

DÉMARCHE QUALITÉ

RAPPORT ANNUEL SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ DES PRATIQUES EPS



**2024
-
2025**



CePAS

Centre psycho-social et
d'accompagnement scolaires

SOMMAIRE

1. Introduction	3	5. Documentation et évaluation (analyse ciblée)	24
2. La démarche qualité.....	4	6. Pratique professionnelle.....	26
3. Participants et composition des équipes	6	7. Priorités et projets des équipes	28
4. Résultats	8	7.1. Priorités des équipes.....	28
4.1. Collaborations internes et externes.....	8	7.2. Projets réalisés et à venir	29
4.2. Participation au développement scolaire.....	12	8. Conclusion.....	33
4.3. Communication avec le public cible	14		
4.4. Développement de la qualité des pratiques psycho-sociales et éducatives	19		
4.5. Administration du service.....	22		

1 INTRODUCTION

C'est avec plaisir que nous vous présentons le rapport annuel sur le développement de la qualité des pratiques EPS pour l'année scolaire 2024-2025. Pour la quatrième année consécutive, l'auto-évaluation a porté sur les domaines transversaux de qualité, tels que les collaborations internes et externes et la participation au développement scolaire.

Contrairement aux rapports annuels précédents, la présente évaluation comprenait davantage de questions qualitatives. Elle a ainsi permis d'obtenir une compréhension plus approfondie et plus exhaustive de la manière dont les différents sous-domaines de qualité ont été mis en œuvre. Cette démarche nous permet de mieux saisir les raisons qui sous-tendent les réponses fournies par les équipes EPS et, ainsi, d'adopter une approche plus ciblée face à des défis spécifiques.

Le processus d'auto-évaluation constitue un élément important de la démarche qualité, car il permet aux équipes EPS de réfléchir au travail réalisé au cours de l'année scolaire écoulée. Il contribue aussi à mettre en évidence les points forts des équipes ainsi que les pistes d'amélioration. Sur cette base, des objectifs concrets peuvent être définis pour l'année scolaire à venir.

Nous souhaitons remercier sincèrement les équipes EPS pour le temps consacré à cette évaluation ainsi que pour leur engagement à offrir des services de haute qualité aux élèves tout au long de l'année scolaire.

Armanda Hamtiaux

Directrice

Fernand Winkin

Coordinateur du Centre de Ressources

2 LA DÉMARCHE QUALITÉ

Le processus de développement de la qualité occupe depuis de nombreuses années une place centrale dans les pratiques des équipes EPS, tant dans les établissements scolaires qu'au sein du CePAS. Dans ce contexte, une grande variété d'outils a été développée, soit directement par les acteurs du terrain, soit par le CePAS ou encore dans le cadre de collaborations diverses. Ces outils sont utilisés de manière régulière par les équipes EPS.

L'auto-évaluation annuelle sur laquelle repose le présent rapport constitue l'un des instruments les plus formels et structurés mis en place au niveau national pour contribuer au développement de la qualité. Chaque année, les équipes EPS des établissements scolaires – composées du personnel des SePAS, des SSE et des internats (relevant de l'autorité fonctionnelle du CePAS) – sont invitées à participer à cette évaluation à la fin de l'année scolaire et à s'engager dans un processus réflexif sur le travail et les projets réalisés.

Il convient de souligner que les évaluations systématiques ne sont pas les seuls leviers d'amélioration de la qualité. Parmi les autres outils et dispositifs importants figurent la

formation continue, les groupes d'échange, les groupes de travail ainsi que le référentiel des fonctions.

Le cycle « Plan-Do-Check-Act » (PDCA)¹ est un instrument essentiel de la démarche qualité. Il compte quatre étapes consécutives, illustrées à la figure 1.

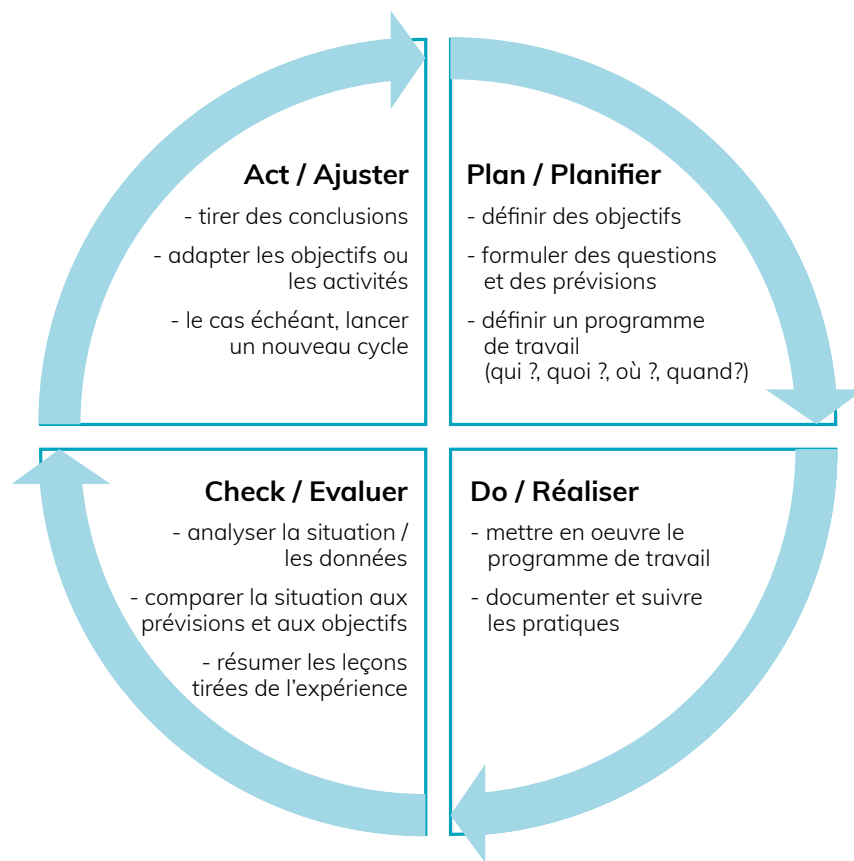
Une application concrète du cycle pourrait se présenter de la manière suivante :

Situation : Les professionnels des équipes EPS constatent une augmentation des difficultés liées à l'absentéisme et au désengagement scolaire chez certains élèves.

Première étape du cycle, intitulée « planifier » : l'équipe EPS se donne pour objectif de réduire l'absentéisme et de favoriser la réintégration des élèves concernés. Elle élabore un plan d'action prévoyant notamment des entretiens individuels avec les élèves et leurs familles, la mise en place d'un suivi individualisé en collaboration avec les enseignants, ainsi que l'organisation d'ateliers visant à renforcer la motivation et le sentiment d'appartenance à l'école. Les rôles et responsabilités sont clairement répartis au sein de l'équipe. Cette dernière détermine également

¹ Moen, R., et Norman, C. The history of the PDCA Cycle. Proceedings of the 7th ANQ Congress, 2009.

les indicateurs qui permettront d'évaluer l'efficacité des mesures, tels que le taux de présence des élèves concernés, leur participation en classe et les retours des enseignants et des familles.



Seconde étape « réaliser » : les mesures prévues sont mises en œuvre par les professionnels de l'équipe EPS. Les entretiens, suivis et activités sont documentés de manière systématique afin d'assurer une traçabilité des actions entreprises.

Troisième étape, intitulée « évaluer » : les résultats obtenus sont analysés au regard des objectifs fixés. L'équipe examine, par exemple, si la fréquentation scolaire des élèves concernés s'est améliorée et si leur engagement en classe a progressé. Les constats et les enseignements tirés sont consignés afin d'alimenter la réflexion collective. Enfin, au cours de l'étape « ajuster », l'équipe EPS détermine si les objectifs fixés ont été atteints. Si nécessaire, les stratégies sont adaptées, par exemple en renforçant la collaboration avec des partenaires externes ou en ajustant les modalités de suivi.

Un nouveau cycle PDCA peut ensuite être engagé afin de poursuivre l'amélioration continue des pratiques.

Figure 1: Le cycle « Plan-Do-Check-Act » adapté aux pratiques EPS

3 PARTICIPANTS ET COMPOSITION DES ÉQUIPES

Comme chaque année, les équipes des SePAS, des SSE et des internats ont été invitées à participer à l'auto-évaluation portant sur le développement de la qualité des pratiques EPS.

Au total, 35 équipes ont pris part à cette auto-évaluation, qu'elles ont menée de façon structurée et constructive afin d'analyser le travail réalisé durant l'année scolaire 2024-2025. Ensemble, ces équipes représentent 30 lycées et 207 professionnels. Comme dans le rapport précédent, le nombre de professionnels impliqués dans les auto-évaluations individuelles varie considérablement, ce qui reflète, au moins en partie, les variations de la taille des équipes individuelles.

LES LYCÉES SUIVANTS ONT PARTICIPÉ À L'ÉVALUATION :

Athénée de Luxembourg (AL)

Atert-Lycée Redange (ALR)

Bouneweger Lycée Luxembourg (BLL)

École de Commerce et de Gestion (ECG)

École Internationale Differdange & Esch-sur-Alzette (EIDE)

École Internationale Gaston Thorn (EIGT)

École Internationale à Mersch Anne Beffort (EIMAB)

École Internationale Mondorf-les-Bains (EIMLB)

École nationale de santé du Luxembourg (ENSA)

Lycée des Arts et Métiers (LAM)

Lycée Aline Mayrisch Luxembourg (LAML)

Lycée classique de Diekirch (LCD)

Lycée Guillaume Kroll (LGK)

Lycée de Garçons Luxembourg (LGL)

Lycée Josy Barthel Mamer (LJBM)

Lënster Lycée International School (LLIS)

Lycée Mathias Adam (LMA)

Lycée Michel Lucius – International School (LML)

Lycée Michel-Rodange Luxembourg (LMRL)

Lycée Nic-Biever (LNB)

Lycée du Nord (LN)

Lycée Privé Emile Metz (LPEM)

Lycée Technique Agricole (LTA)

Lycée Technique d'Ettelbruck (LTett)
 Lycée technique de Lallange (LTL)
 Lycée Technique pour
 Professions Éducatives et Sociales (LTPES)
 Maacher Lycée Grevenmacher (MLG)
 Nordstad-Lycée (NOSL)
 Sportlycée Luxembourg (SLL)
 Deutsch-Luxemburgisches Schengen-Lyzeum Perl (SLP)

Les équipes qui ont participé présentent des profils variés. 53 % d'entre elles ont indiqué regrouper plusieurs services. En examinant de plus près ces services, on constate que les compositions les plus fréquentes sont les combinaisons SePAS / SSE (douze équipes) et SePAS / SSE / ESEB (trois équipes).

Bien que les équipes ESEB ne relèvent pas de l'autorité fonctionnelle du CePAS, plusieurs d'entre elles ont pris part à cette auto-évaluation. Leur participation témoigne de l'étroite collaboration entre l'ESEB, le SePAS et le SSE dans certains lycées, ainsi que de la valeur ajoutée d'une auto-évaluation pour soutenir la démarche qualité des équipes EPS.

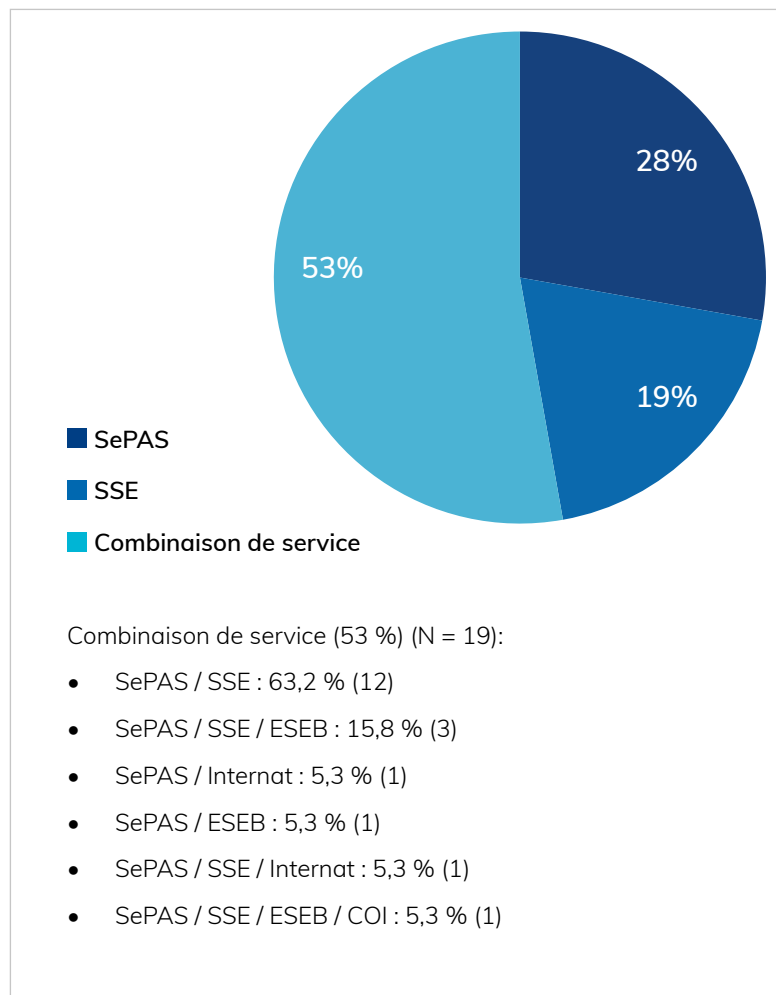


Figure 2: Profil des équipes participantes

4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'AUTO-ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DES PRATIQUES POUR LES CINQ DOMAINES D'ACTIVITÉS TRANSVERSAUX

Cette auto-évaluation annuelle repose sur les indicateurs transversaux de qualité relevant des domaines « collaborations internes et externes », « participation au développement scolaire », « communication avec le public cible », « développement de la qualité des pratiques psychosociales et éducatives » et « administration du service ». Les équipes EPS utilisent l'auto-évaluation annuelle pour réfléchir de manière critique au travail réalisé au cours de l'année scolaire écoulée.

Ce chapitre présente les résultats de l'évaluation annuelle de manière synthétique pour l'ensemble des lycées. Les résultats sont organisés par domaine transversal de qualité. L'évaluation de cette année se distingue des précédentes par l'adoption d'une approche plus qualitative. Les équipes EPS ont été invitées à se prononcer sur la mise en œuvre globale d'ensembles d'indicateurs regroupés par catégorie, plutôt que sur chaque indicateur pris isolément, comme lors de l'analyse précédente. Cette approche permet de mieux comprendre dans quelle mesure chaque domaine de qualité, envisagé comme un ensemble cohérent d'indicateurs, se traduit dans la pratique.

Afin d'approfondir la compréhension des réponses fournies, les équipes ont également été invitées à justifier leur choix. Cette démarche permet de mieux appréhender le travail réalisé par les équipes de soutien éducatif et psychosocial. Par ailleurs, dans le prolongement des analyses des années précédentes, les équipes ont été invitées à identifier les points forts et les pistes d'amélioration pour chaque domaine transversal de qualité.

Cette évaluation repose sur un système de notation à cinq niveaux allant de 1 (« pas du tout réussi ») à 5 (« tout à fait réussi »).

Notation	
1	Pas du tout réussi
2	Plutôt pas réussi
3	Moyennement réussi
4	Plutôt réussi
5	Tout à fait réussi

Tableau 1 : Système de notation

4.1. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

Le premier domaine évalué porte sur les collaborations internes et externes. Les résultats sont structurés selon les sous-domaines de qualité « collaborations internes au sein du lycée », « collaborations avec le CePAS et le personnel EPS du MENJE externe au lycée » et « collaborations avec les partenaires externes ».

4.1.1. COLLABORATIONS INTERNES AU SEIN DU LYCÉE

La grande majorité des équipes indiquent qu'elles parviennent à mettre en œuvre entièrement ou dans une large mesure les indicateurs de qualité relatifs à la collaboration interne au sein du lycée. Celles qui estiment répondre pleinement aux indicateurs étayent leur réponse par divers exemples, tels que l'organisation hebdomadaire de réunions de département auxquelles participent tous les membres du département EPS, ainsi que la bonne intégration du département dans la communauté scolaire. Elles soulignent également des échanges réguliers avec la direction, les enseignants et les régents, tant de manière formelle qu'informelle. Une équipe met en avant l'importance de la collaboration pluridisciplinaire et de la participation à l'ensemble des réunions (formelles) dans l'intérêt des élèves.

Les équipes qui considèrent répondre en grande partie aux indicateurs expliquent notamment que des réunions ont régulièrement lieu avec la plupart des acteurs scolaires, mais pas avec l'ensemble d'entre eux, et que la collaboration avec la direction est insuffisante ou passe exclusivement par le chef de département. Une équipe souligne que la collaboration fonctionne dans les deux sens et qu'elle ne peut, à elle seule, garantir la réussite d'une coopération avec les autres acteurs. Une autre équipe précise que chaque classe de 7e se voit attribuer un accompagnateur du département EPS, ce qui facilite les contacts avec les enseignants. À l'inverse, il ressort aussi des réponses que la visibilité des différents services et de leurs responsabilités respectives pourrait être améliorée.

Enfin, plusieurs équipes signalent des différences entre le SSE et le SePAS dans leur collaboration avec les autres acteurs du lycée, et estiment que la séparation organisationnelle entre ces deux services entraîne une légère détérioration de la collaboration interne.

Les extraits suivants ont été sélectionnés parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« La communication est plutôt fluide entre tous les acteurs de notre école. L'accès à la direction est plutôt facile. »

« L'équipe EPS est bien intégrée dans la communauté scolaire et une collaboration interne est garantie. Il y a un échange hebdomadaire entre la direction et le chef

de département. Le fait que chaque classe de 7e ait un accompagnateur du Département EPS, facilite le contact avec les membres du DEPS et les enseignants. La seule chose à améliorer serait la visibilité des différents services (SePAS, SSE et ESEB) et de leurs responsabilités. »

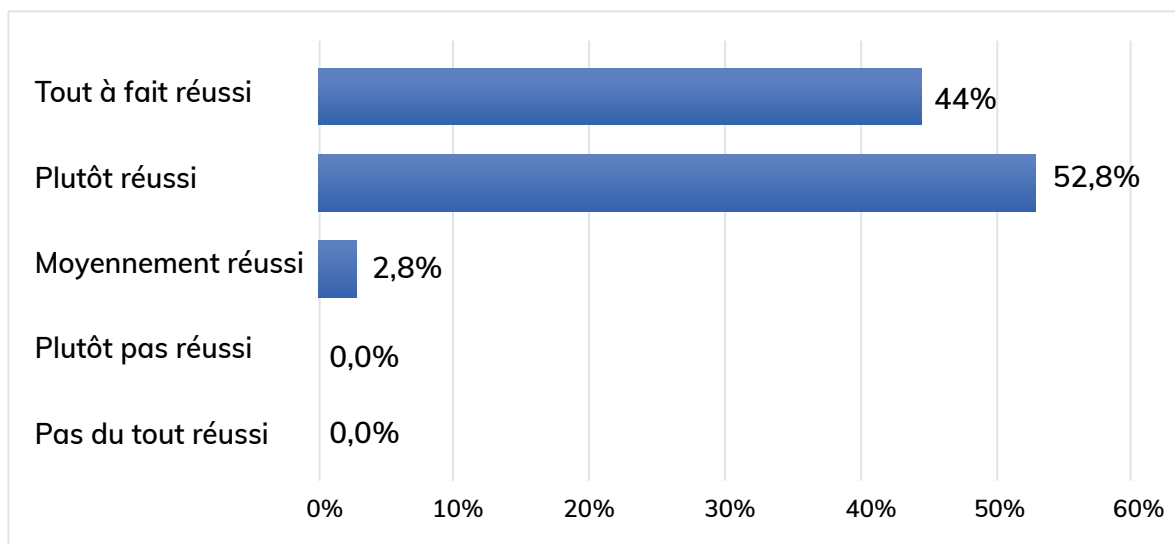


Figure 3 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs à la collaboration interne au sein du lycée

4.1.2. COLLABORATIONS AVEC LE CePAS ET LE PERSONNEL EPS DU MENJE EXTERNE AU LYCÉE

Près d'une équipe sur deux indique avoir moyennement atteint les indicateurs de qualité relatifs à la collaboration avec le CePAS. Tandis qu'environ 44 % des équipes déclarent avoir atteint entièrement ou dans une large mesure ces indicateurs, près de 8 % estiment ne les avoir mis en œuvre que dans une faible mesure.

Dans les différentes catégories, plusieurs équipes précisent par exemple qu'en raison d'une charge de travail importante, la collaboration avec le CePAS n'était pas une priorité, ou que la communication manquait de transparence. Par ailleurs, il ressort de l'évaluation que la participation aux groupes de travail ou aux réunions plénières est difficile dans la mesure où elles ont lieu pendant les heures de cours. Les résultats révèlent aussi un manque de clarté concernant les groupes de travail existants, leur composition ainsi que leurs objectifs.

Quelques équipes mettent en évidence une certaine distance entre le CePAS et les réalités du terrain, ce qui constitue un frein à une collaboration efficace.

Les expériences de collaboration avec d'autres établissements scolaires sont contrastées : certaines équipes dressent un bilan très positif, tandis que d'autres estiment que les collaborations restent limitées.

Plusieurs équipes indiquent qu'à ce jour, aucune réunion stratégique réunissant le service EPS, la direction de l'établissement et le CePAS n'a eu lieu, les avis divergeant quant à la nécessité d'en organiser une. Une équipe souligne notamment qu'une communication plus étroite entre la direction de l'établissement et le CePAS améliorerait le fonctionnement du lycée. Ce point de vue est corroboré par une autre équipe, qui fait état de tensions entre l'autorité administrative et l'autorité fonctionnelle des SePAS et des SSE.

Sur une note plus positive, de nombreuses équipes indiquent participer activement aux réunions plénières ainsi qu'aux groupes de travail et d'échange organisés par le CePAS. Par ailleurs, plusieurs équipes affirment entretenir de bons contacts et des échanges réguliers avec le CePAS ou précisent que les interactions se font en fonction des besoins. Les extraits suivants ont été sélectionnés parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« Il serait avantageux pour le bon fonctionnement du lycée que la direction ait plus de communication avec le CePAS. »

« Une réunion avec le CePAS et la direction de notre école est prévue pour cette année scolaire. Nous participons régulièrement aux réunions plénières et nous sommes actifs dans différents groupes de travail. La collaboration avec d'autres EPS est plutôt limitée. »

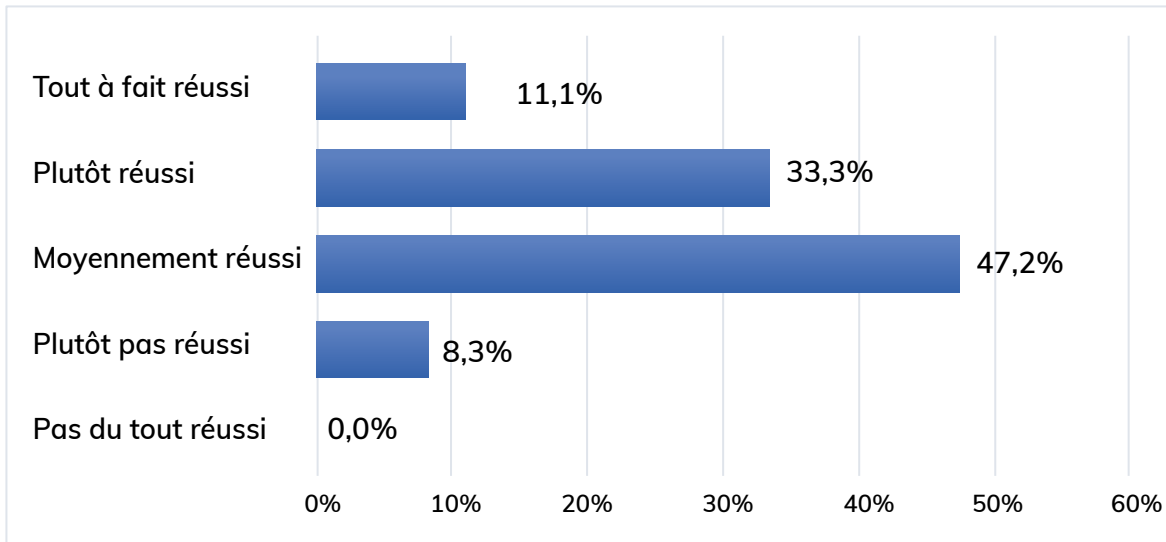


Figure 4 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs aux collaborations avec le CePAS et le personnel EPS du MENJE externe au lycée

4.1.3. COLLABORATIONS AVEC LES PARTENAIRES EXTERNES

La grande majorité des équipes, soit près de 97,3%, indique mettre en œuvre entièrement ou dans une large mesure les indicateurs de qualité relatifs à la collaboration avec les partenaires externes. Près d'une équipe sur deux indique avoir atteint moyennement les indicateurs de qualité relatifs à la collaboration avec le CePAS.

Plusieurs équipes font état d'une collaboration de qualité avec un large éventail de partenaires externes, notamment

dans le cadre d'interventions en classe, d'activités de prévention ainsi que de collaborations avec les services des secteurs thérapeutique et hospitalier. Diverses équipes soulignent l'étendue et la diversité de leur réseau de partenaires externes. Un certain nombre d'équipes indiquent que, malgré une collaboration globalement efficace avec des partenaires externes, elles sont confrontées à certaines contraintes, comme des délais d'attente importants (en particulier pour la psychiatrie juvénile) ou des ressources insuffisantes pour mobiliser les partenaires externes. Une équipe précise que, si la collaboration est bien en place,

le suivi des élèves ne l'est pas encore. Une autre équipe indique que, bien qu'elle collabore avec des services externes, ces relations ne sont pas à proprement parler de véritables partenariats.

Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« Au cours des dernières années, le service s'est beaucoup investi dans la création d'un réseau complet et varié allant de : psychiatrie hospitalière et extra-hospitalière, différents services sociaux, services ONE, ALAN, CST, planning familial, Sebra. »

« La collaboration concernant des projets concrets existe déjà, mais le suivi d'un élève ne se fait actuellement pas encore. »

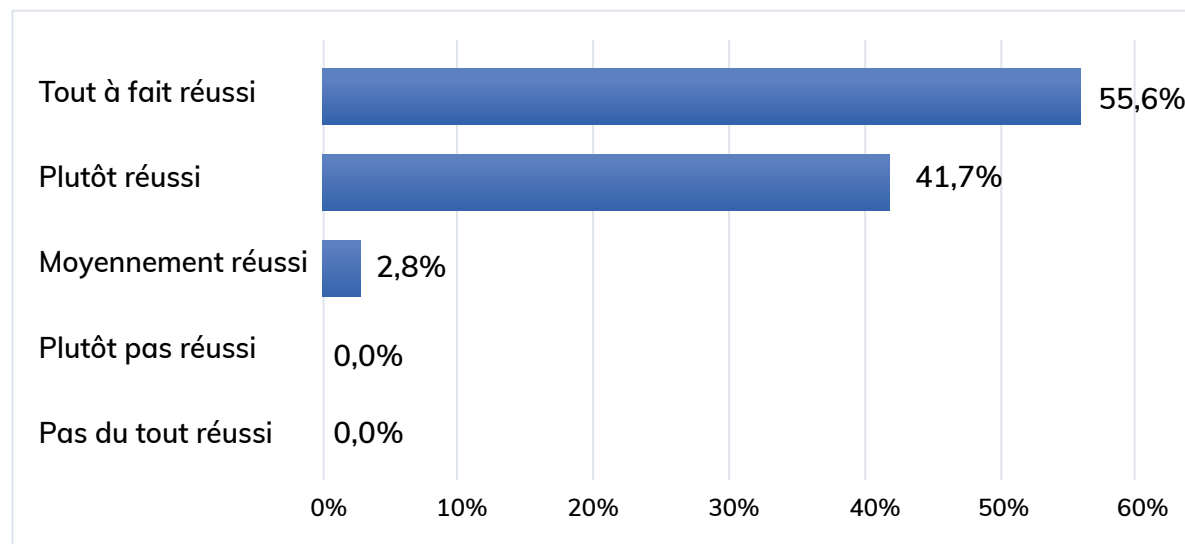


Figure 5 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs aux collaborations avec les partenaires externes

4.2. PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT SCOLAIRE

Dans cette section, le domaine évalué porte sur la participation au développement scolaire. Les résultats sont structurés selon le sous-domaine de qualité « Participation aux organes stratégiques et décisionnels ».

4.2.1. PARTICIPATION AUX ORGANES STRATÉGIQUES ET DÉCISIONNELS

Près de 28 % des équipes indiquent atteindre pleinement les objectifs de qualité relatifs à la participation aux organes stratégiques et décisionnels. Parmi les exemples avancés à l'appui de cette évaluation figurent la participation active de l'équipe EPS aux processus de décision stratégique au sein de l'établissement ainsi que l'implication de plusieurs membres de l'équipe EPS dans divers rôles liés à l'organisation de l'école. Plusieurs équipes soulignent que leur expertise est reconnue par la direction de l'établissement.

Plus de la moitié des équipes (55,6 %) indique atteindre largement les objectifs de qualité. Bon nombre d'entre elles font état de leur participation active au projet d'établissement et à la cellule de développement scolaire, tandis que d'autres signalent que le manque de ressources ne leur permet pas d'y prendre part. Certaines équipes

précisent également que les formations destinées aux enseignants sont organisées en fonction des besoins.

Environ 17 % des équipes estiment atteindre les objectifs de qualité pour ce domaine dans une mesure moyenne. Plusieurs d'entre elles expriment le souhait d'être davantage associées aux projets de la communauté scolaire, tels que le projet d'établissement, mais indiquent que leur participation est actuellement limitée par un manque de ressources humaines. Une autre équipe souligne que les différents rôles au sein de l'équipe EPS se chevauchent ou sont mal compris, et déplore le manque de communication de la direction de l'établissement sur les décisions qui concernent le SSE et le SePAS. Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« L'équipe EPS est bien représentée au sein de la communauté scolaire et valorisée par la direction du lycée et le corps enseignant. »

« L'offre d'activité formative aux enseignants se fait par des coachings individuels ou lorsque l'enseignant participe aux workshops destinés aux élèves. Par manque de temps, nous ne proposons pas de formations exclusivement pour les enseignants. »

« En théorie, nous avons la possibilité de contribuer. En pratique, notre capacité à le faire efficacement dépend beaucoup du temps et des ressources personnelles. »

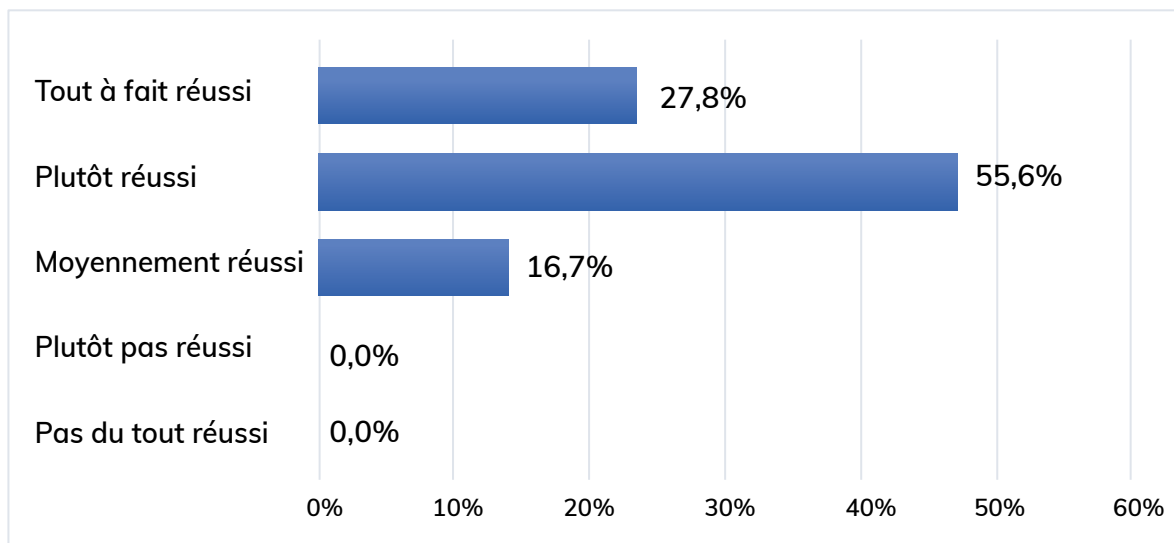


Figure 6 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs à la participation aux organes stratégiques et décisionnels

4.3. COMMUNICATION AVEC LE PUBLIC CIBLE

Les sections suivantes rendent compte des résultats relatifs au domaine de qualité « communication avec le public cible », structurés selon les sous-domaines « stratégie de communication », « séances d'information et campagnes » et « outils et matériel de diffusion ».

4.3.1. STRATÉGIE DE COMMUNICATION

La grande majorité des équipes (94,5 %) indique que les objectifs de qualité relatifs à la stratégie de communication dans le domaine « communication avec le public cible » sont atteints pleinement ou dans une large mesure. Plusieurs équipes mettent en avant une bonne visibilité de leurs services auprès des élèves et des parents, ainsi qu'une présence régulière lors d'événements scolaires, tels que les journées portes ouvertes. Diverses équipes soulignent également l'utilisation de différents canaux et formats dans leur stratégie de communication, tels que les sites Internet, les réseaux sociaux, les brochures et les affiches. Une équipe mentionne qu'elle prévoit de lancer un bulletin d'information au cours de l'année scolaire 2025-2026.

Parallèlement à ces éléments positifs, plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées. Certaines équipes indiquent souhaiter renforcer la visibilité de leurs offres, par

exemple dans les espaces communs de l'établissement. Une équipe souligne en particulier l'absence d'identité visuelle officielle des services EPS au niveau du MENJE, tandis qu'une autre précise qu'elle travaille à la refonte du compte Instagram du SSE.

À l'inverse, 5,6 % des équipes estiment que les objectifs de qualité liés à la stratégie de communication ne sont atteints que dans une faible mesure. Parmi les raisons avancées figurent un manque de connaissances en matière de stratégies de communication ainsi que des sites Internet non actualisés ou en cours de développement. Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« On essaie de joindre les jeunes et leurs familles par différents canaux : radio, Instagram, Facebook... tout en passant par les canaux internes de la communauté scolaire : présence dans les classes, participation au teambuilding, distribution de flyers... »

« Les stratégies de communication (entretiens, information, visuels) sont tout à fait adaptées et ont de bons résultats. »

« Nous recherchons le contact avec nos élèves et nous répondons à leurs besoins. Nous essayons de les atteindre par différents moyens de communication. Nous utilisons le

logo officiel du SSE et de notre école. Sur le site internet de l'ENSA, notre service est présenté. »

« Nous avons un site Internet régulièrement actualisé. De plus nous sommes présents lors des réunions pour les nouveaux élèves, les parents, les enseignants et les nouveaux enseignants pour présenter notre service. »

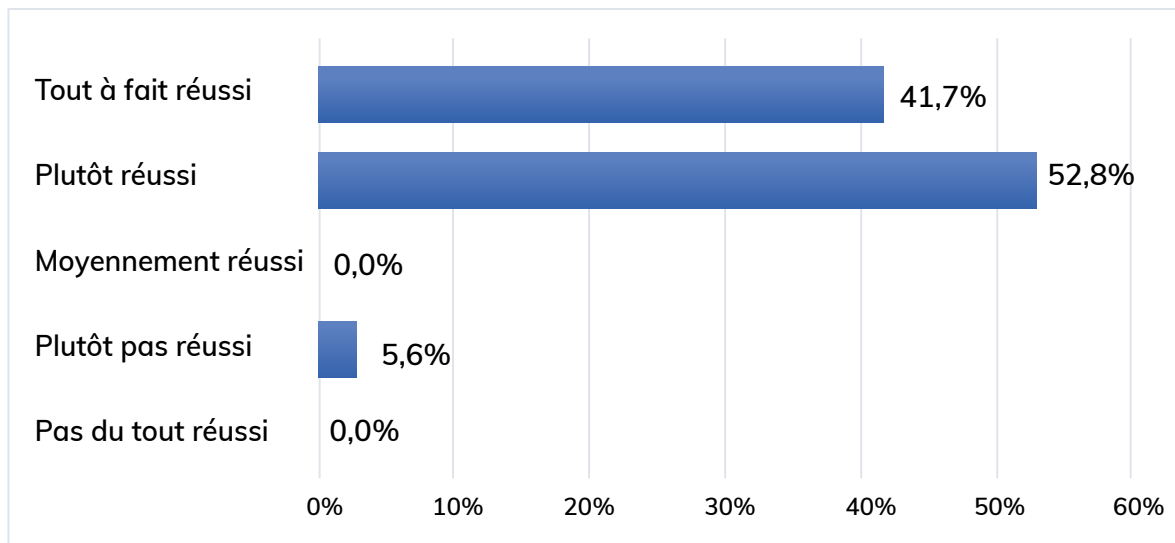


Figure 7 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs à la stratégie de communication

4.3.2. SÉANCES D'INFORMATION ET CAMPAGNES

Près de 28 % des équipes indiquent avoir pleinement atteint les objectifs de qualité relatifs aux « séances d'information et campagnes » dans le domaine « communication avec le public cible ». Plusieurs équipes mettent en avant l'organisation de réunions d'information destinées aux élèves de 7^e et à leurs parents ainsi que leur participation à des événements institutionnels, tels que les journées portes ouvertes. Un établissement mentionne spécifiquement sa participation aux activités de team building organisées pour les nouvelles classes, tandis qu'un autre souligne l'organisation, en collaboration avec la direction, de séances d'information à destination des parents sur des thématiques de prévention.

La majorité des équipes (55,6 %) indique atteindre dans une large mesure les objectifs de qualité. Pour étayer cette évaluation, une équipe souligne qu'elle organise peu de séances d'information formelles, mais qu'elle participe à l'ensemble des événements publics. Quelques équipes expriment le souhait de renforcer la coopération avec les parents d'élèves ou d'accroître leur participation aux séances d'information. Plusieurs équipes mettent en avant leur collaboration avec la direction de l'établissement pour l'organisation de ces séances ou indiquent que ces dernières sont entièrement organisées par la direction.

Près de 17 % des équipes estiment atteindre les objectifs de qualité de ce sous-domaine de manière moyenne. Parmi les explications avancées figure, par exemple, la volonté d'améliorer la collaboration avec les familles et de développer davantage de campagnes et de séances d'information liées à la prévention. Certaines équipes précisent qu'elles n'organisent des réunions d'information ou des rencontres avec les parents qu'à la demande. Une équipe précise que l'existence de deux sites distincts qui disposent chacun de leur propre site Internet peut prêter à confusion dans le partage d'informations, tant pour le public cible que pour le personnel scolaire. Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« Présentation des services aux classes initiales, soirées parents et aux nouveaux collaborateurs internes. Participation active aux événements institutionnels comme la porte ouverte. »

« La plupart des objectifs sont atteints. Le domaine de la prévention pourrait encore être davantage développé et intégré dans la vie scolaire quotidienne. »

« Les familles sont informées sur le travail du département EPS de manière générale à travers le guide des parents. Des informations plus spécifiques et détaillées sont fournies lors des contacts individuels. Notre équipe EPS participe aux différents événements de l'école. »

« Nous n'organisons pas encore de séances d'information sur les objectifs / activités, par contre nous sommes toujours présents lors de réunions / portes ouvertes organisées par le lycée. »

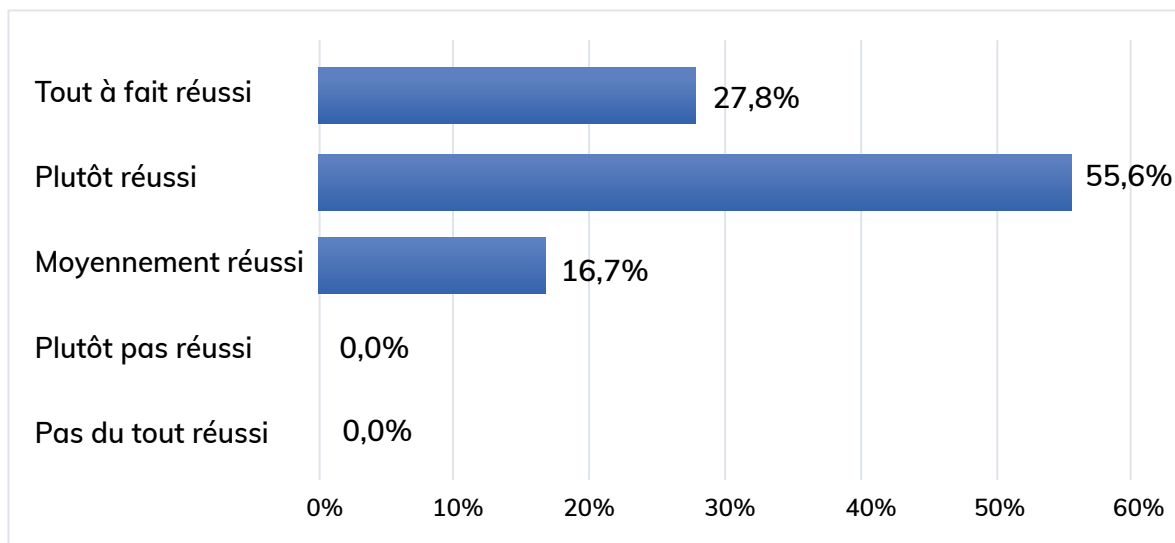


Figure 8: Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs aux séances d'information et campagnes

4.3.3. OUTILS ET MATÉRIEL DE DIFFUSION

Environ 11 % des équipes indiquent avoir pleinement atteint les objectifs de qualité relatifs au sous-domaine « outils et matériel de diffusion » dans le domaine « communication avec le public cible ». Ces équipes mettent en avant la diversité des outils de communication utilisés (à la fois numériques et analogiques), ainsi que leur présence dans des espaces clés, tels que la cantine.

La majorité des équipes (61,1 %) indique atteindre largement les objectifs de qualité. La plupart expliquent recourir à une grande variété d'outils pour diffuser l'information, qu'il s'agisse de brochures, de réseaux sociaux ou de pages web. Une équipe souligne que les enseignants sont très bien informés des missions du service EPS et qu'ils prennent activement contact avec lui. Plusieurs équipes indiquent toutefois que des améliorations demeurent possibles dans ce sous-domaine, par exemple l'optimisation du site Internet et des brochures ou le renforcement de la visibilité des outils de communication existants, de manière générale.

Près de 28 % des équipes estiment atteindre les objectifs de qualité de manière moyenne. Plusieurs équipes indiquent qu'une mise à jour de leur site Internet est nécessaire. Par ailleurs, certaines équipes précisent qu'elles ne réalisent pas de brochures, par exemple en raison de changements

fréquents dans la composition de l'équipe, qui rendent leur mise à jour difficile ou parce que l'ensemble des informations sont transmises au format numérique.

Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« Lors de la soirée d'information pour les futurs élèves, le SSE transmet déjà toutes les informations nécessaires aux parents, dans plusieurs langues, afin que tout soit expliqué et organisé avant la rentrée (informations sur les activités périscolaires, etc.). La présentation des services liés à l'équipe EPS mérite une mise à jour sur le site du lycée. »

« Les enseignants sont en général très bien informés sur les missions du DEPS et recherchent le contact actif avec le DEPS. »

« Nous nous rendons compte que lorsque les informations et messages sont véhiculés oralement et en présentiel, ils sont davantage intégrés par les élèves et la communauté scolaire. Au fil des années la cohésion et la présence du SePAS/SSE auprès des élèves et des professeurs favorisent les échanges et l'utilisation de nos services. On pourrait néanmoins améliorer nos moyens de communication : site internet, flyers,... (plus pour l'image de marque). »

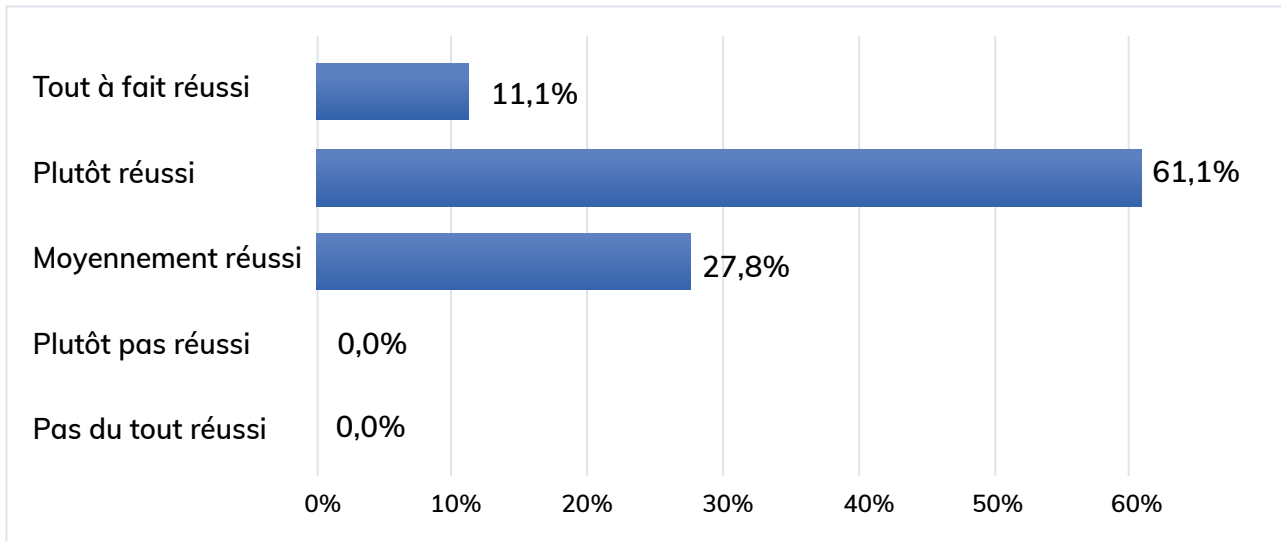


Figure 9 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs aux outils et au matériel de diffusion

4.4. DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ DES PRATIQUES PSYCHO-SOCIALES ET ÉDUCATIVES

Les sections suivantes rendent compte des résultats relatifs au domaine de qualité « développement de la qualité des pratiques éducatives et psycho-sociales », structurés selon les sous-domaines « méthodologie et démarche qualité » et « outils à disposition ».

4.4.1. MÉTHODOLOGIE ET DÉMARCHE QUALITÉ

Environ 11 % des équipes indiquent avoir pleinement atteint les objectifs de qualité relatifs au développement de la qualité des pratiques éducatives et psycho-sociales. Ces équipes mettent en avant différentes approches de développement de la qualité, telles que la participation aux évaluations transmises par le CePAS, la rédaction de rapports annuels ou l'utilisation du système GEPS. Les précisions apportées témoignent de l'importance qu'accordent les équipes à ces processus.

La grande majorité des équipes (près de 78 %) indique que les indicateurs sont largement ou moyennement atteints. Une série d'exemples et d'explications a été fournie. Plusieurs équipes soulignent l'importance de la rédaction de rapports et l'augmentation générale des pratiques de

documentation au-delà du seul usage de l'outil GEPS. D'autres équipes indiquent que, si les contraintes de temps ne leur permettent pas de documenter leurs activités autant qu'elles le souhaiteraient, de nombreux échanges oraux ont lieu au sein des équipes. Par ailleurs, plusieurs équipes affirment procéder à une évaluation systématique de leurs objectifs et de leurs actions, tandis que d'autres considèrent la planification annuelle (par exemple pour les activités de prévention) comme un processus clé de leur développement de la qualité. D'autres encore soulignent qu'elles offrent à leurs membres la possibilité de suivre les formations nécessaires à leur développement professionnel. Une équipe indique appliquer la roue de Deming (cycle « Plan-Do-Check-Act ») pour évaluer ses objectifs.

Différentes pistes d'amélioration ont également été identifiées, telles qu'un renforcement général des pratiques de documentation ou la volonté de standardiser davantage certains processus de travail. Par ailleurs, plusieurs équipes signalent un manque de ressources (en termes de personnel et de temps) pour pouvoir répondre pleinement à l'ensemble des indicateurs de qualité relatifs à ce domaine.

Quelques équipes (11,1 %) indiquent ne pas atteindre, dans une large mesure, les objectifs de qualité de ce sous-domaine. Les explications avancées font notamment état de l'absence d'un fil conducteur en matière de méthodologie et de démarche qualité, ainsi qu'un manque de conceptualisation et de structuration méthodologique des projets et de leur mise en œuvre.

Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours formulés par les équipes pour ce domaine :

« La rédaction de nos rapports annuels est assez importante pour le développement de l'équipe et des projets proposés. »

« Les projets/activités sont menés avec des objectifs clairs. Les formations continues suivies sont en grande partie alignées avec les recommandations et partagées dans l'équipe. »

« Notre démarche qualité est un processus qui a évolué positivement au cours des dernières années. En raison de notre participation au projet d'établissement du lycée, nous avons dû élaborer différentes actions de sensibilisation, ce qui a conduit à un meilleur contrôle de nos interventions. »

« La mise en œuvre de nos projets manque de conceptualisation et de méthodologie. »

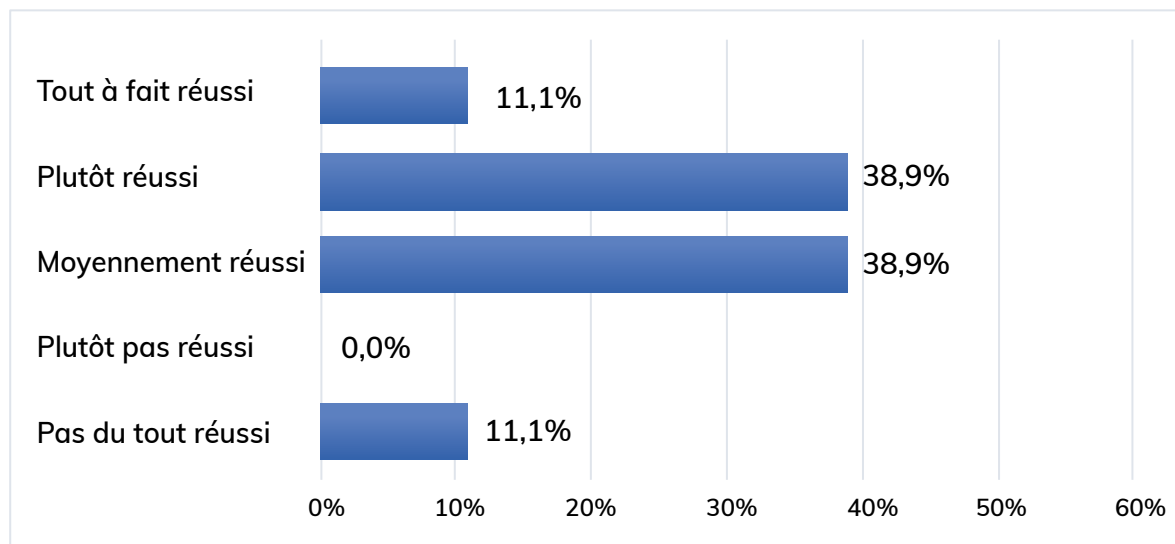


Figure 10 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs à la méthodologie et la démarche qualité

4.4.2. OUTILS À DISPOSITION

La majorité des équipes (58,4 %) indique avoir entièrement ou dans une large mesure atteint les objectifs de qualité relatifs à ce sous-domaine. Les précisions apportées montrent que différents outils sont utilisés en fonction des besoins. Plusieurs équipes mettent en avant l'utilisation de SharePoint ainsi que le suivi de la procédure « nouveaux collaborateurs », tandis que d'autres estiment que ces deux outils pourraient être améliorés sur le plan organisationnel. Ces différences ressortent aussi dans d'autres réponses : une équipe apprécie la diversité des ressources proposées par le CePAS, tandis qu'une autre estime que l'abondance d'outils peut rendre difficile le choix de la solution la plus appropriée selon les situations. Une observation similaire peut être faite en ce qui concerne la testothèque et le CDI, qui sont largement utilisés par certaines équipes et rarement par d'autres.

Parmi les équipes qui estiment avoir moyennement atteint les objectifs de qualité (33,3 %), un constat similaire se dégage, à savoir une grande diversité des outils utilisés et jugés pertinents par les équipes. Certaines équipes fournissent des observations précises, notamment un manque de tests standardisés disponibles dans la langue requise (en anglais) dans la testothèque ou des difficultés à trouver certains documents sur SharePoint.

Les équipes qui ont échoué totalement ou dans une large mesure à atteindre les objectifs de qualité expliquent principalement le recours limité aux outils mis à disposition par le manque de temps, auquel s'ajoutent d'autres priorités organisationnelles.

Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours des équipes pour ce domaine :

« Tous les membres des équipes SePAS et SSE utilisent l'un ou l'autre des outils mis à leur disposition, selon leurs préférences. »

« Le CePAS représente pour notre DEPS un organe de ressources (formations, testothèque, projet EPR). »

« Individuellement, certains agents utilisent SharePoint, tandis que d'autres ne l'utilisent pas du tout. Lors de la répartition des tâches et des réunions, les informations du CePAS sont présentées à l'ensemble de l'équipe. »

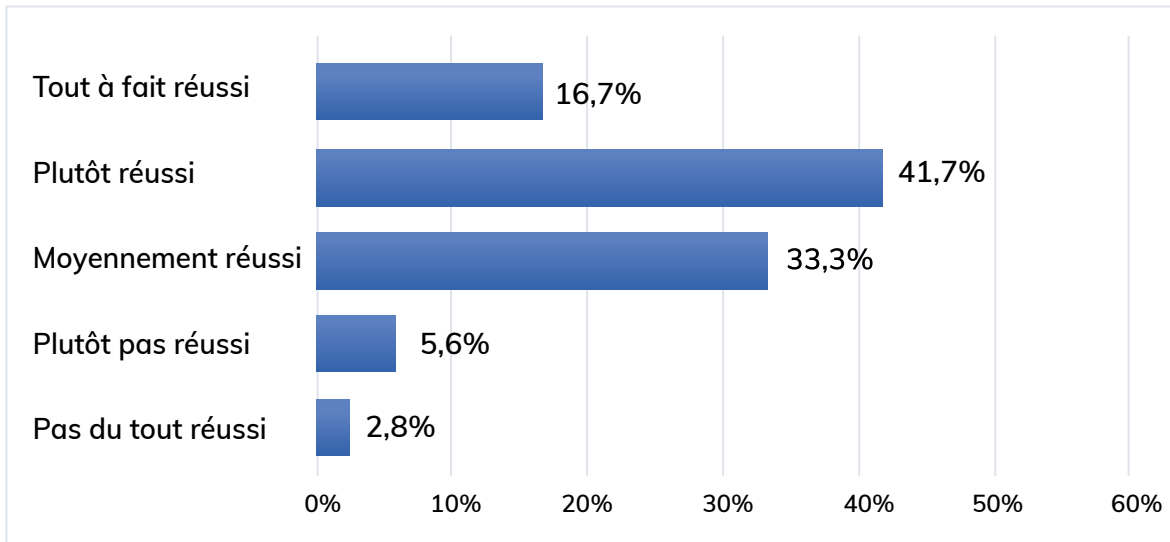


Figure 11 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs aux outils à disposition

4.5. ADMINISTRATION DU SERVICE

La section suivante rend compte des résultats relatifs au domaine de qualité « administration du service ».

4.5.1. TÂCHES ADMINISTRATIVES

La grande majorité des équipes (91,7 %) indique atteindre entièrement ou dans une large mesure les objectifs de qualité de ce domaine. De nombreuses équipes précisent que la quasi-totalité des objectifs de qualité est atteinte.

Pour étayer cette évaluation, plusieurs équipes décrivent différentes approches mises en place afin de gérer les tâches administratives, telles que l'organisation de réunions à intervalles réguliers ou l'utilisation d'un serveur commun et de fichiers partagés pour gérer l'organisation. Selon plusieurs équipes, une bonne collaboration au sein de l'équipe est le principal facteur de réussite dans la gestion des tâches administratives.

Certaines équipes mentionnent également qu'elles accordent une attention particulière à une mise en œuvre plus systématique de l'outil GEPS, tout en soulignant que son utilisation correcte requiert du temps et que l'outil est parfois difficile à manier lors des entretiens avec les élèves. Quelques équipes évoquent par ailleurs des solutions innovantes pour gérer les tâches administratives, telles que l'utilisation d'un tableau permettant de visualiser les

différentes tâches, ainsi que l'élaboration d'un guide sur la manière de consigner les informations relatives aux élèves.

Pour les équipes qui estiment atteindre les objectifs de qualité moyennement, voire insuffisamment, la principale explication avancée est le manque de temps consacré aux tâches administratives. Une équipe souligne en outre que certaines tâches administratives manquent de clarté et tendent à se recouper.

Les citations suivantes ont été sélectionnées parmi les retours des équipes pour ce domaine :

« Les tâches administratives sont réparties clairement et sont accomplies. L'équipe maintient une documentation de qualité et transparente. »

« Mise en place et visualisation d'un tableau des différentes tâches des membres. Dispatching entre les différentes tâches, essayant d'éviter une surcharge. »

« Difficile de remplir le GEPS au moment du rendez-vous avec l'élève, cela prend beaucoup de temps pour une bonne mise à jour de l'outil informatique. »

« Bien que les tâches administratives augmentent de plus en plus, nous arrivons à les gérer au quotidien. Mais il faut avouer que ceci se passe au détriment du travail de terrain. »

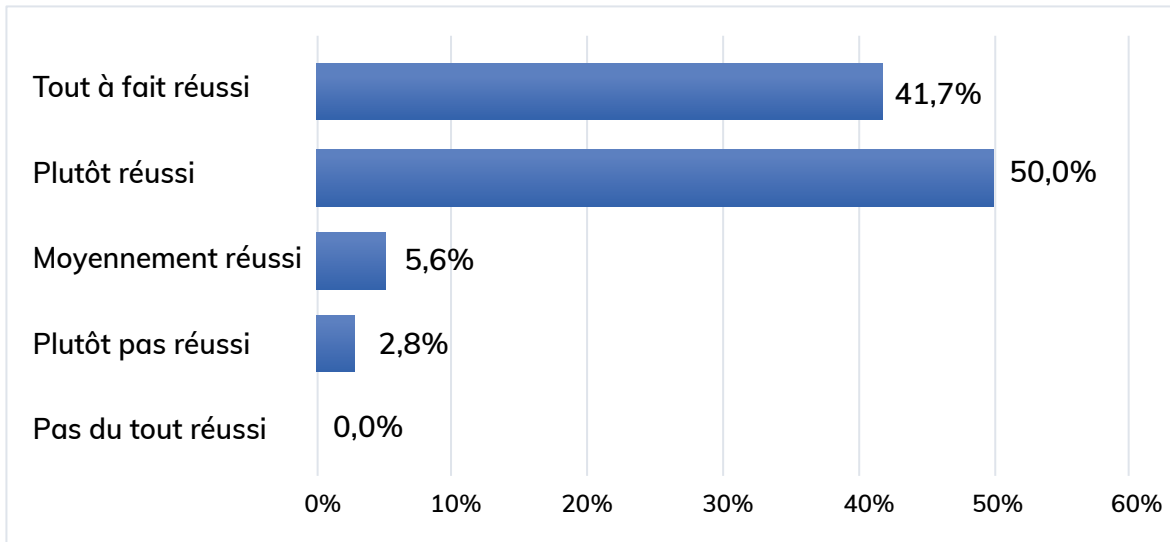


Figure 12 : Répartition des équipes EPS selon leur appréciation de la mise en place des indicateurs relatifs aux tâches administratives

5 DOCUMENTATION ET ÉVALUATION (ANALYSE CIBLÉE)

Dans le cadre de l'évaluation de l'année scolaire 2024-2025, un ensemble supplémentaire de questions concernant les processus de documentation et d'évaluation a été posé. La majorité des équipes (61,1 %) indique qu'elles documentent toujours ou souvent leurs activités en rapport avec les cinq domaines de qualité transversaux. Un faible pourcentage d'équipes affirme ne jamais avoir le temps de documenter ces activités. Une équipe explique que, durant les périodes chargées de l'année scolaire (telles que les périodes d'examens), il est difficile d'assurer la documentation. Dans le même ordre d'idées, une autre équipe mentionne un manque de temps pour procéder à une documentation minutieuse.

Les résultats indiquent également que les équipes ont davantage tendance à documenter leurs activités qu'à les analyser au regard des domaines de qualité transversaux. Étant donné que la documentation constitue une base indispensable à l'évaluation et qu'elle précède celle-ci dans le processus d'amélioration de la qualité, ce constat apparaît cohérent. Néanmoins, les résultats montrent que les équipes restent relativement actives en matière d'évaluation, 47,2 % d'entre elles indiquant qu'elles évaluent souvent ou toujours les activités des domaines

transversaux de qualité. À plusieurs reprises, il a été souligné que la documentation et l'évaluation de chaque démarche sont essentielles pour assurer la continuité du travail, préserver sa qualité et coordonner les différentes tâches. À l'inverse, un peu plus d'un quart des équipes indique n'évaluer les activités que rarement, voire jamais. Les explications fournies montrent que le manque de temps constitue l'une des principales raisons de cette absence d'évaluation régulière. Elles révèlent également que, même si des évaluations formelles et structurées font parfois défaut, la grande majorité des équipes procède à des évaluations dans un cadre plus informel, notamment lors de réunions d'équipe.

Un constat très similaire se dégage pour la question relative à l'évaluation annuelle des collaborations auxquelles participent les équipes. Une équipe précise notamment que, certains partenariats étant en place depuis de nombreuses années, l'évaluation annuelle n'est pas ancrée dans les pratiques.

En ce qui concerne l'utilisation quotidienne de l'outil GEPS pour documenter les activités, ainsi que l'utilisation cohérente et harmonisée de cet outil au sein des équipes,

les résultats mettent en évidence des écarts importants. Près de 40 % des équipes indiquent ne jamais ou rarement utiliser l'outil GEPS dans leur pratique quotidienne et ne pas y avoir recours de manière cohérente au sein de leur équipe. Les explications fournies mettent en évidence diverses difficultés liées à son utilisation – des contraintes techniques, telles que l'absence de certaines fonctionnalités, le temps nécessaire pour utiliser le programme correctement, ainsi que le fait que certaines informations se prêtent davantage (ou doivent donner lieu) à un échange en présentiel plutôt que par voie numérique.

À l'inverse, environ 40 % des équipes indiquent utiliser souvent ou toujours l'outil GEPS dans leur pratique

quotidienne et y recourir de manière cohérente au sein de leur équipe. Une équipe explique que la facilité d'utilisation s'explique par le fait qu'elle travaillait déjà avec une base de données avant l'introduction de l'outil GEPS, tandis qu'une autre souligne que ses suggestions d'amélioration ont été prises en compte. Une autre équipe encore précise avoir élaboré des lignes directrices pour l'utilisation de l'outil GEPS pour l'année scolaire à venir.

Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent qu'un travail supplémentaire est nécessaire, tant en ce qui concerne l'amélioration du logiciel GEPS que son intégration dans le travail quotidien des équipes EPS.

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
Documentez-vous les activités liées aux cinq domaines transversaux de qualité (collaborations internes et externes, participation au développement scolaire, communication du public cible, développement de la qualité des pratiques psycho-sociales et éducatives et administration du service) ?	8,3 %	16,7 %	13,9 %	36,1 %	25,0 %
Évaluez-vous les activités liées aux cinq domaines transversaux de qualité (collaborations internes et externes, participation au développement scolaire, communication du public cible, développement de la qualité des pratiques psycho-sociales et éducatives et administration du service) ?	8,3 %	19,4 %	25,0 %	27,8 %	19,4 %

Évaluez-vous annuellement les collaborations auxquelles vous prenez part ?	8,3 %	19,4 %	22,2 %	30,6 %	19,4 %
Utilisez-vous l'outil GEPS quotidiennement pour documenter vos activités ?	27,8 %	11,1 %	19,4 %	25,0 %	16,7 %
L'équipe met-elle en œuvre l'outil GEPS de manière unifiée et cohérente ?	30,6 %	8,3 %	22,2 %	16,7 %	22,2 %

Tableau 2 : Niveau de mise en œuvre de la documentation et de l'évaluation – répartition des réponses des équipes EPS

6 PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Cette évaluation annuelle est réalisée par des professionnels issus de différentes disciplines et de divers services. À ce titre, leurs méthodologies et leurs outils peuvent différer de manière considérable. Néanmoins, plusieurs pratiques professionnelles communes existent et s'appliquent à l'ensemble de ces professionnels. Le tableau ci-dessous présente les résultats de la question évaluant dans quelle mesure les différentes pratiques professionnelles sont appliquées dans le travail quotidien.

Les équipes EPS indiquent que toutes les pratiques professionnelles sont mises en œuvre systématiquement ou selon les situations, sauf en ce qui concerne le recours à des protocoles et des procédures spécifiques. Une faible proportion des équipes (5,6 %) indique ne jamais mettre en œuvre cette pratique professionnelle. Les chapitres précédents ayant montré que le manque de temps constitue l'un des principaux facteurs limitant l'engagement dans certains processus de travail, cette contrainte pourrait également contribuer à expliquer ce résultat. Par ailleurs, ce dernier pourrait aussi révéler un besoin d'accompagnement par le CePAS afin de clarifier

certains protocoles et certaines procédures spécifiques.

Le fait que certaines pratiques professionnelles, telles que le « travail en équipe pour l'analyse de la problématique » et le « travail en équipe multidisciplinaire pour la prise en charge », ne soient pas systématiquement mises en œuvre semble cohérent dans la mesure où elles ne sont pas nécessaires pour tous les suivis et relèvent de l'appréciation professionnelle des intervenants. Dans l'ensemble, les équipes indiquent que les pratiques « identification des ressources de l'élève », « respect du secret professionnel » et « recherche de l'adhésion de l'élève » sont très bien mises en œuvre. À l'inverse, des marges d'amélioration subsistent pour les pratiques « travail avec les représentants légaux / familles », « utilisation de protocoles et procédures spécifiques » et « posture "aller vers" : aller de manière proactive vers les bénéficiaires ».

L'application de ces pratiques professionnelles a également été analysée dans le cadre du rapport annuel sur le développement de la qualité des pratiques EPS 2023-2024. Bien qu'une comparaison rigoureuse ne soit pas possible en raison de légères différences en ce qui

concerne les lycées ayant participé aux analyses au cours des années scolaires 2023-2024 et 2024-2025, quelques observations prudentes peuvent toutefois être formulées.

Premièrement, pour plusieurs pratiques professionnelles, notamment le « travail en équipe pour l'analyse de la problématique », le « travail en équipe multidisciplinaire pour la prise en charge » et l'« identification des ressources de l'élève », une augmentation notable du pourcentage d'équipes indiquant qu'elles sont « toujours appliquées »

a été observée. Deuxièmement, certaines pratiques professionnelles, telles que le « respect du secret professionnel », le « travail avec les représentants légaux / familles » et la « posture "aller vers" », ont connu une mise en œuvre relativement stable ou un léger recul par rapport aux résultats de 2023-2024.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que l'application des pratiques professionnelles a évolué de manière positive au fil du temps.

	Pas du tout appliqué	Appliqué selon les situations	Toujours appliqué (principe de fonctionnement)
Travail en équipe pour l'analyse de la problématique	0 %	38,9 %	61,1 %
Travail en équipe multidisciplinaire pour la prise en charge	0 %	36,1 %	63,9 %
Respect du secret professionnel	0 %	16,7 %	83,3 %
Identification des ressources de l'élève	0 %	8,3 %	91,7 %
Recherche de l'adhésion de l'élève	0 %	22,2 %	77,8 %
Travail avec les représentants légaux/familles	0 %	69,4 %	30,6 %
Utilisation de protocoles et procédures spécifiques	5,6%	63,9%	30,6%
Posture « aller vers » : aller proactivement vers les bénéficiaires	0 %	50,0%	50,0%

Tableau 3 : Application des pratiques professionnelles dans le travail quotidien

7 PRIORITÉS ET PROJETS DES ÉQUIPES

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, les équipes EPS ont mis en œuvre une grande variété de projets et d'activités, dont beaucoup s'articulent autour de thématiques² pour lesquelles la législation prévoit des actions de prévention et autour d'autres missions prévues par le cadre légal.

7.1. PRIORITÉS DES ÉQUIPES

Le tableau ci-dessous montre que, pour toutes les thématiques, une plus grande proportion d'équipes les considère comme prioritaires en 2025-2026 qu'en 2024-2025. Par ailleurs, aucune thématique ne se distingue particulièrement comme prioritaire, puisqu'entre 44,1 et 56,1 % des équipes considèrent chacune d'elles comme prioritaire pour l'année scolaire 2025-2026. Ce résultat reflète probablement aussi la réalité du terrain, où les différents services EPS doivent prendre en compte une

grande diversité de thématiques. Par conséquent, il peut s'avérer difficile de sélectionner une ou deux priorités dans la mesure où la majorité des sujets sont jugés importants et doivent être traités.

Quelques thématiques, telles que la participation, le Jugendtreff et l'éducation non formelle, ont été considérées comme non pertinentes par 13 à 20 % des équipes. Ces résultats s'expliquent en partie par la diversité des participants à cette évaluation, certaines évaluations ayant été réalisées conjointement par les services EPS (voir la section « Participants et composition des équipes »), tandis que d'autres ont été menées séparément par les services. Dans la mesure où certaines thématiques relèvent de missions communes à l'ensemble des services (par exemple, favoriser une bonne santé mentale), tandis que d'autres concernent uniquement un service spécifique au sein du département EPS (comme l'éducation non formelle), ces résultats semblent cohérents.

² Les thématiques sont présentées dans le tableau 4.

	Priorités 2024-2025	Priorités 2025 -2026	Non pertinent
Développer les compétences socio-émotionnelles	43,5 %	51,6 %	4,8 %
Favoriser une bonne santé mentale et prévenir le suicide	46,3 %	52,2 %	1,5 %
Faciliter la gestion consciente des risques et réduire les addictions	40,4 %	56,1 %	3,5 %
Favoriser une sexualité positive et prévenir le harcèlement sexuel	41,8 %	54,5 %	3,6 %
Bien vivre dans l'univers numérique et réduire les dangers liés aux médias sociaux	37,5 %	51,8 %	10,7 %
Promouvoir la communication non violente et réduire le (cyber)harcèlement	45,3 %	48,4 %	6,3 %
Participation	42,4 %	44,1 %	13,6 %
Éducation non formelle	35,2 %	44,4 %	20,4 %
Maintien scolaire	43,5 %	51,6 %	4,8 %
Jugendtreff	28,6 %	55,1 %	16,3 %

Tableau 4 : Priorités des équipes EPS – Année scolaire écoulée et année scolaire à venir.
Proportion d'équipes ayant identifié chaque thématique comme une priorité pour l'année écoulée et l'année à venir ou comme non pertinente (plusieurs réponses possibles).

7.2. PROJETS RÉALISÉS ET À VENIR

Les deux tableaux ci-dessous présentent les projets dans lesquels les équipes EPS se sont engagées au cours de l'année scolaire 2024-2025, ainsi que ceux prévus pour l'année scolaire 2025-2026. Les projets recensés sont classés selon différents domaines relevant du bien-être. Comme le montrent les tableaux, les projets réalisés et envisagés pour chaque domaine témoignent d'une grande diversité.

Il convient aussi de relever que certains projets couvrent plusieurs domaines du bien-être, tels que la semaine de prévention et le programme PSSM. Par ailleurs, pour la plupart des domaines, des interventions ou projets spécifiques menés en collaboration avec des partenaires externes sont mentionnés.

Domaine	Projets réalisés pendant l'année scolaire 2024-2025
Favoriser une bonne santé mentale et prévenir le suicide	PSSM - PSSM Teen – PSSM pour enseignants - Journée mondiale - Formation Feel Good – Theater Mental Noise - Ateliers santé mentale - Et si c'était toi - Service Oxygène – Journée de sensibilisation – Ateliers de résilience - Projet de résilience avec chien pédagogique - EPR - Daily Dose of Wow - NormArtFolies - Postvention Suicide - Ateliers de gestion du stress - Empowerment - Ready Set Go - Soirée parents - Semaine de prévention santé mentale - Rubans verts - Mur Pos Vibes - EPV - Jeu itinérant – Prévention Main Tendue – Journée de sensibilisation - Mental health week – Tutorat
Faciliter la gestion consciente des risques et réduire les addictions	Semaine de prévention Life Balance - Formation ZEV – Interventions ZEV - Création du poste coordinateur des addictions – Intervention Police - Cannabiskoffer - Tom & Lisa - Groupe de travail Addiction - Grille d'intervention - ALAD - Tabakkoffer - IMPULS - Grille d'intervention drogues - Semaine de la santé mentale - IPSY - Mission Nichtrauchen - Semaine de prévention – Ateliers en classe SePAS – Jugendtreff – GET addiction – Collaboration avec le SSE - Élaboration du guide de prévention des addictions

Favoriser une sexualité positive et prévenir le harcèlement sexuel	Intervention Planning familial - Néant - Tatta Tom - Intervention Maison P.B. - Orange Week - Projection du film Hors d'Haleine - Projekt Echt Krass - Roundabout Aids, Gummiseance - Prévention Let's talk about sex - Service Out Reach - Collaboration avec le SSE - Tutorat - Atelier sur le consentement - Semaine de prévention - Atelier « Sexting » pour les classes de 7e - Cours VIH - ESA (début) - RAA - Semaine de prévention Life Balance
Bien vivre dans l'univers numérique et réduire les dangers liés aux médias sociaux	Semaine de prévention Life Balance - Summeradventure – Interventions ZEV – Interventions Bee Secure - Feel Good - Fake News & réseaux sociaux - Cyber Rules - Êmgang mat neie Medien pour les classes de 7e - New policy device - Tutorat - Prévention du cyberharcèlement - Semaine de prévention - Soirée parents (avec le ZEV) – Handyfräien Dag - Projet d'établissement – ScreenFree Zone au Jugendtreff – Collaboration avec le SSE – Mesures Screen-Life-Balance – Activités péri-parascolaires
Promouvoir la communication non violente et réduire le (cyber)harcèlement	Semaine de la santé mentale – Interventions Bee Secure - Kapplekey - Teambuilding - Coolness-Training - EPR - Et si c'était toi - Mobbing-Interventions-Team - Gruppendynamik - Service Oxygène - Police - Klasserot – Collaboration avec respect.lu - Tutorat - Séance antiharcèlement - Ambassadeurs de l'école citoyenne - Formation Antigewalt - Semaine de prévention - Semaine thématique – Prévention Main Tendue - Projet d'établissement - Klasseklima
Développer les compétences socio-émotionnelles	Semaine de la santé mentale - Feel Good - Coolness-Training - SPEX - EPR - ETEP - Klasserot - Classe mosaïque / Neien Ufank - Klasseklima - Journée de la diversité - Ateliers de résilience – Theater Mental Noise - Achtsamkeitstraining - Et si c'était toi - Activités de bien-être - Activités lors de la présentation 7e - Atelier estime de soi - Lunch & Learn - Ateliers de gestion du stress - PSSM - Empowerment - Tutorat - Ready Set Go - Be a Yes (EPS) - Young and Strong – Techniques d'autodéfense - Chien d'assistance émotionnelle - Niederschwellige Prävention im offenen Treff – SePAS-club - Journées pédagogiques - Jeu itinérant – Ateliers de résilience

Participation	Endeavour - Schülerparlament - Mérite Jeunesse - Semaine de la tolérance - Schülercomité - Jugendtreff – Semaine de la démocratie - Schülerwahlen - Réunion avec les résidents internat - Schüler hëllefe Schüler - Comité Fairtrade - Accueil des nouveaux élèves - Organisation de fêtes scolaires - Magasin de vêtements de deuxième main - Tutorat - SCAM - Réunions avec les délégués - Schüler- a Première-Comité - SV-Wahlen - Ateliers ZpB - Semaine de lutte contre les violences – Pilier de l'école – Comité des professeurs – Comité des parents
Éducation non formelle	Jugendtreff - Wëllkomm am LTA - Klassenausflüge - Sportsausflüge - Club de midi - Lunch Corner - Internat - Elevate - Diversity Day - Let's talk about Mental Health - Teambuilding - Offener Treff - Activités péri-parascolaires - Espaces sans écrans – Saloon Jugendtreff - SSE
Activités péri/parascolaires	Autodéfense - Excursions avec des classes - Journée de socialisation - Jugendtreff - DiDo - Meng Klass, een Team - Mérite Jeunesse – Ateliers de cuisine – Ateliers de couture - Jeux de société - Saint-Valentin - Ado club - Café des langues - NormArtFolies - Premiers secours - Ateliers d'apprentissage - Planning familial - Événements divers - Alternative Schouldag - Activités péri-parascolaires - Tournoi de baby-foot - Fléchettes - Filmowend - Activités SSE
Apprentissage	Schüler hëllefe Schüler - Étude - Formation ESEB - Lerntraining – Intervention Konzentration, Organization, Motivation – Ateliers Léiere léieren – Projet FOCUS - Coach - Methodentraining - Léieratelier - Study Hub - Ateliers réussite scolaire - CIS - Inclusion scolaire - Léieren a méi - Hausaufgabenhëllef - Best-Team (Berufs- und Studienorientierung) - Accompagnement de stages – Learn to learn – Études surveillées internat

Autre(s)	Begleitung der Schüler:innen im Prozess der Orientierung - Semaine de la tolérance - Rassismus - SIA - Intervention ZpB - Neu am LTA - Redoublant - Ateliers de gestion du stress - Activités internat - Ploschterprojet - Formation pour les enseignants sur les troubles d'apprentissage - Réseautage au niveau national (CNI, CAR, CC, psychiatrie hospitalière et extrahospitalière) - Résilience interculturelité - Foyer Sud – Projet MEGA - Fit for Future - Mobbing-Interventions-Team
-----------------	--

Tableau 5 : Projets réalisés au cours de l'année scolaire 2024-2025, par domaine de bien-être

Domaine	Projets prévus pour l'année académique 2025 - 2026
Favoriser une bonne santé mentale et prévenir le suicide	Semaine de la santé mentale – PSSM Teen – PSSM - Et si c'était toi - Lätzmind - Journée de la diversité - Journée spécifique à développer - EPR - Ateliers de résilience - NormArtFolies - Postvention Suicide - Guide d'intervention en cas de crise aiguë - Ateliers de gestion du stress - Empowerment - Soirée sur la dépression - IPSY - Semaine de prévention - KlammsKrieg - Rubans verts - Stress less - Espace de parole - Stress management - Tutorat - Introduction de la fonction « responsable du domaine de prévention santé mentale »
Faciliter la gestion consciente des risques et réduire les addictions	Life Balance - Grille d'intervention - Police - Tabakkoffer - Tom & Lisa – Groupe de travail Addiction - Sensibilisation et prévention auprès des élèves - Grille d'intervention drogues - Cannabiskoffer - Année thématique sur les addictions - Présentation de la grille - Mission Nichtrauchen - Semaine de prévention - Intervention de partenaires externes - Collaboration avec le SSE - IPSY - Prévention Vape

Favoriser une sexualité positive et prévenir le harcèlement sexuel	Intervention Planning familial – Let's talk about sex – Dorothy's friends – Roundabout Aids – Gummiseance – Collaboration service Out Reach – Mise à jour tutorat – Semaine de prévention – Sexting – Diversity – Cours VIH – Intervention Oxygène - Tutorat
Bien vivre dans l'univers numérique et réduire les dangers liés aux médias sociaux	ScreenScouts - Intervention Bee Secure - Ëmgang mat neie Medien - Année thématique sur les addictions – Screen-Life-Balance - Semaine de prévention - ZEV - Pas de téléphone dans les différents espaces du lycée - Projet d'établissement - Collaboration avec le SSE - Tutorat - Activités contre le cyberharcèlement - Intervention ZEV
Promouvoir la communication non violente et réduire le (cyber)harcèlement	Santé mentale - EPR - Intervention Bee Secure - Klasseklima - Mobbing-Interventions-Team - Mobbing - Gruppendynamik - Service Oxygène - S-TEAM - Teambuilding - Intervention Police - Collaboration avec respect.lu - Séance antiharcèlement - Ambassadeurs de l'école citoyenne - Semaine de prévention - Infomann - Et si c'était toi - Projet d'établissement - Tutorat
Développer les compétences socio-émotionnelles	Entraînement sur les émotions - SPEX - EPR - Emosee - Klasserot - Classe mosaïque - Neien Ufank - Meng Klass, een Team - Groupes fermés - Ateliers de bien-être - Communication bienveillante - Activités lors de la présentation 7e - Participation au Feel Good - Ateliers Emotional regulation - Safer Space - Groupe de travail « Apprentissage socio-émotionnel » - PSSM - Ateliers de gestion du stress - Empowerment - Be a Yes (EPS) - Introduction de la fonction responsable du domaine de prévention santé mentale - Niederschwellige Prävention im offenen Treff - SePAS - Journées pédagogiques - Charte de la bientraitance - Klasseklima - Jeu itinérant - Tutorat

Participation	Comité des élèves - Mise en place Jugendtreff - Réunion avec les résidents de l'internat - Comité Fairtrade - Schüler hëllef Schüler - Organisation de fêtes scolaires - Accueil des nouveaux élèves - Semaine de la démocratie - SCAM - Délégués – Première-Comité - SV-Wahlen - Ateliers ZpB - Espace de parole - Collaboration avec SSE
Éducation non formelle	Jugendtreff - Club de midi - Lunch Corner - Elevate - Bienveillance et protection des élèves - Diversity Day - Visites culturelles - Teambuilding - Offener Treff - Activités péri-parascolaires - Espaces sans écrans - Semaine de la démocratie - Développement Jugendtreff
Activités péri/parascolaires	Jugendtreff - DiDo - Meng Klass, een Team - Cuisine - Jeux de société - Couture - Bricolage - Promenades - Café des langues - Premiers secours - Ateliers d'apprentissage - Planning familial - Visites culturelles - Mérite Jeunesse - Deux activités périscolaires par semaine - Activités péri-parascolaires - Semaine de la démocratie - Filmowend - Stress less - Tournoi de baby-foot - SSE
Apprentissage	ESEB - FOCUS - Formations - Methodentraining - Léieratelier - Study Hub - Études surveillées internat - Schüler hëllef Schüler - Ateliers réussite scolaire - CIS - Inclusion scolaire - Léieren a méi - Portfolio Prépa - Best-Team - Studienorientierung - Accompagnement de stages - AIDA - Léiere léieren
Autre(s)	Ateliers de relaxation - Orange Week - Activités internat - Haislech Gewalt - Partenariat éducation pour le maintien scolaire - Résilience interculturelité - Foyer Sud - Babysittercours - Projet MEGA

Tableau 6 : Projets à venir pour l'année scolaire 2025-2026, par domaine de bien-être

8 CONCLUSION

L'auto-évaluation 2024-2025 met en évidence l'engagement marqué des équipes EPS dans une démarche d'amélioration de leurs pratiques. Les résultats montrent que, dans l'ensemble, les équipes parviennent à mettre en œuvre de manière satisfaisante les différents domaines transversaux de qualité, tout en continuant à porter un regard critique sur leurs pratiques et leurs marges de progression. L'approche plus qualitative adoptée cette année a permis de mieux comprendre non seulement le niveau de mise en œuvre des indicateurs, mais aussi les réalités concrètes qui sous-tendent les réponses des équipes.

Cette évaluation fait ressortir plusieurs constats particulièrement positifs. Tout d'abord, la collaboration avec les partenaires externes apparaît comme une force majeure du travail des équipes EPS. La très grande majorité des équipes souligne la qualité et la diversité de leurs réseaux de partenaires, qu'il s'agisse d'interventions préventives, d'accompagnements thérapeutiques ou de collaborations avec les secteurs social, hospitalier et associatif. De même, les résultats témoignent d'une forte implication des équipes dans la communication avec le public cible, en particulier

à travers la visibilité de leurs services, leur présence lors d'événements scolaires et le recours à des canaux de communication variés. L'administration du service constitue également un domaine globalement bien maîtrisé, grâce à une organisation interne efficace, à une bonne coopération au sein des équipes et à la mise en place d'outils concrets pour structurer les tâches administratives.

L'évaluation met également en lumière la place reconnue des équipes EPS dans la vie scolaire. Dans de nombreux établissements, elles participent activement aux organes stratégiques et décisionnels, au projet d'établissement ou à la cellule de développement scolaire. Plusieurs équipes soulignent que leur expertise est reconnue et valorisée par les directions, ce qui confirme le rôle essentiel qu'elles jouent dans le soutien au bien-être et à l'inclusion des élèves. Cette participation contribue à inscrire les pratiques des équipes EPS dans une dynamique plus large de développement scolaire.

En parallèle, le rapport montre que les équipes ont mis en œuvre une grande diversité de projets et d'actions au cours de l'année écoulée et qu'elles prévoient de poursuivre

cette dynamique pendant l'année scolaire 2025-2026. Les tableaux représentant les priorités et les projets témoignent d'un investissement remarquable dans divers domaines en rapport avec le bien-être, tels que la santé mentale, la prévention des addictions, les compétences socio-émotionnelles, la prévention du harcèlement, la participation des élèves ou encore l'accompagnement des apprentissages. Le fait qu'aucune thématique ne s'impose nettement comme priorité unique reflète bien la réalité du terrain : les besoins sont multiples, concomitants et souvent interconnectés. Cette diversité illustre la capacité des équipes EPS à répondre de manière souple et adaptée aux enjeux rencontrés dans les établissements scolaires.

L'analyse des pratiques professionnelles confirme par ailleurs que plusieurs fondements essentiels du travail EPS sont solidement ancrés dans le quotidien des équipes. L'identification des ressources de l'élève, le respect du secret professionnel et la recherche de l'adhésion de l'élève apparaissent comme des pratiques très bien établies. Par rapport à l'évaluation précédente, certaines évolutions positives peuvent également être observées, notamment en ce qui concerne le travail en équipe pour l'analyse des problématiques et la prise en charge multidisciplinaire. Ces résultats montrent que les équipes continuent à faire évoluer leurs pratiques dans le respect des objectifs de

qualité définis au niveau national.

En même temps, les résultats mettent en évidence plusieurs défis transversaux. Le manque de temps et de ressources humaines est mentionné de manière récurrente dans presque tous les domaines évalués. Il constitue un frein important à une participation accrue aux instances stratégiques, à la formalisation de certaines évaluations, à la documentation systématique des activités ou encore à l'utilisation plus cohérente de certains outils. Ce constat n'enlève rien à la qualité du travail accompli, il souligne au contraire l'ampleur des missions assurées par les équipes et la nécessité de poursuivre la réflexion sur les conditions permettant de soutenir durablement leur travail.

Le chapitre consacré à la documentation et à l'évaluation met en avant à ce titre une dynamique encourageante, mais encore inégale. Une majorité d'équipes documentent régulièrement leurs activités et près de la moitié évaluent souvent ou toujours les actions menées dans les domaines transversaux. Les réponses qualitatives montrent aussi que, même lorsque les évaluations formelles font défaut, des formes d'analyse plus informelles existent dans le cadre de réunions d'équipe et d'échanges quotidiens. L'enjeu pour la suite semble donc moins résider dans l'instauration d'une culture de l'évaluation – déjà bien présente – que dans la consolidation de sa structuration dans le temps et dans les

outils. Cette observation vaut également pour le système GEPS, dont l'usage reste contrasté. Pour certaines équipes, il constitue un outil intégré au travail quotidien, tandis que, pour d'autres, des difficultés techniques, organisationnelles ou pratiques limitent encore l'appropriation de l'outil.

Enfin, cette évaluation met en évidence un autre enseignement important, à savoir que la qualité des pratiques EPS ne repose pas sur un seul modèle uniforme, mais sur la capacité des équipes à adapter leurs approches à leurs contextes, à leurs ressources et aux besoins spécifiques de leur public. Les différences observées entre les équipes ne doivent pas être comprises uniquement comme des écarts de mise en œuvre, mais aussi comme le reflet de réalités institutionnelles diverses. Dans ce cadre, l'auto-évaluation conserve toute sa pertinence comme outil de réflexion, d'ajustement et d'amélioration continue.

Dans l'ensemble, les résultats du rapport 2024-2025 dressent donc un tableau à la fois lucide et encourageant. Ils montrent des équipes fortement investies, capables de développer des collaborations solides, de porter un grand nombre de projets, d'ancrer des pratiques professionnelles de qualité et de contribuer activement au bien-être des élèves et à la vie des établissements. Les pistes d'amélioration identifiées – notamment en matière de temps, de ressources, de documentation, de structuration

méthodologique et d'outillage – constituent moins un constat d'insuffisance que des leviers pour consolider une dynamique déjà bien engagée. Le rapport témoigne ainsi de la valeur du travail accompli sur le terrain et du rôle essentiel que jouent les équipes EPS dans l'accompagnement psycho-social et éducatif au sein des lycées.

Dans cette perspective, le présent rapport doit être compris à la fois comme une reconnaissance du travail accompli par les équipes EPS et comme un levier pour poursuivre le développement collectif des pratiques de qualité dans les années à venir.



Et avec la participation des internats scolaires

33, Rives de Clausen
L-2165 Luxembourg

Tél.: (+352) 247-75910

E-mail: cdr@cepas.lu

    /cepasluxembourg