les professionnel-le-s à partager le même bureau, n'est pas acceptable, pour des raisons de conditions de travail évidemment, mais aussi du point de vue des informations très sensibles qui circulent lors de tels entretiens.

- La mise à disposition et/ou la construction de nouveaux locaux apparaît donc comme totalement indispensable. Une fois de plus, la nécessité urgente de la construction de nouveaux établissements (pour baisser les effectifs et libérer des locaux ailleurs) s'impose.

La multiplication des intervenant-e-s (que nous saluons dans son principe, si celle-ci est bien coordonnée) dans les établissements va rendre cette situation encore plus compliquée.

- Dans ce sens, nous prôtons d'abord un renforcement des taux et présences des personnes qui sont déjà dans les établissements.

Par ailleurs, la mise à disposition d'intervenant-e-s multiples ne doit pas faire perdre de vue la dimension pédagogique. Le SSP est certes favorable aux soutiens par différent-e-s professionnel-le-s hors enseignement, mais tient à souligner qu'il n'est pas rare que les situations problématiques puissent être résolues par des mesures pédagogiques ne nécessitant pas des intervenant-e-s externes.

### **2.3. Démarche participative**

La "démarche participative" évoquée dans le cadre du processus d'élaboration du Concept implique que toutes les personnes de chaque établissement soient intégrées largement.

- Pour rendre cela possible, le département doit prévoir, en plus des décharges qui doivent être attribuées aux personnes en charge de cette élaboration, que les conférences des professionnel-le-s (conférences des maître-sse-s élargies à tou-te-s les professionnel-le-s concerné-e-s par le Concept) aient lieu sur temps d'enseignement.

### **2.4. Concept cantonal présenté non abouti**

En plus, des éléments manquants signalés ci-dessus ou plus bas (financement, temps à disposition pour l'élaboration du Concept, cahier des charges des différent-e-s intervenant-e-s etc.), le SSP s'étonne du caractère imprécis et lacunaire du document présenté. Celui-ci est, de plus, mal structuré et mélange les différents niveaux d'intervention. Il demeure aussi extrêmement flou sur de nombreux points (Qui décide ? Comment obtenir les moyens (procédures) ? Qui évalue la situation et les besoins des élèves ? Dans quels délais les mesures sont-elles prises ? Qui convoque/ organise



les réseaux et toute autre forme de collaboration ? Quels outils ? etc.). Tout autant incompréhensible est l'inexistence d'un chapitre entier (Bilan élargi 360°). Signalons enfin une bibliographie imprécise, lacunaire et particulièrement réduite et un glossaire dont l'organisation logique nous échappe. Pour le SSP, ceci révèle à quel point ce projet est incomplet et produit dans la précipitation, projet sur lequel nous sommes pourtant amené-e-s à nous prononcer.

- **Le SSP demande une clarification de l'ensemble de ces questions. Quand bien même les moyens financiers demandés seraient garantis, il nous serait en effet impossible de nous positionner sur un projet aussi lacunaire et imprécis.**

### **2.5. Collaboration entre professionnel-le-s de l'école**

De par sa nature même, le Concept 360 implique une collaboration accrue entre les différent-e-s professionnel-le-s de l'école, ce que, nous l'avons dit, nous soutenons, dans la mesure où les salarié-e-s disposent de suffisamment de temps pour les contacts, compte-rendus, réunions et autres réseaux. En effet, contrairement à ce que le département semble penser, ajouter des professionnel-le-s dans une situation ne diminue pas le travail de l'enseignant-e mais, au contraire, en rajoute. Mentionnée plus haut déjà, la collaboration fait partie des éléments qui nécessitent du temps supplémentaire: le SSP s'interroge d'ailleurs également sur la manière dont toutes ces personnes vont pouvoir bien collaborer et notamment comment les enseignant-e-s pourront établir des contacts de confiance et de qualité avec les autres professionnel-le-s, particulièrement avec celles et ceux qui ne travaillent pas dans l'école (prestataires privés). Comment, en effet, garantir que les psychiatres, psychologues ou logopédistes seront partie prenante pour travailler selon ce qui sera prévu par le Concept, alors même que ces personnes n'y sont pas associé-e-s actuellement ? Comment échanger des informations sur les situations d'élèves, alors même qu'aujourd'hui le secret médical est souvent invoqué pour justifier un refus de communiquer des informations ?

- **Le SSP demande donc, en plus de la nécessité de clarifier le rôle de chacun-e relevée plus haut, que la question de la collaboration entre professionnel-le-s hors enseignement, y compris celles et ceux travaillant dans des structures privées hors de l'école, soit définie clairement dans le Concept cantonal.**
- **Il est par ailleurs indispensable que toutes les personnes concernées par ce Concept soient associées dès à présent à la démarche.**

***Au vu de ce qui précède et sans changements notoires concernant les éléments soulevés ni assurance quant à un financement adéquat du Concept dans toutes ses phases, le SSP ne pourra soutenir celui-ci.***

***En effet, sans financement adéquat, le Concept sera au mieux inutile. Et, au pire, il se fera au prix de l'épuisement des professionnel-le-s et donc aux dépens des prestations apportées à nos élèves.***

## Tableau relevant des éléments précis contenus dans le projet (remarques, questions, revendications)

| Thème                                  | Page(s)            | Remarques et questions   | Revendications   |
|--|--------------------|--|--|
| Ressources humaines                    | 16<br>et note<br>5 | <p><u>Référent-e</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée du mandat ?</li> <li>Quelle formation requise ?</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cette tâche doit être effectuée par un-e doyen-ne. <ul style="list-style-type: none"> <li>Un cahier des charges doit être constitué.</li> </ul> </li> <li>Nécessité de créer un poste de doyen-ne, référent-e spécifique pour cette tâche : gestion des situations, réseau interne, coordination externe...</li> <li>Au minimum 1EPT par établissement : <ul style="list-style-type: none"> <li>n.b. : cette attribution doit tenir compte <ol style="list-style-type: none"> <li>des spécificités des établissements organisés sur plusieurs sites</li> <li>du nombre d'élèves</li> <li>lorsque l'établissement est organisé sur plusieurs sites (sans passage des élèves de l'un à l'autre), il faut prévoir deux référent-e-s au moins.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul> |
| Aménagements et pédagogie différenciée | 6<br>8<br>22<br>32 | <p><u>Aménagements</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Préciser dans quelle mesure on doit adapter notre enseignement (où situer la limite? Qui la définit ?) : la "flexibilité" pédagogique (p. 6 et 8) est demandée mais jamais définie.</li> <li>D'autant que l'on insiste (p. 22) sur la nécessité de ne pas remettre en question des objectifs à atteindre pour la certification des apprentissages.</li> <li>Clarifier la question des moyens (outils, mesures) dévolus à ces aménagements</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Si des intervenant-es doivent être mobilisé-es : évaluer les besoins de l'élève, de la classe, de l'équipe pédagogique afin d'éviter l'épuisement: ce soutien pédagogique doit être une aide, dotée correctement, et non une surcharge. <ul style="list-style-type: none"> <li>Temps, financement et formation nécessaires</li> </ul> </li> </ul>   |
| Conditions de travail                  |                    | Participation des professionnel-le-s à la mise en place du Concept dans leur établissement.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nécessité d'avoir du temps et des décharges pour l'élaboration du Concept propre à l'établissement</li> <li>Idem pour la mise en place</li> <li>Formation pour les maître-ss-es sur le temps d'enseignement</li> </ul>  |



|  |                    |  |  |
|--|--------------------|--|--|
| Cellule InterServices II   | 10                 | <b>Rôle du/de la référent-e CIS II</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Référent-e CIS II à définir. Interne ou externe à l'établissement?</li><li>• Quelle différence avec le/la référent-e 360 ?</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Cahier des charges de ces intervenant-e-s à définir et à négocier avec les organisations syndicales</li></ul>  |
| Dépistage  | 10<br>12SS<br>37SS | <ul style="list-style-type: none"><li>• Inquiétude quant à la lenteur de la mise en place des mesures d'aménagement :</li><li>• Procédure qui semble devoir passer de nombreuses étapes et ainsi présenter le danger d'une rigidité des procédures (nécessité de certificats), validations multiples avant la mise en place des mesures.</li><li>• Requêtes qui nécessitent des rapports, des bilans qu'il s'agira de rédiger.</li><li>• Qui évalue ? Qui prend la décision ? Dans quel délai ? Avec quelle(s) procédure(s) ?</li></ul>  |  |
| Formation des maîtres-sses à la prise en charge des élèves à Besoins spécifiques | 17                 |  | <ul style="list-style-type: none"><li>• À intégrer à la formation initiale HEP</li><li>• Formation continue nécessaire sur le temps d'enseignement (à 50% au moins)</li></ul>  |
| Coaching   | 17                 | § hors sujet <ul style="list-style-type: none"><li>• Si le SSP reconnaît et promeut le fait que l'application du Concept 360 doit s'accompagner de mesures telles que la formation et les moments d'échanges entre professionnel·le·s et avec l'implication de tiers, il ne peut que dénoncer les mesures de coaching auxquelles le document fait référence. Premièrement, cette question n'a rien à voir avec le Concept 360. Ensuite, les mesures renvoient à une vision individualisante et non connectée au reste de la société et de l'institution scolaire, qui ne questionne pas les problèmes structurels, faisant ainsi disparaître la responsabilité de l'employeur et occultant la dimension collective.</li><li>• Est-ce vraiment en comptant sur les pratiques de développement personnel que l'on parviendra à améliorer notre cadre</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Le SSP s'oppose à toute forme de coaching individuel, en raison de son caractère individualisant et culpabilisant pour la/le salarié-e et du désengagement de la responsabilité de l'employeur qu'il implique.</li></ul> |



de travail et contribuer à l'amélioration du climat scolaire? La « promotion du bien-être » dont il est question, qui doit permettre la « consolidation du potentiel des individus » et l'accomplissement d'un « travail productif » rejoint le discours du *New Management* et d'une conception économiste, antinomique pour le SSP d'un véritable travail collectif.

---

|                                   |          |  |  |
|-----------------------------------|----------|--|--|
| <b>Intervision et supervision</b> | 17       | § hors sujet<br>Outils intéressants - selon la manière dont ils sont mis en place. Si le SSP s'oppose à toute forme de coaching, il est favorable aux formes d'intervision et de supervision qui permettent un réel échange sur les pratiques professionnelles, dans une visée collaborative et solidaire et dans un cadre bienveillant...   | <ul style="list-style-type: none"><li>• À mettre en place (le sont par endroit) indépendamment du Concept</li></ul>  |
| <b>Niveaux d'intervention</b>     | 20<br>21 | <b><u>NI Socle universel</u></b><br>Nous répétons ici que les différents niveaux d'intervention sont mélangés. <ul style="list-style-type: none"><li>• Nécessité de dégager du temps pour favoriser la collaboration</li><li>• Un bon climat scolaire est une des clefs pour favoriser les apprentissages de chaque élève, mais, pour ce faire, il est impératif d'avoir des effectifs de classe raisonnables</li><li>• « Stratégies d'équipe (...) pour briser la solitude dans la classe » et « motivation des élèves » : si l'enseignant-e doit chercher à établir un climat d'étude favorable, il/elle n'est pas pour autant psychologue, ou animateur/trice.</li><li>• Santé mentale : les maîtres.ses doivent certes soutenir les mesures permettant de «normaliser» la notion de santé mentale, mais ce n'est pas aux enseignantes et aux enseignants d'assurer la promotion d'une «vie saine».</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Du temps et des décharges pour les enseignant-e-s, baisse du nombre de périodes pour un plein temps</li><li>• Réduction des effectifs de classe - à 20 élèves maximum par classe dans les gymnases</li></ul> |

*L'ensemble du chapitre sur le climat scolaire est inacceptable en l'état et doit être réécrit. En plus de ce que nous signifions plus haut, nous voyons en effet une confusion entre les rôles des enseignant-e-s, ceux de l'équipe PSPPS et ceux des différentes personnes ressources des établissements.*

---





33 **NII-NIII Actions ciblées et interventions spécifiques**

34-35 **Élèves allophones**

Nous saluons la possibilité d'une année à l'essai.

- Mais *Quid* des élèves pour lesquels une année d'essai ne suffirait pas ? Quelle mesure transitoire envisager ?
- Détection : Comment ? Par qui ?

**Appuis :**

- Favoriser l'accès à ces appuis (sans condition liée au nombre d'élèves), sur le site de formation.

**CIF :**

- L'implantation de ces cours doit se faire dans tous les établissements, afin de ne pas alourdir l'horaire d'élèves souvent chargé-e-s de travail et afin de ne pas à avoir à mettre l'élève, qui doit déjà faire face à une situation difficile, devant un choix pénible entre celui de bénéficier de cours de langue et celui de pouvoir rester dans une classe dans laquelle il aura pu se créer un certain nombre de repères.
- Pour les apprenti-e-s en formation duale, du temps doit être dégagé par l'employeur sur une autre journée que la journée de cours hebdomadaire.
- Promouvoir la formation FLE et former les maîtres-ses qui le souhaitent à l'enseignement FLE
- Favoriser une information rapide et claire sur l'existence de ces cours auprès des enseignant-e-s et des élèves

---

12 **NIII**

36

- Cadre à spécifier (§ manquant)
- Certains aménagements ne sont que difficilement voire impossibles à appliquer:
- salle individuelle (cf. supra manque de locaux)
- temps supplémentaire sans aménagement des horaires
- A quel moment estime-t-on que l'élève n'est pas/plus en mesure de suivre une formation? (absences trop fréquentes, impossibilité de maintenir les objectifs de la formation, etc.) et qui décide cela?

- Lorsque cela est possible, nous préconisons le système du tiers temps : alléger le test pour tout le monde, temps supplémentaire pour tout le monde. Lorsque la matière ne le permet pas (dissertation par exemple), les heures supplémentaires de surveillance doivent être rémunérées.

---

**Ressources existantes à valoriser**

- S'assurer que, durant le processus de mise en place de 360, puis de celui de son application, celui-ci n'annule pas/ et n'exclue pas ce qui fonctionne déjà.
- La DGEF fait un inventaire des bonnes pratiques en place dans les établissements et les met à disposition des collègues qui élaboreront le concept d'établissement
- Visibiliser des ressources existantes : ex. CELLCIPS p. 38



## Logopédie et suivi psycho-thérapeutique

- Proposer un annuaire exhaustif avec des adresses de psychologues, de logopédistes qui souhaitent figurer sur la liste.
- Garantir la gratuité des prestations pour les élèves jusqu'à la fin de leur formation au Sec II.
- Nécessité d'augmenter la dotation horaire de postes qui sont parfois déjà saturés (logopédistes notamment), en tenant compte des besoins
- Garantir tous les jours la présence d'au moins une personne ressource sur site

---

|                                |    |  |
|--------------------------------|----|--|
| <b>Enseignement spécialisé</b> | 32 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Quelles seront les modalités d'accès à l'enseignement spécialisé?</li><li>• Y aura-t-il un-e enseignant-e spécialisé-e par site? Intervient-il/elle comme au Primaire et au Secondaire I sous forme de renfort spécialisé pour un-e ou plusieurs élèves?</li><li>• Du co-enseignement sera-t-il possible?</li></ul> <p><i>Ce point est vraiment trop vague et doit être précisé. Encore une fois, il manque les moyens et les modalités d'accès.</i></p> |
|--------------------------------|----|--|

---

|   |               |  |
|---|---------------|--|
| <b>Suivi des informations et des données personnelles</b> | 9<br>40<br>13 | <p>Le SSP accueille positivement l'intention de favoriser la collaboration entre les enseignant-e-s et les autres professionnel-le-s (logopédie, santé physique et psychologique)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mais comment garantir que psychiatres, psychologues ou logopédistes collaborent selon le canevas du Concept, alors que nous constatons déjà actuellement des difficultés?</li><li>• Comment échanger des informations sur les situations d'élèves, alors qu'aujourd'hui le secret médical est souvent invoqué pour justifier un refus de communiquer des informations ?</li><li>• Le projet d'instituer un véritable suivi des dossiers du Sec I au Sec II est une bonne mesure.</li><li>• Mais il faut clarifier la notion de l'accord des jeunes concerné-e-s:</li><li>• Consentement: « <i>Il est vivement recommandé (...) d'obtenir un consentement écrit.</i> » : comment ? qui élabore le document ? le garde ?</li></ul> |
|---|---------------|--|

- Clarifier la notion de l'accord des jeunes concerné-e-s



- Cette demande peut parfois bloquer un-e élève et alourdir la procédure.
  - *Quid* d'un-e intervenant-e qui ne parvient pas à obtenir ce consentement écrit ? Cela suppose de mettre par écrit des données sensibles; est-ce vraiment judicieux?
  - La crainte de poursuites juridiques pourrait représenter un frein sérieux à une mise en place (rapide) de mesures, alors que le soutien aux élèves qui en ont besoin devrait pouvoir constituer la priorité.
-

## Remarques spécifiques sur l'enseignement dual en apprentissage

- Pourquoi les travailleurs sociaux/travailleuses sociales ne sont-ils/elles prévu-e-s qu'au gymnase? En effet, les professionnel-le-s des écoles professionnelles sont confronté-e-s à de graves problèmes de comportement et de discipline de la part des apprenti-e-s et ce point n'est pas abordé de manière satisfaisante dans le Concept.
- Il est illusoire de vouloir mettre en place un Concept d'une telle ampleur sans consultation et participation des associations professionnelles, puisque ce sont elles qui élaborent les supports de cours et les examens. Or, ces partenaires n'ont jusqu'ici, et selon nos informations, pas été consultés.
- Pour que ce Concept soit efficient, il s'agirait de dégager plus de temps pour la formation. En effet, les plans de formation sont déjà très chargés et ne laissent pas le temps aux enseignant-e-s de mettre en place toutes les mesures de pédagogie différenciée ou même de CUA. Les ordonnances de formation doivent être rediscutées pour rendre le Concept 360 réalisable.
- Mettre en place des cours d'appuis que ce soit des cours de FLE ou des cours de soutien dans une journée qui contient déjà 8 ou 9 périodes de cours est illusoire, il faut négocier avec les associations professionnelles des possibilités de répartir le temps de cours sur 2 journées au lieu d'une.

