

## TABLE DES ANNEXES

Annexe I Désignation utilisée pour les différents établissements.....	1
Annexe II Questionnaire Caractéristiques de l'établissement .....	2
Annexe III Questionnaire à l'intention des enseignants des établissements participant au projet intercantonal « Développer une culture de la médiation dans l'école » .....	6
Annexe IV Résultats de l'enquête par questionnaires portant sur les projets d'établissement .....	12
Annexe V Analyse des réponses apportées aux questionnaires destinés aux enseignants et membres du groupe interne selon les établissements figurant par ordre alphabétique .....	<i>voir annexes rapport papier</i>
Annexe VI Présentation détaillée des établissements et de leur projet d'établissement .....	<i>voir annexes rapport papier</i>
Annexe VII Evaluation globale de la formation, de l'accompagnement et des échanges entre établissements.....	24
Annexe VIII Guide d'entretien (étude de cas) pour membres du groupe interne et directeurs pour les établissements déjà visités par M. Akkari en 2001 .....	30
Annexe IX Guide d'entretien pour les enseignants des établissements déjà visités par M. Akkari en 2001 (étude de cas) .....	31
Annexe X Guide d'entretien pour animateurs du groupe interne et directeurs des établissements s'étant retirés du projet "DCM".....	32
Annexe XI Liste des entretiens réalisés (2002-2003) .....	<i>voir annexes rapport papier</i>
Annexe XII Tableau de synthèse des entretiens de fin 2002 – début 2003 :.....	<i>voir annexes rapport papier</i>
Annexe XIII Journal de bord de l'animateur de projet.....	33
Annexe XIV Informations relatives aux différents établissements à disposition pour l'évaluation .....	<i>voir annexes rapport papier</i>
Annexe XV Liste des moyens obtenus selon les cantons.....	<i>voir annexes rapport papier</i>
Annexe XVI Commentaires des animateurs de projet .....	<i>voir annexes rapport papier</i>

**ANNEXE I****Désignation utilisée pour les différents établissements**

Désignation de l'établissement	Nom de l'établissement
A	Ecole enfantine et primaire, Plagne
B	Gymnase français, Bienne
C	Cycle d'orientation du Gibloux, Favargny
D	Cycle d'orientation, Marly
E	Ecole secondaire, Les Breuleux
F	Ecole secondaire, Le Noirmont
G	Ecole secondaire, Saignelégier
H	Service des classes d'accueil et d'insertion (SCAI), Genève
I	Ecole de culture générale Henry-Dunant, Genève
J	Ecole des Libellules, Genève
K	Ecole secondaire régionale de Neuchâtel, centre de la Côte, Peseux
L	Ecole secondaire, Le Locle
M	Ecole secondaire régionale de Neuchâtel, centre du Bas-Lac, St.-Blaise
N	Centre professionnel des métiers du bâtiments, Colombier
O	Cycle d'orientation de St.-Guérin, Sion
P	Ecole supérieure de commerce (+ école de degré diplôme et école pré-professionnelle), Sion
Q	Cycle d'orientation du Rocher, Nyon
R	Scuola professionale, artigianale e industriale (SPAI), Bellinzona
S	Scuola cantonale di diploma, Canobbio
T	Centro professionale commerciale (CPC), Lugano

## ANNEXE II

### QUESTIONNAIRE CARACTERISTIQUES DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement scolaire:

Date du relevé:

Situation:  zone urbaine  zone rurale  autre:.....

Degrés scolaires:  primaire  secondaire I  secondaire II  enseignement

Bâtiment scolaire principal	Autres infrastructures présentes:	
Année de construction:	Bibliothèque	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Année de la dernière rénovation:	Cantine	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Nombre de bâtiments:	Salle de gymnastique	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Nombre de salles de cours:	Piscine	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
	Terrain de sport	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non

#### Services disponibles dans l'établissement

Infirmière  oui  non

Psychologue  oui  non

Service d'orientation scolaire  oui  non

Patrouilleurs scolaires  oui  non

Service de transport scolaire  oui  non

Médiation scolaire  oui  non

Aide aux devoirs  oui  non

Autres services : .....

#### Les élèves

Nombre d'élèves : .....

Moyenne du nombre d'élèves par classe: .....

% de filles dans l'effectif global: .....

% des élèves d'origine étrangère: .....

#### Origine sociale des parents d'élèves (estimation en %):

Catégories socioprofessionnelles élevés: .....

Catégories socioprofessionnelles moyennes: .....

Catégories socioprofessionnelles défavorisés: .....

#### L'organisation scolaire

Classes d'accueil  oui  non Si oui, combien de classes: .....

Le nombre d'élèves en classe d'accueil: .....

Classes de développement  oui  non Si oui combien de classes: .....

Le nombre d'élèves en classes de développement: .....

Classes spéciales  oui  non Si oui combien de classes: .....

Le nombre d'élèves en classes spéciales: .....

Nombre d'élèves qui redoublent leur année scolaire en 2001-2002: \_\_\_\_\_

Mesures d'appui pour les élèves en difficultés scolaires  oui  non

Si oui, les décrire brièvement:

-----  
-----  
-----

Pourcentage d'élèves poursuivant leurs études post-obligatoires: \_\_\_\_\_

Procédures particulières d'accueil pour les nouveaux élèves dans l'établissement  oui  non

Si oui, les décrire brièvement:

-----  
-----  
-----

Assemblées ou réunions d'élèves  oui  non Si oui, fréquence annuelle: \_\_\_\_\_

**Personnel enseignant et de direction**

Nombre d'enseignants: \_\_\_\_\_ % des femmes:

% des enseignants disposant des diplômes requis par la législation cantonale: \_\_\_\_\_

Durée moyenne de l'activité des enseignants dans l'établissement:

Nombre d'enseignants ayant + de 20 ans dans l'établissement: \_\_\_\_\_

Nombre d'enseignants ayant de 10 à 20 ans dans l'établissement: \_\_\_\_\_

Nombre d'enseignants ayant de 5 à 10 ans dans l'établissement: \_\_\_\_\_

Nombre d'enseignants ayant de 1 à 5 ans dans l'établissement: \_\_\_\_\_

Nombre d'enseignants ayant moins d'une année dans l'établissement: \_\_\_\_\_

Collège ou assemblée des enseignants  oui  non

Si oui quelle est la fréquence annuelle moyenne des réunions: \_\_\_\_\_

Quelles sont les 3 dernières décisions prises par ce collège?

-----  
-----  
-----

Le taux d'activité en % que le directeur consacre:

à la direction: \_\_\_\_\_ à l'enseignement: \_\_\_\_\_

Depuis combien d'années le directeur est en fonction: \_\_\_\_\_

Directeur adjoint  oui  non Si oui, taux d'activité consacré à la direction: \_\_\_\_\_

Doyen  oui  non Si oui, taux d'activité consacré à la direction: \_\_\_\_\_

Autres membres de la direction: \_\_\_\_\_

### Médiateurs et promotion de la santé dans l'établissement

Nombre total de médiateurs en fonction dans l'établissement: \_\_\_\_\_

Depuis quand ils sont en activité ? \_\_\_\_\_

Combien de médiateurs enseignent dans l'établissement? \_\_\_\_\_

Quel est leur taux d'activité en tant que médiateur?

-----  
-----  
-----  
-----

Participation de l'établissement scolaire au REES (Réseau européen des écoles en santé)

oui  non Si oui, depuis quand?

Une éducation générale et sociale fait partie du plan d'étude?  oui  non

Combien de périodes sont en moyenne consacrées à la thématique de la santé par année?\_\_\_\_\_

Décrivez brièvement les principaux projets menés depuis 5 ans dans l'établissement:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

### Parents et ouverture vers l'extérieur

Association de parents d'élèves  oui  non

Si oui, fréquence annuelle des assemblées de parents : \_\_\_\_\_

L'école organise des rencontres régulières avec les parents  oui  non

Si oui, fréquence annuelle: \_\_\_\_\_

Objets des dernières rencontres :

-----  
-----  
-----  
-----

Utilisation de l'école à des fins autres que scolaires par des associations ou d'autres organismes:

oui  non

Si oui, description brève de cette utilisation:

-----  
-----  
-----

Partenariat et collaboration

police:  oui  non

pompiers  oui  non

Scouts  oui  non

Autres institutions: -----

Fréquence annuelle de la correspondance envoyée aux familles (estimation): -----

Fréquence annuelle de la correspondance directement envoyée aux élèves majeures (estimation): -----

Édition d'un journal de l'établissement  oui  non Si oui, fréquence de parution:

Fréquence annuelle d'articles sur l'établissement dans la presse locale: -----

Relations avec d'autres établissements scolaires  oui  non

Si oui, les décrire brièvement :

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Remarques générales à propos de ce questionnaire :

-----  
-----  
-----

**Merci de votre collaboration**

**Questionnaire à retourner, avant le 25 mars 2002 à**

Projet "Développer une culture de médiation dans l'école"

IRDP

Case postale 54

2007 Neuchâtel

## ANNEXE III



UN DES PROJETS DU PROGRAMME ECOLES ET SANTÉ  
CDIP / OFSP - FONDATION 19

### QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ENSEIGNANTS DES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANT AU PROJET INTERCANTONAL "DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA MÉDIATION DANS L'ÉCOLE"

Le projet de votre école "Développer une culture de la médiation dans l'école" s'inscrit dans le cadre d'un projet intercantonale qui vise à créer des conditions favorisant une expérience positive, dynamisant la communication et contribuant à l'apprentissage de la citoyenneté.

Vos opinions nous intéressent et sont importantes. Elles nous permettront de mettre en évidence les apports du projet "Développer une culture de la médiation dans l'école" et nous serviront à faciliter la mise en œuvre de projets d'établissements similaires. C'est pourquoi nous vous serions reconnaissants de répondre avec le plus de soin possible à ce questionnaire.

Pour tout renseignement complémentaire veuillez vous adresser à Mme X.

Ce questionnaire est anonyme et la confidentialité du traitement des données est garantie.

#### INFORMATIONS GÉNÉRALES

- Nom de l'école : \_\_\_\_\_ • Type d'école : (n=139) 5.8% primaire, 44.6% secondaire, 33.8% secondaire II, 15.8% professionnelle
- Votre âge : (n= 135) m= 42.7 ans • Votre sexe : (n= 133)  
45.1% masculin, 54.9% féminin
- Quel est votre taux d'occupation actuel dans l'école ? : (n=134) m = 79.3%
- Quelle est votre formation ? : \_\_\_\_\_
- Combien d'années d'ancienneté avez-vous dans l'enseignement ? :
  - En général : (n=130) m= 17.8 ans
  - Dans cette école : (n=132) m = 13.4 ans
- Est-ce que vous êtes médiateur scolaire ? (n=137) 10.9% oui 89.1% non
  - Si oui, depuis quand ? : (n=14) m= 3.7 ans
- Faites-vous partie de l'équipe d'animation interne du projet "Développer une culture de la médiation à l'école" ? : (n=137) 30.7% oui 69.3% non
  - Si oui, depuis quand ? : (n=40) 1.8 ans
  - Pourquoi cet engagement ? :

Les membre du groupe d'animation interne voudront bien se reporter directement à la partie B, question No 6.

### A. MISE EN OEUVRE DU PROJET " DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA MÉDIATION DANS L'ÉCOLE "

1. Avant de recevoir ce questionnaire, aviez-vous connaissance de ce projet ? : (n=94)  
92.6% oui 7.4% non

Si non : nous vous remercions de votre collaboration et vous prions de bien vouloir nous retourner le questionnaire non complété à l'adresse mentionnée en page 6.

2. Comment avez-vous eu connaissance de l'existence du projet ? : \_\_\_\_\_

3. Avez-vous été sollicité pour une contribution au projet ? (n=85) 67.1% oui 32.9% non

4. Vous sentez-vous suffisamment associé à ce projet ? (n=81) 81.5% oui 18.5% non

5. Les objectifs du projet vous sont-ils connus ? (n=83) 89.2% oui 10.8% non

- Si oui, vous semblent-ils réalisables ? (n=71) Oui Plutôt oui Plutôt non Non  
23.9% 64.8% 11.3% 0%

### B. VOTRE ATTITUDE PAR RAPPORT AU PROJET D'ETABLISSEMENT "DEVELOPPER UNE CULTURE DE LA MEDIATION DANS L'ECOLE"

6	Le projet correspond à un besoin que vous avez ressenti auparavant (n= 127)	Oui 39.4%	Plutôt oui 40.2%	Plutôt non 15.0%	Non 5.4%
7	Le projet a augmenté votre implication dans la vie de l'établissement (n= 128)	Oui 22.7%	Plutôt oui 34.4%	Plutôt non 23.4%	Non 19.5%
8	Aujourd'hui, vous sentez que le projet a dynamisé les échanges entre enseignants (n=124)	Oui 8.1%	Plutôt oui 51.6%	Plutôt non 23.4%	Non 16.9%
9	Aujourd'hui, vous êtes prêt à vous impliquer dans le projet en termes de temps et d'énergie (n=124)	Oui 21.0%	Plutôt oui 33.1%	Plutôt non 29.0%	Non 16.9%
10	Aujourd'hui, l'information que vous recevez dans le cadre du projet vous semble suffisante (n=126)	Oui 34.1%	Plutôt oui 51.6%	Plutôt non 12.7%	Non 1.6%
11	Globalement, vous pensez que les efforts et le temps investis ont été bénéfiques (n=125)	Oui 25.6%	Plutôt oui 54.4%	Plutôt non 13.6%	Non 6.4%

### C. BENEFICES POTENTIELS DU PROJET "DEVELOPPER UNE CULTURE DE LA MEDIATION DANS L'ECOLE"

En tant qu'enseignant, je pense que les bénéfices du projet "Développer une culture de la médiation dans l'école" peuvent être :

(Veuillez svp n'indiquer que les apports que le projet peut concrètement amener)

12	Affirmer l'identité et la culture de l'établissement (les valeurs communes partagées) (n=127)	29.9 %	Fortement d'accord
		57.5 %	Plutôt d'accord
		7.9 %	Peu d'accord
		4.7 %	Très peu d'accord
13	Favoriser l'implication du corps enseignant dans les actions visant à améliorer le climat d'école (n=127)	34.6 %	Fortement d'accord
		56.7 %	Plutôt d'accord
		7.1 %	Peu d'accord
		1.6 %	Très peu d'accord
14	Favoriser l'implication des élèves dans les actions visant à améliorer le climat d'école (n=128)	40.6 %	Fortement d'accord
		49.2 %	Plutôt d'accord
		7.1 %	Peu d'accord
		3.1 %	Très peu d'accord

<b>15</b>	Favoriser l'implication des autorités scolaires dans les actions visant à améliorer le climat d'école (n=118)	12.7 % 44.1 % 33.9 % 9.3 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>16</b>	Développer la communication entre enseignants et parents pour susciter adhésion, responsabilité et Cohésion (n=124)	25.0 % 41.1 % 26.6 % 7.3 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>17</b>	Développer la communication entre enseignants et élèves pour susciter adhésion, responsabilité et cohésion (n=129)	37.2 % 53.5 % 7.8 % 1.5 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>18</b>	Développer le travail en équipe entre enseignants (n=125)	24.0 % 54.4 % 19.2 % 2.4 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>19</b>	Développer la participation des élèves à la vie de l'établissement (n=127)	31.5 % 53.5 % 11.9 % 3.1 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>20</b>	Développer la participation des parents à la vie de l'établissement (n=124)	12.1 % 31.5 % 39.5 % 16.9 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>21</b>	Résoudre les problèmes concrets rencontrés par les élèves dans leur vie quotidienne dans l'établissement (n=126)	28.6 % 50.0 % 18.3 % 3.1 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>22</b>	Identifier les besoins des élèves (n=125)	24.8 % 55.2 % 16.8 % 3.2 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>23</b>	Identifier les besoins des enseignants (n=122)	27.0 % 52.5 % 18.0 % 2.5 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>24</b>	Développer la formation continue des enseignants (n=123)	22.8 % 43.9 % 27.6 % 5.7 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>25</b>	Se donner des repères pour évaluer les actions entreprises et mesurer ainsi les effets produits par celles-ci (n=116)	19.8 % 62.1 % 13.8 % 4.3 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord

**26** Quelles autres répercussions le projet a-t-il eues ou pourrait-il avoir ? : \_\_\_\_\_

---



---



---



---

## D. CHANGEMENTS DANS L'ETABLISSEMENT

Les affirmations suivantes se réfèrent à tous les changements qui ont pris place au sein de votre établissement et non spécifiquement à ceux suscités par le projet " Développer une culture de la médiation dans l'école".

<b>27</b>	L'incertitude des effets ne devrait pas être un frein à l'innovation dans l'école (n=123)	Oui 30.1%	Plutôt oui 48.8%	Plutôt non 16.3%	Non 4.8%
<b>28</b>	Aujourd'hui, on accorde trop d'importance à la recherche de nouvelles façons de gérer l'équipe pédagogique dans l'école (n=123)	Oui 11.4%	Plutôt oui 25.2%	Plutôt non 39.8%	Non 23.6%
<b>29</b>	Les changements introduits depuis dix ans ont amélioré la qualité de l'éducation (n=114)	Oui 13.2%	Plutôt oui 47.4%	Plutôt non 25.4%	Non 14.0%
<b>30</b>	On introduit actuellement trop de changements dans votre école (n=127)	Oui 15.0%	Plutôt oui 30.6%	Plutôt non 39.4%	Non 15.0%

## E. CLIMAT INTERNE DE L'ETABLISSEMENT

Aujourd'hui, le climat interne de votre établissement peut être décrit par les affirmations suivantes :

<b>31</b>	Les enseignants confrontent volontiers leurs pratiques (n=128)	10.2 % 57.0 % 26.5 % 6.3 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>32</b>	Les enseignants s'offrent mutuellement aide et soutien (n=125)	18.4 % 54.4 % 20.8 % 6.4 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>33</b>	La collaboration est une pratique courante au sein du corps enseignant (n=126)	20.6 % 37.3 % 34.2 % 7.9 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>34</b>	Les attentes des enseignants face au travail et au comportement des élèves sont discutées avec ceux-ci (n=124)	7.3 % 62.1 % 25.8 % 4.8 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>35</b>	Les élèves participent activement durant les cours (par l'écoute ou la prise de parole) (n=125)	11.2 % 68.0 % 19.2 % 1.6 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>36</b>	Les relations enseignants-élèves sont empreintes de respect mutuel (n=126)	4.8 % 84.1 % 8.7 % 2.4 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>37</b>	La direction associe les enseignants aux démarches de réflexion et de prise de décision touchant à la vie de l'établissement (n=127)	23.6 % 54.3 % 18.2 % 3.9 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord
<b>38</b>	Un climat de confiance et de franchise mutuelle est instauré entre la direction et les enseignants (n=125)	31.2 % 48.0 % 16.0 % 4.8 %	Fortement d'accord Plutôt d'accord Peu d'accord Très peu d'accord

<b>39</b>	Vous avez le sentiment de pouvoir vous identifier à votre école (n=125)	21.6 %	Fortement d'accord
		68.8 %	Plutôt d'accord
		5.6 %	Peu d'accord
		4.0 %	Très peu d'accord
<b>40</b>	Enseigner vous procure de la satisfaction (n=124)	42.7 %	Fortement d'accord
		54.0 %	Plutôt d'accord
		3.3 %	Peu d'accord
		0.0 %	Très peu d'accord
<b>41</b>	Vous vous sentez en sécurité au sein de l'établissement (n=127)	44.9 %	Fortement d'accord
		50.4 %	Plutôt d'accord
		2.3 %	Peu d'accord
		2.4 %	Très peu d'accord
<b>42</b>	Aujourd'hui, le climat interne de l'établissement vous semble favorable à la poursuite des objectifs définis dans le cadre du projet intercantonal "Développer une culture de la médiation dans l'école" (n=122)	18.0 %	Fortement d'accord
		71.3 %	Plutôt d'accord
		9.0 %	Peu d'accord
		1.7 %	Très peu d'accord

**43** La mise en œuvre du projet " Développer une culture de la médiation dans l'école" a modifié le climat interne de l'établissement :

(n= 117) 53 % oui 35.9 % non 11.1 % oui et non

• Si oui, en quoi ? : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

• Si non, pourquoi ? : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## F. ACTIONS POUR FAVORISER UNE CULTURE DE LA MEDIATION

Le projet intercantonal "Développer une culture de la médiation à l'école" a pour but d'instaurer des conditions favorisant une expérience humaine positive, dynamisant la communication et contribuant à l'apprentissage de la citoyenneté.

Quels sont les aspects qui vous paraissent les plus favorables au développement d'une culture de la médiation dans votre établissement ?

Classez les propositions suivantes en utilisant tous les chiffres de 1 à 7. 1 sera utilisé pour l'aspect le plus favorable et 7 pour le moins favorable.

<b>44</b>	La formation continue (n=124)	m = 3.60
<b>45</b>	Des moyens supplémentaires (heures de décharge, budget) (n=125)	m = 2.98
<b>46</b>	Du temps de concertation avec la direction de l'établissement (n=123)	m = 3.80
<b>47</b>	Le travail en équipe (n=124)	m = 2.57
<b>48</b>	Des intervenants dans la classe (médiateurs, psychologues scolaires) (n=124)	m = 4.28
<b>49</b>	De la supervision de groupe (n=118)	m = 4.44
<b>50</b>	De la supervision individuelle (n=117)	m = 5.21

**51** Veuillez citer d'autres aspects qui vous semblent favorables au développement d'une culture de la médiation dans votre établissement.

---

---

---

---

---

**52** Pour vous, que signifie "développer une culture de la médiation dans l'école" ?

---

---

---

---

---

**53** A votre avis, quelles valeurs le projet intercantonal "Développer une culture de la médiation dans l'école" peut-il promouvoir ?

---

---

---

---

---

**Nous vous remercions vivement du temps que vous avez bien voulu nous accorder et vous prions de bien vouloir retourner le questionnaire au moyen de l'enveloppe annexée jusqu'au 30 avril 2002 à l'adresse suivante :**

**IRDP  
A l'att. S. Leuenberger Zanetta  
Case postale 54  
2007 Neuchâtel**

**Merci de votre collaboration**

## ANNEXE IV

### Résultats de l'enquête par questionnaires portant sur les projets d'établissement

Un total de 359 questionnaires destinés aux enseignants, aux animateurs et aux membres du groupe interne ont été envoyés début avril 2002 à 18 établissements. 139 exemplaires ont été retournés ce qui représente un taux de 38.7%.

Deux établissements (B et K) ont préféré ne pas participer à cette enquête car le moment choisi ne leur paraissait pas opportun en raison du stade d'avancement de leur projet (phase de préparation). Ils craignaient que la distribution des questionnaires ne suscite d'éventuels effets contre-productifs (désinvestissement du corps enseignant par exemple) en donnant l'impression que le groupe interne n'avait pas su mener sa tâche à bien.

Le pourcentage de retours pour les seize établissements restants se monte ainsi à 44.7% ce qui peut être considéré comme satisfaisant et correspond à un taux de retour usuel dans ce type d'enquête auprès d'établissements scolaires. Les taux de retour s'échelonnent selon les établissements de 19.2% à 100%. Huit établissements présentent un taux de retour inférieur à la moyenne de 44.7% et huit un taux de retour supérieur. Les raisons probables du faible taux de retour de certains établissements sont d'une part la sollicitation antérieure très importante des enseignants pour la collecte d'informations autour du projet (pour les établissements du canton de Genève par exemple) et d'autre part la priorité donnée à d'autres domaines que l'évaluation du projet en cours.

Les informations ci-après concernent l'ensemble des seize établissements impliqués dans notre enquête, l'analyse des résultats par établissement figure sous l'annexe IV.

#### Caractéristiques des répondants

L'âge moyen des répondants est de 42 ans et 55% sont des femmes. Ils enseignent depuis 18 ans en moyenne, dont 13 ans dans l'établissement actuel, leur taux d'occupation moyen est de 80%.

Un peu moins de 11% des répondants, soit 15 personnes, sont médiateurs et seuls trois d'entre eux ne font pas partie du groupe d'animation interne. Leur participation au sein des groupes internes a été prévue dès le début du projet (un ou deux médiateurs) à l'exception d'un établissement (C) pour lequel aucun médiateur n'a été impliqué.

Un peu moins du tiers des répondants (42 personnes) font partie du groupe d'animation interne.

La composition de ces groupes a subi des modifications : 30% des membres n'avaient intégré le groupe au moment de notre enquête que depuis une année ou moins. L'adhésion récente de certains membres s'est présentée dans cinq établissements (A, F, G, M, S).

Selon les indications transmises à l'animateur, les questionnaires devaient être complétés par deux autres membres du groupe interne en plus de lui-même. Pour un établissement (P) aucun exemplaire retourné n'a été complété par les membres du groupe interne, alors que pour sept autres (C, E, I, J, L, T, M) un ou deux des membres n'ont pas désiré s'exprimer. Sur les 48 réponses attendues, 14 font défaut. Il est difficile d'en connaître avec certitude les raisons mais on peut supposer que pour certains d'entre eux cela pourrait être l'expression d'une lassitude. A l'inverse, pour quatre établissements (O, Q, R, S) quatre à huit membres du groupe interne ont participé à notre enquête.

La raison motivant le plus fréquemment la participation à ces groupes est l'amélioration du climat interne, de la communication et des conditions de travail (22.4%). Un intérêt personnel pour le domaine de la prévention ou de la communication (14.4%), un engagement antérieur dans d'autres projets au sein de l'établissement (10.2%), la recherche de solutions aux préoccupations de l'école (10.2%), la pertinence du projet (8.2%), le statut de médiateur (8.2%), le désir d'une réflexion sur la mission de l'école (6.2%) voire une sollicitation de la part de la direction (6.2%) sont également relevés. D'autres motifs ne sont cités que par l'un ou l'autre des 42 répondants (soit 2%) : pour rendre l'école plus humaine, pour valoriser les jeunes, pour aider les enseignants, pour développer les compétences personnelles, pour rester ouvert, pour l'approche globale des problèmes et pour gagner sa vie.

## **PARTIE A : MISE EN ŒUVRE DU PROJET**

(Seuls les enseignants ne faisant pas partie du groupe interne ont répondu aux questions de cette partie, n=97)

7.4% des personnes interrogées n'avaient pas connaissance du projet avant de recevoir ce questionnaire. Ce pourcentage représente sept enseignants et cinq établissements. Les taux de méconnaissance du projet dans ces établissements sont de 0.08% (établissement R), 16.7% (établissements C et H), 28.6% (établissement Q) et 40% (établissement I).

Dans quatre établissements, une réunion avait été organisée afin d'informer l'ensemble du corps enseignant alors que dans le cinquième (I), établissement présentant le plus fort taux de méconnaissance du projet, l'information a été transmise lors de discussions entre collègues et par une note.

37 enseignants de l'ensemble des seize établissements ont bien voulu indiquer comment ils avaient eu connaissance du projet. Certains d'entre eux mentionnent plusieurs modes d'information et, au total, 107 réponses ont été apportées à cette question. Le mode de présentation du projet le plus fréquemment cité est une information lors d'une réunion dans le cadre de l'école (34.6%). Les collègues (17.8%) ainsi que les membres de l'équipe d'animation (13.1%) sont les sources d'informations qui sont citées directement après les réunions. Une information interne non spécifiée (12.2%) et une information par la direction (11.2%) viennent ensuite. Les autres types de transmission relevés sont très minoritaires : informations par les médiateurs (2.7%), lors d'un groupe de travail (1.9%), par le groupe de pilotage (1.9%), par un document reçu (1.9%). L'affichage d'informations, des informations par la presse et lors d'une formation n'ont été cités qu'une seule fois (0.9%).

Les personnes qui n'avaient pas connaissance du projet n'avaient pas à compléter la suite du questionnaire et les analyses ultérieures porteront en conséquence sur 90 questionnaires (le nombre de réponses apportées à chaque question figure entre parenthèses).

### **La connaissance des objectifs du projet (n=83) et l'évaluation de leur réalisme (n=71)**

Plus de 89% des répondants connaissent les objectifs du projet. Ces derniers sont jugés réalistes à 24%, plutôt réalistes à 65% et peu réalistes à 11%. Il est à relever qu'une partie des enseignants n'ont pas désiré s'exprimer sur les objectifs (plus de 20%).

Une corrélation modérée existe entre l'évaluation que les répondants font des objectifs du projet et les réponses qu'ils ont apportées à quatre des six items de la partie B du questionnaire (*besoin du projet* ( $rs(71)=0.489$ ), *augmentation de l'implication dans l'établissement* ( $rs(71)=0.344$ ), *implication dans le projet* ( $rs(71)=0.437$ ), *efforts et temps investis bénéfiques* ( $rs(71)=0.447$ )). Le seuil de signification pour l'ensemble des corrélations est de 0.01. On peut donc dire que plus les réponses quant à l'évaluation des objectifs sont positives plus l'attitude par rapport au projet en général est positive.

### **La contribution au projet (n=85) et le sentiment d'y être suffisamment associé (n=81)**

32.9% des répondants disent ne pas avoir été sollicités pour une contribution au projet alors que seuls 18.5% des répondants disent ne pas se sentir suffisamment associés à la démarche entreprise dans leur établissement. On peut donc estimer qu'environ 14% des répondants n'ont pas été sollicités pour une participation au projet et s'en trouvent satisfaits.

De façon un peu paradoxale, les personnes ne se sentant pas suffisamment associées au projet ne sont toutefois pas prêtes à s'impliquer. En effet, seules deux d'entre elles (15.4%) se déclarent plutôt prêtes à s'investir dans le projet (réponses "plutôt oui" à l'item 9).

## **PARTIE B : ATTITUDE PAR RAPPORT AU PROJET DCM**

(Les membres des groupes internes remplissent aussi la suite du questionnaire, n=132)

### **Le projet correspond à un besoin que vous avez ressenti auparavant (n=127)**

Les réponses apportées à cette proposition sont affirmatives à près de 80% (39.4% "oui", 40.2% "plutôt oui"). Les membres du groupe interne répondent par l'affirmative à concurrence de 97.6% alors que pour les autres enseignants ce pourcentage s'élève à 70.1%. Les membres du groupe interne ressentent donc plus fortement que les autres enseignants la nécessité d'entreprendre une telle démarche ( $r(127)=0.400, 0.01$ ).

Les réponses négatives se répartissent en 15% de "plutôt non" et 5.5% de "non", et proviennent de personnes de dix établissements différents.

Les 26 personnes qui estiment que le projet ne répond "pas" ou "plutôt pas" à un besoin ne désirent "plutôt pas" s'impliquer dans le projet ( $r(122)=0.488, 0.01$ ) et pensent que les changements introduits depuis dix ans n'ont pas vraiment amélioré la qualité de l'éducation ( $r(113)=0.353, 0.01$ ). Toutefois environ la moitié d'entre elles sont d'avis que les efforts et le temps investis sont plutôt bénéfiques.

La majorité des répondants de deux établissements (L et P) ont donné la réponse "non" et "plutôt non" à cette question. Les projets mis en place par l'équipe d'animation interne doivent faire face à de grandes difficultés.

### **Le projet a augmenté votre implication dans la vie de l'établissement (n=128)**

45% des répondants ne faisant pas partie des groupes internes pensent que le projet a augmenté leur implication au sein de l'établissement. S'agissant des membres des groupes d'animation ce pourcentage s'élève à 83%. Un lien positif et modéré existe à nouveau entre l'appartenance au groupe interne et l'augmentation de l'implication personnelle ( $r(128)=0.424, 0.01$ ).

Les projets se trouvaient en phase de réalisation dans la plupart des établissements au moment de l'enquête ce qui peut expliquer qu'un pourcentage important d'enseignants, ne participant pas au groupe interne, répondent par la négative à cette question. Les réponses données par les membres des groupes internes sont très logiquement affirmatives à une forte majorité étant donné leur participation même au sein des groupes d'animation du projet. Les réponses négatives apportées par quelques membres sont plus étonnantes.

### **Aujourd'hui, vous sentez que le projet a dynamisé les échanges entre enseignants (n=124)**

Les résultats sont très similaires à ceux mentionnés ci-dessus et peuvent probablement s'expliquer par les mêmes motifs (87.5% de réponses positives pour les membres des groupes internes et 46.4% de réponses positives pour les autres enseignants).

La différence relevée entre les réponses données par les membres du groupe interne et les autres enseignants s'explique par le fait que les premiers ont eu des contacts au sein des groupes ou par leurs activités avec des collègues pendant la phase de mise en œuvre du projet ce qui n'a pas été le cas pour les seconds ( $r(124)=0.372, 0.01$ ).

### **Aujourd'hui, vous êtes prêt à vous investir dans le projet en termes de temps et d'énergie (n=124)**

Les réponses apportées à cette proposition sont affirmatives à un peu plus de 54%.

Ce sont majoritairement les enseignants ne faisant pas partie du groupe interne qui ne désirent pas investir du temps et de l'énergie dans le projet (93% des réponses négatives et  $r(124)=0.453, 0.01$ ). Il est à relever que malgré les difficultés rencontrées ainsi que la charge de travail occasionnée par le projet seuls 10.5% des membres des groupes internes expriment une certaine lassitude et ne se disent plus prêts à s'investir dans cette démarche (il faut toutefois garder en mémoire que quatorze membres n'ont pas retourné leur questionnaire).

La majorité des enseignants de sept établissements (G, I, O, P, Q, R, T) disent ne pas vouloir s'investir dans le projet (réponses "plutôt non" et "non"). Il serait intéressant de connaître les raisons qui motivent de telles réponses surtout celles des personnes qui disent que le projet répond à un besoin (la majorité d'entre elles). On peut faire l'hypothèse que ces personnes se sentent fatiguées par les nouvelles demandes et changements introduits dans le champ éducationnel au cours de ces dernières années, hypothèse partiellement vérifiée par les réponses données aux items de la partie D du questionnaire "changements dans l'établissement". En effet, un lien de corrélation existe entre le désir de ne pas s'investir dans le projet et le sentiment qu'on accorde trop d'importance à la recherche de nouvelles façons de gérer l'équipe pédagogique d'une école ( $r(110)=0.419, 0.01$ ) ainsi qu'avec la perception que

les changements introduits depuis dix ans n'ont pas amélioré la qualité de l'éducation ( $r(117)=0.323, 0.01$ ).

Il apparaît également, bien que de façon modérée, que plus les répondants manifestent un degré d'identification à l'établissement élevé, plus ils sont disposés à s'investir dans le projet ( $r(120)= 0.213, 0.05$ ).

#### **Aujourd'hui, l'information que vous recevez dans le cadre du projet vous semble suffisante (n=126)**

L'information reçue dans le cadre du projet est jugée "suffisante" ou "plutôt suffisante" par près de 86% des répondants et l'ensemble des membres des groupes internes évaluent de façon positive l'information reçue. On peut donc à nouveau relever que l'appartenance à ces groupes présente un lien positif avec l'évaluation de l'information qui en est faite ( $r(126)=0.331, 0.01$ ).

Dans l'ensemble des établissements une large majorité des répondants apportent une réponse positive, à l'exception de l'établissement J où la moitié seulement des répondants se déclarent plutôt satisfaits de l'information reçue. On peut dès lors estimer que la quasi-totalité des groupes internes d'animation remplissent très bien leur rôle de communicateur.

#### **Globalement, vous pensez que les efforts et le temps investis ont été bénéfiques (n=125)**

80% des répondants estiment que le temps et les efforts investis ont été "globalement bénéfiques", 68% "plutôt bénéfiques", 13.6% "plutôt non bénéfiques" et 6.4% "non bénéfiques".

Les personnes qui expriment une certaine insatisfaction sont réparties sur douze établissements et représentent une très petite partie des enseignants (une à trois personnes) excepté pour une école (établissement P) où 62.5% des enseignants ont répondu que les efforts et temps investis n'ont "plutôt pas" ou "pas" été bénéfiques jusqu'à présent.

Un seul membre d'un groupe interne évalue les efforts et le temps investis comme "plutôt non bénéfiques" alors que les réponses sont positives pour tous les autres membres. Cependant seul un faible lien de corrélation est vérifié entre ces deux variables ( $r(125)=0.219, 0.05$ ).

D'autre part, malgré le faible degré d'avancement des projets dans certains établissements, la majorité des enseignants estiment que cette démarche est bénéfique (à l'exception de ceux de l'établissement P).

Les réponses données par les membres des groupes internes à tous les items sont plus affirmatives que celles données par les enseignants ne faisant pas partie de ces groupes. Il faut toutefois rappeler que quatorze membres de ces groupes n'ont pas répondu, et on peut donc penser qu'un certain nombre d'entre eux auraient exprimé des opinions un peu moins positives.

D'autre part, toutes les réponses à ces items sont corrélées entre elles (avec  $r$  compris entre 0.408 et 0.488 et un seuil de significativité de 0.01) à l'exception de celles données à l'item 10 (*information suffisante*) qui ne présente un lien de corrélation qu'avec trois des cinq items (*Implication dans l'établissement, dynamisme des échanges, efforts et temps investis*).

On peut donc dire que de façon générale plus les réponses sont positives pour un item, plus elles le seront également pour les autres.

### **PARTIE C : BENEFICES POTENTIELS**

Les participants devaient exprimer leur degré d'accord avec quatorze propositions que nous leur avons soumises comme constituant des bénéfices potentiels du projet. Ils pouvaient également s'exprimer librement sur d'éventuelles répercussions supplémentaires par le biais d'une question ouverte.

L'ensemble des propositions ont été approuvées par la majorité des répondants à l'exception de « *Développer la participation des parents à la vie de l'établissement* » qui est mise en doute par 56.5% des répondants (n=124). Il semble par ailleurs que les relations avec les parents n'aient pas été définies comme un axe d'actions prioritaires, la seconde proposition les concernant, « *Développer la communication entre enseignants et parents* », présente un degré d'approbation modéré (66%, n=124). Il est à relever que le classement ci-dessus est le résultat global de l'ensemble des établissements et ne tient donc pas compte de l'éventuel effort investi spécifiquement par certains groupes d'animation pour améliorer l'implication des parents.

*Le développement de la communication entre enseignants et élèves* est presque unanimement relevé comme un effet potentiel du projet avec un degré d'accord de 90.7% (n=129).

Si l'augmentation de l'investissement des enseignants et des élèves au sein de l'établissement est également perçue comme un apport important du projet (*favoriser l'implication du corps enseignant dans les actions visant à améliorer le climat d'école* (91.3%, n=127), *favoriser l'implication des élèves* (89.8%, n=128) et *développer la participation des élèves à la vie de l'établissement* (85%, n=127)), *l'implication des autorités scolaires dans les actions visant à améliorer le climat d'école* semble moins évidente (56.8%, n=118). *L'affirmation de l'identité et de la culture de l'établissement* (87.4%, n=127) *la détermination de repères pour évaluer les actions entreprises* (81.9%, n=116), *l'identification des besoins*, que ce soient ceux des élèves (80%, n=125) ou des enseignants (79.5%, n=122) ainsi que *la résolution des problèmes concrets des élèves* (78.6%, n=126) sont également relevés comme bénéfiques potentiels du projet par une forte majorité.

Enfin le projet semble également favoriser le *développement du travail en équipe* (78.4%, n=125) ainsi que celui de *la formation continue des enseignants* (66.7%, n=123).

Les corrélations entre toutes ces propositions considérées deux à deux sont significatives et positives (à l'exception de deux d'entre elles (*développement du travail en équipe* et *implication des autorités scolaires* et *identification du besoin des enseignants* et *participation des élèves*.) On peut donc dire de façon générale que plus le degré d'accord d'une personne est élevé pour un item plus il le sera également pour l'ensemble des items.

Les réponses des membres du groupe interne présentent un faible degré de corrélation positive avec neuf des quatorze propositions. Leurs réponses sont donc peu différentes de celles des autres enseignants.

Des répercussions supplémentaires ont été mentionnées par 38 enseignants. Certains d'entre eux citent plus d'un apport, 47 réponses ont été apportées à cette question (entre parenthèses figure le pourcentage de réponses obtenues pour chacune des répercussions mentionnées).

Le projet est perçu comme un moyen d'élargir la réflexion et d'ouvrir le débat sur des questions importantes (12.9%). Il peut améliorer la communication et la collaboration entre enseignants (10.6%) et apporter une certaine cohérence aux pratiques entre établissements (10.6%). Il permet aussi d'améliorer la qualité socioculturelle de l'établissement en incitant l'ensemble des acteurs à plus de respect et plus de solidarité dans le but de rendre l'école plus humaine (6.4%). Il semble également selon certains répondants (6.4%) qu'une connaissance élargie des acteurs de l'établissement ainsi que des intervenants extérieurs puisse prendre place. La participation à des actions de promotion de la santé ainsi que l'importance accordée au bien-être au sein de l'établissement sont cités par trois répondants (6.4%).

La diminution de la violence, des incivilités et des déprédations (4.3%), ainsi que l'ouverture à la différence (4.3%) sont mentionnés par deux personnes. Les aspects suivants bien que relevés par une seule personne (2.1%) ont également été perçus comme apports potentiels du projet : l'épanouissement personnel, la prise d'initiatives, un regard extérieur, l'aménagement des locaux, des moyens à disposition, une meilleure gestion des conflits et la valorisation de quelques personnes.

Des effets négatifs ont également été rapportés par sept enseignants tels que l'exacerbation des tensions préexistantes et clivages au sein du corps enseignant (8.5%), un surcroît de travail (6.4%), la mise en évidence de certains dysfonctionnements (4.3%), des réactions négatives de certains parents (2.1%) et la perturbation des élèves (2.1%).

## **PARTIE D : CHANGEMENTS DANS L'ETABLISSEMENT**

### **L'incertitude des effets ne devrait pas être un frein à l'innovation : (n=123)**

Environ 80% des répondants sont d'accord ou plutôt d'accord avec cette assertion.

### **Aujourd'hui, on accorde trop d'importance à la recherche de nouvelles façons de gérer l'équipe pédagogique dans l'école (n=123)**

Cet item est refusé par un peu moins des deux tiers des répondants et est corrélé de façon négative avec l'attitude générale face au projet (*besoin du projet* (rs(121)=-0.336, 0.01; *implication dans le projet*

(rs(117)= -0.323, 0.01); *efforts et temps investis bénéfiques* (rs(119)= -0.301, 0.01). Les personnes qui acceptent cet item ont de façon générale une attitude mitigée face au projet (elles estiment moins que le projet répond à un besoin, elles sont moins disposées à s'investir et évaluent le temps et les efforts investis de façon moins positive).

#### **Les changements introduits depuis dix ans ont amélioré la qualité de l'éducation (n=114)**

60% des répondants pensent que les changements introduits depuis dix ans ont amélioré ou plutôt amélioré la qualité de l'éducation. 40% se montrent donc sceptiques.

Les mêmes corrélations que celles mentionnées ci-dessus apparaissent avec des valeurs comprises entre 0.366 et 0.466, 0.01).

#### **On introduit actuellement trop de changements dans votre école (n=127)**

Cet item est refusé à une faible majorité (54.3% de réponses "non" et "plutôt non"). Cependant, la majorité des enseignants de cinq établissements sont d'avis qu'il y a trop de changements dans leur école (Etablissements I, Q, R, S, T).

On peut donc relever que la majorité des répondants ont une attitude globalement positive face aux changements.

Des corrélations de moyenne intensité existent entre les items "*on accorde trop d'importance à la recherche de nouvelles façons de gérer l'équipe pédagogique*" et "*les changements introduits depuis dix ans ont amélioré la qualité de l'éducation*" (rs(108)=-0.334, 0.01) et "*on accorde trop d'importance à la recherche de nouvelles façons de gérer l'équipe pédagogique*" et "*on introduit actuellement trop de changements dans votre école*" (rs(121)=0.377, 0.01). Il semble donc spécialement important d'être attentifs aux représentations qu'ont les enseignants des innovations relatives à la gestion de l'équipe pédagogique et si nécessaire de travailler avec eux sur cette problématique avant de vouloir introduire des modifications importantes dans le mode de fonctionnement de l'école.

Il est à relever que les variables âge et ancienneté ou type d'établissement ne jouent aucun rôle dans l'attitude face aux changements.

### **PARTIE E : CLIMAT INTERNE DE L'ÉTABLISSEMENT**

Aucune corrélation n'est apparue entre l'évaluation du climat interne par les membres des groupes internes et celle faite par les autres enseignants. Par contre, on peut relever que les représentations au sein d'un même établissement peuvent être différentes (particulièrement pour l'établissement P).

Les items récoltant le plus fort degré d'accord sont *le sentiment d'identification à l'école* (n=125), *la satisfaction d'enseigner* (n=124) ainsi que *le sentiment de sécurité* (n=127) qui obtiennent plus de 90% de réponses "fortement d'accord" ou "plutôt d'accord".

Les items *aide et soutien entre collègues* (n=125), *participation des élèves* (n=125), *association des enseignants aux prises de décision* (n=127), *confiance et franchise entre direction et enseignants* (n=125), présentent quant à eux des degrés d'accord allant de 73% à 79%.

Les items les moins acceptés avec moins de 70% de réponses "fortement d'accord" ou "plutôt d'accord" sont *la discussion des attentes des enseignants avec leurs élèves* (n=124, 69.4%), *la confrontation des pratiques entre enseignants* (n=128, 67.2%) et *la pratique de la collaboration entre enseignants* (n=126, 57.9%). Ces aspects sont majoritairement refusés dans quatre établissements (F, G, L, P).

La majorité des enseignants de l'ensemble des établissements pensent que le climat interne de leur établissement est un climat favorable pour atteindre les objectifs du projet DCM. Un certain nombre d'enseignants se montrent toutefois mitigés (de 25 à 50 % des répondants) dans trois établissements (G, L, P).

Notre question portant sur la modification du climat interne par le projet a posé passablement de difficultés à treize des participants qui n'ont pas pu se décider. Les réponses données se présentent comme suit :

- 59 personnes ont répondu que le projet avait uniquement eu des répercussions positives
- 20 personnes ont répondu que le projet n'avait pas eu d'effet uniquement parce qu'il était encore trop tôt ou que le climat antérieur était bon ou encore que le projet d'établissement antérieur englobait les effets du projet DCM.
- 22 personnes ont répondu que le projet n'avait pas eu de répercussions mais pour d'autres raisons
- 15 personnes n'ont donné aucune réponse
- 13 personnes ont donné des réponses multiples
- 3 personnes ont répondu que le projet avait uniquement eu des répercussions négatives

Des modifications du climat interne par le projet ont été citées par 62 personnes, certaines d'entre elles en mentionnant plusieurs ce sont au total 72 réponses qui ont été apportées à notre question (entre parenthèses figure le pourcentage de réponses obtenues par la modification mentionnée).

L'amélioration des contacts, des échanges, de la collaboration ainsi que l'augmentation des occasions de rencontres constitue la modification la plus fréquemment citée (56.9%). Elle est suivie par une certaine prise de conscience avec l'élargissement de la réflexion au sein de l'établissement (13.9%) et par la dégradation du climat antérieur (9.7%), dégradation due pour 85.7% à un clivage au sein du corps enseignant (des tensions et sympathies renforcées ou une scission plus nette entre ceux qui s'investissent et les autres) et pour 14.3% à des élèves perturbés et à des difficultés dans la gestion de la classe.

La prise d'initiatives, la participation à de nouvelles activités ainsi que le renforcement d'autres projets sont cités quatre fois (5.6%).

Des effets orientés vers les élèves sont relevés trois fois (4.1%) : leur bien-être est mis au centre des décisions, ils sont moins agressifs ou sont contents.

La validation des besoins des acteurs de l'établissement est relevée deux fois (2.8%) alors que les modifications suivantes n'ont été citées que par une personne (1.4%) : une plus grande ouverture de l'établissement, la recherche de solutions à certains problèmes, la clarification des rôles de chacun, le fait que l'engagement extra-scolaire soit devenu une chose acquise, et une meilleure implication des parents.

L'absence d'effet du projet sur le climat interne a été relevée par 42 personnes qui se sont exprimées 55 fois. La cause principale en est la précocité de notre évaluation (25.4%). Le bon climat antérieur récolte 16.4% des réponses, de même que le temps et l'énergie nécessités par le projet alors que d'autres réformes sont en cours. Le manque de conviction ou d'implication des enseignants est relevé par 7.3% des répondants. La violence ainsi que l'agressivité des élèves (5.5%), le fait que les problèmes soient toujours les mêmes (des tensions entre collègues par exemple) (5.5%) et la distance entre les actions proposées et les problèmes quotidiens (5.5%) sont cités trois fois. Le manque d'implication des élèves médiateurs (3.6%), de visibilité de projet (3.6%), de moyens financiers (3.6%), un projet d'établissement antérieur portant sur les mêmes aspects (3.6%) ainsi que la participation à cette démarche décidée par la direction (3.6%) sont mentionnées deux fois.

Tous les répondants de trois établissements (A, I, Q), disent que le projet n'a pas eu d'effet sur le climat interne de leur établissement. Il est à relever que la principale raison évoquée est la précocité de l'évaluation ainsi que pour un établissement le fait que leur projet d'établissement antérieur portait sur les mêmes aspects que ceux développés dans le cadre du projet DCM.

Ces résultats semblent montrer que pour plus de 81% des établissements une dynamique s'est mise en place et que des effets commencent à être ressentis.

On peut également relever que seules trois personnes mentionnent uniquement des retombées négatives du projet. Si l'on ajoute à ces trois personnes celle qui donne conjointement la réponse "pas d'effet", le nombre des enseignants pensant que les modifications suscitées par le projet sont plutôt négatives se monte à quatre et représente véritablement une minorité (3.4% de l'ensemble des enseignants s'exprimant à ce sujet). On peut donc en conclure que le projet a bien eu les effets escomptés et que les enseignants en prennent conscience.

Il est intéressant de relever que six enseignants (représentant six établissements) mentionnent une détérioration du climat antérieur : clivages entre enseignants, tensions exacerbées, détérioration générale. Il semble dès lors nécessaire de rendre les membres des groupes internes attentifs au fait que

la mise en place d'une dynamique de projet au sein de leur établissement peut créer des conflits, et les préparer à y faire face.

Un des motifs explicatif de l'absence d'effet du projet sur le climat interne est le surcroît de travail qu'il occasionne ainsi que l'implication dans d'autres réformes ou projets en cours.

Le choix de l'école devient dès lors crucial. Il ne semble pas en effet très judicieux d'impliquer des établissements demandant déjà un investissement conséquent de leurs enseignants.

## PARTIE F : ACTIONS POUR FAVORISER UNE CULTURE DE LA MEDIATION

Il était demandé aux répondants de classer sept actions que nous leur avons proposées en fonction de leur degré d'utilité pour le développement d'une culture de la médiation. Ils devaient utiliser les chiffres de 1 à 7 (1 pour l'action la plus favorable et 7 pour la moins favorable).

Une première variable influençant la classification des actions proposées est l'appartenance au groupe interne. (Entre parenthèses figurent les moyennes obtenues par chaque action proposée)

Classement moyen sans les membres des groupes internes

- Le travail en équipe (2.68)
- Des moyens supplémentaires (heures de décharge, budget)(3.36)
- La formation continue (3.64)
- Du temps de concertation avec la direction (3.89)
- Des intervenants dans la classe (médiateurs, psychologues scolaires) (4.01)
- De la supervision de groupe (4.40)
- De la supervision individuelle (5.06)

Classement des membres des groupes internes

- Des moyens supplémentaires (heures de décharge, budget) (2.15)
- Le travail en équipe (2.35)
- La formation continue (3.50)
- Du temps de concertation avec la direction (3.60)
- De la supervision de groupe (4.53)
- Des intervenants dans la classe (médiateurs, psychologues scolaires) (4.85)
- De la supervision individuelle (5.50)

Il paraît logique que les membres des groupes internes qui sont directement confrontés aux aspects pratiques du projet estiment que l'attribution de moyens supplémentaires représente l'aspect le plus favorable au développement d'une culture de la médiation.

Une deuxième variable affectant les classements est l'établissement lui-même. Pour la plupart d'entre eux les trois actions les plus favorables restent celles du classement moyen mais elles peuvent différer quant à l'ordre. La concertation avec la direction est placée en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> position, à la place de la formation continue pour cinq établissements (L, M, O, P, Q).

Les intervenants dans la classe sont placés en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> position pour trois établissements à la place de la formation continue (J, C, T).

Les supervisions tant individuelle que de groupe sont les actions qui sont le moins perçues comme favorables à une culture de la médiation à l'exception d'un établissement (E) qui les place en 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> position.

Pour conclure, bien qu'il semble essentiel de tenir compte de la spécificité de chaque établissement, particulièrement si les relations avec la direction sont peu fluides, il apparaît que le travail en équipe et les moyens supplémentaires sont unanimement perçus comme des éléments indispensables au bon déroulement du projet.

La formation continue est placée dans le trio de tête par dix établissements et peut donc être également considérée comme jouant un rôle déterminant.

### D'autres aspects favorables au développement d'une culture de la médiation

Remarque préalable : l'énonciation de valeurs telles que plus de respect, de tolérance, etc., n'ont pas été reportées ici car le but de notre question était de cerner le mieux possible quels étaient les moyens qui permettaient très concrètement de développer une culture de la médiation soutenue par des valeurs socialement désirables.

Les participants étaient priés d'exprimer leur avis à propos d'autres moyens qu'ils estimaient favorables au développement d'une culture de la médiation dans leur établissement. Les 106 réponses données par 73 d'entre eux ont été regroupées en fonction de différents thèmes.

### **Des actions orientées vers les enseignants (28 réponses, soit 26.4% de l'ensemble des réponses)**

Deux types d'actions ont été proposées. Le premier type porte sur **l'amélioration des relations entre enseignants** (17 réponses), amélioration qui pourrait être favorisée par la planification d'activités communes ou de moments de convivialité, par la pratique de la collaboration et par l'augmentation des professeurs ne travaillant que dans un seul établissement.

Le deuxième axe porte sur **le développement personnel** des enseignants (11 réponses) : avec l'amélioration de la formation initiale et continue et par une réflexion approfondie sur leur rôle au sein de l'établissement ainsi que sur le savoir-être.

### **Des moyens liés à la conduite de projet (26 réponses, soit 24.5% de l'ensemble des réponses)**

Le moyen le plus fréquemment cité est l'appui et l'engagement de la hiérarchie (direction ou comité de direction) et des autorités politiques (26.9%). Il est suivi par la détermination d'objectifs clairs et collectivement définis (23.1%) qui répondent aux besoins réels du terrain (7.7%) et sont basés sur des repères forts (7.7%). La constitution d'une équipe soudée et motivée au sein de laquelle les limites de chacun seraient reconnues (23.1%) ainsi que l'appui de personnes-ressources (7.7%) et l'implication de l'ensemble des partenaires (3.8%) ont été également mentionnés.

### **Des actions destinées aux élèves (21 réponses, soit 19.8% de l'ensemble des réponses)**

Les actions proposées peuvent être rattachées à deux principes fondamentaux que mentionnent onze enseignants. Le premier est la reconnaissance de besoins éducatifs des élèves et non pas uniquement de besoins en terme d'apprentissages scolaires (cité trois fois), le second étant la conviction que le bien-être des élèves au sein de l'établissement améliore les apprentissages (cité huit fois).

Les moyens proposés sont les suivants : planification d'activités extra-scolaires et d'activités expressives (38.1%), implication des élèves dans les projets de l'établissement et responsabilisation de ces derniers (23.8%), revalorisation des notions de justice (19%), par l'introduction d'une semaine "citoyenneté" par exemple, prendre le temps d'écouter les élèves et de leur donner des conseils (9.5%), prêter une attention particulière à l'accueil des élèves (4.8%) et établir une charte maîtres-élèves (4.8%).

### **L'amélioration de l'organisation scolaire (16 réponses, soit 15.1 % de l'ensemble des réponses)**

Le décloisonnement de l'école en impliquant davantage les parents ainsi que les entreprises régionales est cité quatre fois (25%). La création d'un poste d'animateur de vie scolaire ainsi que la détermination de règles précises et davantage de fermeté dans la direction de l'école sont deux moyens proposés par deux enseignants (12.5%). L'amélioration de la façon d'évaluer les élèves, de la structure scolaire (non spécifiée), une réflexion sur les horaires scolaires, l'augmentation de la transparence dans l'organisation de l'école et de la cohérence entre théorie et pratique, la diminution des charges administratives ainsi que l'instauration d'une logique institutionnelle du primaire jusqu'à l'université et le ralentissement des réformes ont été mentionnés par une personne (6.25%).

### **L'amélioration de la communication (15 réponses, soit 14.2% de l'ensemble des réponses)**

La création d'espaces de rencontres et la planification dans l'horaire scolaire de temps pour des rencontres (80%) ainsi qu'une meilleure utilisation des espaces à disposition (6.7%) sont perçus comme les moyens les plus favorables à l'amélioration de la communication au sein de l'établissement.

La constitution d'un réseau de médiateurs ou le renforcement des compétences de ces derniers (13.3%) sont également perçus comme utiles à ce but.

## **SIGNIFICATION DE "DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA MÉDIATION DANS L'ÉCOLE "**

Il nous a paru important de connaître ce que signifiait pour le corps enseignant "développer une culture de la médiation dans leur école". Les 164 réponses qui ont été apportées par 95 enseignants ont été regroupées en fonction des thèmes qu'elles concernaient (Leur nombre figure entre parenthèses).

### **L'amélioration des relations interpersonnelles (94 réponses, soit 57.3% de l'ensemble des réponses)**

Les significations en lien avec les relations interpersonnelles sont les plus nombreuses : l'amélioration ainsi que l'augmentation des échanges entre tous les acteurs de l'établissement est la réponse qui est citée le plus fréquemment (39 fois). Elle est suivie par l'augmentation de la confiance, de la tolérance, du soutien et de la solidarité entre les acteurs (27). Apprendre à vivre et à travailler ensemble (9), l'élimination des barrières liées à l'autorité et au pouvoir du maître (8), la responsabilisation des élèves (4), le respect des règles définies et acceptées par tous (3), une réflexion à propos du racisme (2) et de la citoyenneté (2) sont également des significations attribuées au terme DCM.

#### **Des améliorations non spécifiées du climat interne (30 réponses, soit 18.3% de l'ensemble)**

L'amélioration du climat et des conditions de travail (20) ainsi que la création d'un climat favorisant une expérience humaine positive et favorisant l'épanouissement personnel (10) récoltent un peu moins de 20% des réponses.

#### **La participation à la construction d'un monde meilleur, non violent (12 réponses, soit 7.3% de l'ensemble des réponses)**

Pour 12 enseignants, le développement d'une culture de la médiation devrait idéalement permettre de tisser des liens positifs entre tous les acteurs et de participer ainsi à la construction d'un monde meilleur.

#### **Une meilleure gestion des conflits (9 réponses, soit 5.5% de l'ensemble des réponses)**

Le développement des compétences et des connaissances afin de mieux gérer les conflits (6), la détermination d'une ligne commune afin de résoudre les problèmes (2), ainsi qu'une aide et un soutien des enseignants dans la gestion de la violence (1) sont des significations attribuées au terme DCM par une faible partie des enseignants.

#### **Des réponses liées aux apprentissages scolaires (6 réponses, soit 3.7% de l'ensemble des réponses)**

Pour une petite partie de nos répondants, développer une culture de la médiation porte directement sur l'amélioration des apprentissages scolaires ou des conditions d'apprentissage. Les réponses qui ont été données sont les suivantes : proposer des activités qui sortent de la routine et plus de créativité dans l'enseignement (2), améliorer les performances scolaires et pédagogiques (1), augmenter la fréquence de participation des élèves (1), motiver les élèves à apprendre (1) et prendre le temps d'apprendre de nouveaux comportements pour les apprentissages scolaires (1).

#### **L'ouverture de l'école vers l'extérieur (2 réponses, soit 1.2% de l'ensemble des réponses)**

Le sens apporté au terme DCM porte pour deux répondants sur davantage de contacts avec d'autres établissements (1) ainsi sur une meilleure connaissance des partenaires de l'école (1).

#### **D'autres réponses (11 réponses, soit 6.7% de l'ensemble des réponses)**

Des significations très diverses ont également été relevées comme : réfléchir à l'avenir (4), aborder des thèmes intéressants (1), donner de la cohérence à la mission éducative (1), plus d'argent (1), rendre le sport plus attractif (1), "montrer que l'aspect humain est aussi important que l'aspect disciplinaire" (1), "un discours psychosociologique" (1), "rien de bon" (1).

### **LES VALEURS À LA BASE DU PROJET DCM**

Nous avons également demandé aux enseignants de nous indiquer quelles étaient selon eux les valeurs que le projet DCM cherchait à promouvoir. Les 235 réponses apportées par 88 enseignants ont été regroupées en fonction des thèmes qu'elles concernaient (leur nombre figure entre parenthèses).

#### **Des valeurs liées aux relations interpersonnelles (158 réponses)**

Respect (48), communication (partage, échanges, dialogue, écoute) (31), tolérance et compréhension (26), collaboration (19), solidarité (12), sincérité (5) négociation (3), générosité (2), confrontation

démocratique (2), humour (2), égalité (2), amitié (1), confiance (1), non-violence (1), pardon (1), stimulation (1), aider les jeunes à se situer (1).

**Des valeurs liées aux compétences individuelles (35 réponses)**

Respect des droits et des devoirs de la vie en communauté (reconnaissance des règles communes) (11), meilleure connaissance et estime de soi (se sentir mieux, être plus à l'aise) (11), prendre ses responsabilités (4), être attentif à sa santé (3), vouloir s'améliorer (2), savoir-être (2), pouvoir se projeter dans l'avenir (1), persévérance (1).

**Des valeurs d'ouverture vers l'autre et vers l'extérieur (11 réponses)**

Intégration (1), Intérêt pour l'autre (3), richesse des différences (2), ouverture de l'école (implication des parents) (5).

**Des valeurs liées à la culture et à l'identité de l'établissement scolaire (11 réponses)**

Image positive de l'établissement (2), identité commune (3), sentiment d'appartenance pour tous les partenaires (6).

**Des valeurs liées aux apprentissages (10 réponses)**

Bonnes conditions d'apprentissage (2), réflexion (2), envie d'apprendre (2), créativité (1), curiosité (2), prise en compte de l'aspect éducatif dans les apprentissages scolaires (1).

**D'autres valeurs (10 réponses)**

Qualité de vie (4), entreprendre des actions (1), susciter l'envie d'aller à l'école (3), éviter le renvoi de certains élèves (1), prise de conscience des interdépendances (1).

## ANNEXE VII



UN DES PROJETS DU PROGRAMME ECOLES ET SANTE  
CDIP / OFSP - FONDATION 19

## Evaluation globale de la formation, de l'accompagnement et des échanges entre établissements

Afin d'évaluer les appuis offerts par la structure intercantonale du projet "Développer une culture de la médiation dans l'école", nous vous prions de bien vouloir compléter le questionnaire ci-dessous.

Veuillez svp ne cocher qu'une seule case par question.

Nom et prénom : \_\_\_\_\_

### 1. Formation

1.1. La formation des animateurs des groupes internes est-elle nécessaire dans le cadre du projet "Développer une culture de la médiation dans l'école" ?

(n=13)	Oui 76.9%	Plutôt oui 23.1%	Plutôt non 0.0%	Non 0.0%
--------	--------------	---------------------	--------------------	-------------

1.2. La formation offerte vous a-t-elle permis d'acquérir les outils nécessaires à la conduite de votre projet dans les domaines suivants ? :

Domaines :	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
La démarche de projet et ses étapes (n=13)	61.5%	38.5%	0.0%	0.0%
Le travail en équipe et la participation (n=13)	23.1%	69.2%	7.7%	0.0%
Les processus de mobilisation et de changement dans l'école (n=13)	8.3%	75.0%	16.7%	0.0%
L'évaluation du projet (n=13)	38.5%	38.5%	15.4%	7.6%

1.3. La formation offerte vous a-t-elle permis d'acquérir des connaissances suffisantes dans les domaines suivants ? :

Domaines :	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
La promotion de la santé (n=13)	23.1%	61.5%	7.7%	7.7%
Le climat d'école (n=13)	30.8%	69.2%	0.0%	0.0%
La communication dans l'établissement scolaire (n=13)	23.1%	61.5%	15.4%	0.0%
Le changement au sein de l'école (n=13)	23.1%	69.2%	7.7%	0.0%
La gestion des conflits (n=12)	41.7%	50.0%	8.3%	0.0%
La prévention de la violence (n=11)	18.2%	72.7%	9.1%	0.0%

1.4. Les contenus/outils proposés lors des formations ci-dessous vous ont-ils été utiles dans la réalisation de votre projet ? :

<b>Thèmes – animateur(s) Date</b>	<b>Oui</b>	<b>Plutôt oui</b>	<b>Plutôt non</b>	<b>Non</b>
Communication et travail en équipe – M. Bichsel (4 décembre 2000) (n=11)	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%
Prévention et promotion de la santé dans l'école – Mme Gianinazzi, M. Casabianca (4 décembre 2000) (n=11)	18.2%	18.2%	18.2%	45.4%
Conduite de projet d'établissement scolaire – M. Thiébaud (5 décembre 2000) (n=11)	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%
Vivre le changement – Mme Mewly, M. Bühler (15 mars 2001) (n=9)	44.5%	33.3%	22.2%	0.0%
Gestion des conflits et négociation – M. Bichsel, M. Thiébaud (15 et 16 mars 2001) (n=9)	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%
L'intelligence émotionnelle – M. Viganò (13 et 14 septembre 2001) (n=11)	63.6%	9.1%	27.3%	0.0%
L'intervention sur le milieu scolaire (environnement socio- éducatif) – M. Janosz (29 avril 2002) (n=12)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
La conduite et l'évaluation de projet - M. Janosz (30 avril 2002) (n=12)	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
Projets d'établissement : construire l'école ensemble – M. Petitpierre (26 septembre 2002) (n=8)	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%
Atelier "Réfléchir sur sa pratique d'animateur de projet" – M. André (26 septembre 2002) (n=5)	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%
Atelier "Reconnaître en mettre en valeur les résultats d'un projet" – Mme Clerc-Georgy (26 septembre 2002) (n=6)	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%
Atelier "Stratégie de communication pour assurer l'ancrage et la durabilité d'un projet" – M. Mignot (26 septembre 2002) (n=3)	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
Conseil ou assemblée d'élèves – M. Laplace (27 septembre 2002) (n=9)	44.5%	33.3%	22.2%	0.0%
Les réseaux de ressources – M. Geiser (27 septembre 2002) (n=7)	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%

1.5. Les contenus/outils proposés lors des rencontres en sous-groupes régionaux ci-dessous vous ont-ils été utiles dans la réalisation de votre projet ? :

**Pour le sous-groupe BE-JU-NE :**

<b>Thèmes – animateur(s) Date</b>	<b>Oui</b>	<b>Plutôt oui</b>	<b>Plutôt non</b>	<b>Non</b>
La mobilisation de l'établissement dans le projet – M. Thiébaud (17 janvier 2002) (n=4)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
L'accueil (1 <sup>ère</sup> journée) – M. Staquet (13 mars 2002) (n=5)	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%
L'accueil (2 <sup>ème</sup> journée) – M. Staquet (25 mai 2002) (n=5)	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%

**Pour le sous-groupe TI-VS :**

Thèmes – animateur(s) Date	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
Conduite de projet et définition des indicateurs – Mme Dignola (18 janvier 2002) (n=4)	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%
Gestion des conflits – M. Viganò (11 avril 2002) (n=4)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Journée de synthèse – Mme Dignola (29 novembre 2002) (n=3)	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%

**Pour le sous-groupe FR-GE-VD :**

Thèmes – animateur(s) Date	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
Formulation d'objectifs et tableau de planification – Mme Richon (17 janvier 2002) (n=4)	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%

1.6. Pensez-vous que la formation suivie vous servira ultérieurement ?

	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
(n=13)	53.8%	46.2%	0.0%	0.0%

1.7. Les membres de votre groupe interne ont-ils eu accès aux connaissances dispensées lors des formations (voir points 1.4 et 1.5) ?

	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
(n=12)	25.0%	58.4%	8.3%	8.3%

Dans l'affirmative, comment ont-ils pu accéder à ces connaissances ? (discussion, mise à disposition des documents reçus...)

.....

.....

1.8. Quels sont les aspects (outils, thèmes) traités lors des formations (voir points 1.4 et 1.5) qui vous ont été les plus utiles pour la réalisation de votre projet ?

.....

.....

1.9. Quels sont les aspects (outils, thèmes) traités lors des formations (voir points 1.4 et 1.5) qui nécessiteraient d'être approfondis ?

.....

.....

1.10. Quels sont les aspects (outils, thèmes) qui mériteraient d'être traités ?

.....

.....

1.11. Quelles sont les modalités de la formation qui permettraient de répondre au mieux à vos attentes (fréquence, durée, rencontre avec l'ensemble des animateurs, rencontre en sous-groupes ...)

.....

.....

1.12. Au cours des deux années écoulées, quelle répartition du temps (en %) aurait permis de répondre le mieux possible à vos attentes ? :

Exposés / ateliers animés par des intervenants pour un apport de connaissances sur un thème donné (connaissances théoriques et méthodologiques) : \_\_\_\_\_%

Analyse – réflexions sur les projets d'établissement en petits groupes : \_\_\_\_\_%

Autres : \_\_\_\_\_

Total 100 %

1.13. Quel est le degré de satisfaction que vous éprouvez par rapport à la formation considérée dans son ensemble ?

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Insatisfait
(n=12)	41.7%	50.0%	8.3%	0.0%

Prière d'indiquer les causes de satisfaction :

-----

-----

Prière d'indiquer les causes d'insatisfaction :

-----

-----

1.14. Quelles améliorations relatives à la formation auraient pu être mises en œuvre afin de mieux répondre à vos attentes ?

-----

-----

## 2. Accompagnement

2.1. Quel est le degré de satisfaction que vous éprouvez par rapport à l'accompagnement sous ses différentes formes ?

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Insatisfait
Accompagnement individuel de l'animateur (n=11) :	45.5%	45.5%	9.0%	0.0%
Accompagnement du groupe interne d'animation (n= 11) :	18.2%	81.8%	0.0%	0.0%
Séances avec autres les collaborateurs de l'établissement (n=8)	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%

Veuillez svp cocher la case ci-après si aucune séance avec les autres collaborateurs de l'établissement n'a eu lieu

Veillez indiquer les causes de satisfaction :

.....  
 .....

Veillez indiquer les causes d'insatisfaction :

.....  
 .....

2.2. Quels sont les principaux apports que vous avez pu retirer de l'accompagnement ?

.....  
 .....

2.3. Vous avez fait appel à votre accompagnateur/trice

	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
(n=10)	30.0%	30.0%	40.0%	0.0%

2.4. Quelles sont les modalités de l'accompagnement qui permettraient de répondre au mieux à vos besoins ? (fréquence, forme, etc...)

.....  
 .....

### 3. Echanges entre établissements

3.1. Les échanges entre les animateurs des groupes internes sont-ils nécessaires dans le cadre du projet "Développer une culture de la médiation dans l'école" ?

	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
(n=13)	69.2%	30.8%	0.0%	0.0%

3.2. Quels sont les principaux apports de ces échanges ?

.....  
 .....

3.3. Comment évaluez-vous l'utilité des différentes formes d'échange ci-après ? :

	Très utile	Utile	Peu utile	Inutile
Echanges dans le cadre des formations adressées à l'ensemble des animateurs : (n=13)	30.8%	53.8%	15.4%	0.0%
Echanges dans le cadre des formations en sous-groupes régionaux : (n=13)	30.8%	61.5%	7.7%	0.0%

Echanges par e-mail : (n=12) 8.3% 50.0% 25.0% 16.7%

Autres contacts informels : (veuillez svp indiquer lesquels)

---

---

3.4. Comment évaluez-vous l'utilité du site Internet ?

	Très utile	Utile	Peu utile	Inutile
(n=11)	0.0%	63.6%	27.3%	9.1%

Pour quels usages avez-vous eu recours au site Internet ? :

---

---

3.5. Avec quelle fréquence avez-vous eu recours au site Internet ?

	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
(n=13)	15.4%	15.4%	53.8%	15.4%

3.6. Quelles sont les propositions que vous pouvez émettre afin de stimuler les échanges entre établissements ?

---

---

## 4. Remarques

Veuillez indiquer ci-après vos remarques complémentaires :

---

---

**Merci beaucoup de votre participation**

---

## ANNEXE VIII

### **Guide d'entretien (étude de cas) pour membres du groupe interne et directeurs<sup>1</sup> pour les établissements déjà visités par M. Akkari en 2001**

Explicitation des motifs de notre entretien et remerciements.

#### **1. Brève présentation de chacun**

- Nom
- Matière enseignée
- A quel degré
- A quand remonte la participation au groupe interne
- Médiateur

#### **2. Evolution du projet au cours de l'année écoulée (depuis la visite de M. Akkari)**

Description des actions entreprises

- Quels étaient les objectifs ? Comment ont-ils été déterminés ? (évaluation des besoins ?)
- Quels ont été les moyens/les stratégies utilisés ?
- Qu'est-ce qui a été entrepris et à quel moment ?
- Le projet a-t-il changé par rapport au projet initial ? (ajustement ?)
- Quelles sont les compétences, conditions matérielles et autres qui auraient permis la concrétisation des idées de départ ?

#### **3. Quelles ont été les difficultés rencontrées ainsi que les facteurs favorables à la réalisation de ce projet ?**

- quelle est la situation/conditions optimales pour mettre en œuvre un tel projet ?
- comment créer des conditions favorables
- stratégie pour faire face aux difficultés

#### **4. Les effets/résultats observés**

- action touche-t-elle sa population cible ?
- Atteinte des buts / objectifs ?
- Méthode appropriée ?
- Résultats inattendus ?
- Quels changements ?

#### **5. Mode de fonctionnement du groupe interne**

- Est-vous satisfait du mode de fonctionnement du groupe interne ? (nombre de membres / nombre de rencontres / gestion du travail à effectuer ?)
- Difficultés/satisfactions à relever
- comment rester motivé ?

#### **6. Continuité**

- qu'est-ce qui est prévu pour la suite ?

#### **7. Remarques et critiques à propos de la démarche du projet intercantonal**

- Si c'était à refaire quelles modifications souhaiteriez-vous apporter ?
- Seriez-vous partant pour un nouveau projet ?

---

<sup>1</sup> A adapter pour l'entretien avec le directeur

## ANNEXE IX

### **Guide d'entretien pour les enseignants des établissements déjà visités par M. Akkari en 2001 (étude de cas)**

Explicitation des motifs de notre entretien et remerciements.

#### **1. Brève présentation de chacun**

- nom
- matière enseignée
- à quel degré
- implication dans le projet

#### **2. Situation départ**

- Gestion courante de l'école : fonctionnement avec des mécanismes de gestion qui permettent de résoudre les principaux problèmes et conflits courant de l'école ? Culture et identité commune ? (entente sur mission éducative de l'école ou divergence sur les priorité à poursuivre)
- Est-ce que tout le monde se connaît ?
- Relations entre collègues ? / bonne communication entre eux ?
- Autres projets en cours dans l'établissements (cohérence entre eux) – autres priorités dans l'école (non-centralité du projet ?)

#### **3. Connaissance du groupe interne**

- Savez-vous qui en fait partie ?

#### **4. Connaissance et buts du projet**

- Pouvez-vous décrire le projet
- Quels sont ses objectifs ?
- Est-ce que le projet vous semble répondre à un besoin de votre établissement ?
- Joue-t-il un rôle important pour votre école ?
- Vous sentez-vous suffisamment associé à cette démarche ? Comment êtes-vous impliqués ?
- Implication / informations des collègues (comment ? / prise de décision ? / séance de réflexion-décision ?)
- Accord sur principe général (participation au projet)
- Accord sur objectifs plus spécifiques ?
- Etes-vous suffisamment informé de ce qui est entrepris ?

#### **5. Les effets/résultats observés**

- Quels sont les effets que vous attendiez d'un tel projet ?
- Est-ce qu'ils ont été atteints ?
- Si non pourquoi ? (explications ?)
- Quels sont les aspects positifs / négatifs de cette démarche ?
- Avez-vous observé une modification au niveau du climat scolaire depuis la mise en œuvre du projet DCM ?
- Avez-vous des remarques / critiques à apporter sur la mise en œuvre de ce projet ?
- Si votre établissement voulait mettre sur pied un nouveau projet à quoi faudrait-il être attentif ?
- Quelles modifications seraient nécessaires ?

#### **6. Autres remarques / commentaires**

## ANNEXE X

### **Guide d'entretien pour animateurs du groupe interne et directeurs des établissements s'étant retirés du projet "DCM"**

Explication des motifs de notre entretien et remerciements.

#### **1. Participation au projet DCM**

Qui a pris la décision de participer à ce projet ?

Comment a été désigné l'animateur du groupe interne ? et les autres membres de ce groupe ?

Pourquoi volonté de participer à cette démarche ? Qu'est-ce que le projet pouvait amener ? Quels avantages pour l'établissement ?

Est-ce que le projet répond à un besoin ? Est-ce qu'il vise juste par rapport aux priorités de l'école ?

#### **2. Projet**

Quelles étaient les intentions générales de départ ? Dans quel contexte s'inscrivaient-elles ? (culture établissement/Climat)

Comment a démarré la "mise en œuvre" du projet ? Qu'est-ce qui a été tenté ou réalisé ? Par qui ?

Qu'est-ce qui est modifié par le projet ?

Quelles sont les conditions matérielles et autres (financement, décharge horaires) qui ont été prises pour concrétiser les "idées de départ" ?

#### **3. Ressources / difficultés / obstacles rencontrés (forces en jeu)**

De quelle nature ? A quel moment ? Pourquoi ?

#### **4. Décision du retrait**

Quel a été ou quels ont été les facteurs déclenchant de la prise de conscience de la non-réalisation du projet ?

#### **5. Conditions nécessaires/favorables pour la concrétisation du projet ?**

Quelles sont les compétences, conditions matérielles et autres qui auraient permis la concrétisation des "idées de départ" ?

#### **6. Point positifs / Regrets / autres commentaires**

## ANNEXE XIII

### Journal de bord de l'animateur de projet

#### Données factuelles

Journal de bord rempli par l'animateur de projet: nom / canton : .

Page No :

Date	Pour quoi? Type de séance ou d'activité Objectifs de la séance Point d'origine de la séance	Avec qui? Personnes présentes ou concernées	Quoi? Comment? Aspects traités Ce qui a été fait Ce qui a été décidé

#### Données liées au vécu

Journal de bord rempli par l'animateur de projet: nom / canton : .

Page No :

Date	Quelles difficultés ? Obstacles rencontrés?	Quelles conditions facilitantes ? Ressources et appuis utilisés?	Remarques Vécus personnels Satisfactions/ Insatisfactions Questions en suspens	Quels effets ? Résultats atteints