

25/01/2021

# Analyse du questionnaire réalisé par l'AFAPMS concernant la réforme des Centres PMS

Les agents du terrain s'expriment sur  
leur métier



Pour l'AFAPMS : Fabienne JENNEN-CORNELIS, Anne-Christy  
LEMASSON, Isabelle MOISSE, Dominique RENNOTTE,  
Hedwige THOMAS, Catherine VANESSE

## Table des matières

1. Introduction et contexte de l'enquête.....	2
Introduction.....	2
Contexte .....	3
2. Éléments essentiels .....	4
3. Point méthodologique : réalisation de l'enquête, constitution, caractéristiques et représentativité de l'échantillon .....	5
Caractéristiques et représentativité de l'échantillon.....	6
4. Analyse des résultats.....	10
4.1. Premier constat : des inquiétudes quant à la réforme et à ses conséquences, un manque ressenti d'information et de consultation.....	10
Inquiétudes quant à la réforme .....	10
Niveau d'information .....	12
Analyses bivariées .....	12
Niveau de consultation.....	14
4.2. Deuxième constat : une réalité du travail PMS peu visible et mal connue.....	16
4.3. Troisième constat : une satisfaction professionnelle mitigée et menacée par la réforme... 23	
Satisfaction professionnelle .....	23
Partir ou rester ? .....	23
Analyses bivariées .....	24
Réforme et satisfaction .....	24
4.4. Quatrième constat : une demande de changements qui respectent les fondamentaux tout en permettant de rencontrer les nouveaux défis .....	25
Une demande de changements .....	25
Et demain ?.....	29
4.5. Cinquième constat : deux piliers fondamentaux du métier : le caractère non contraignant des interventions et l'indépendance par rapport à l'école.....	30
4.6. Pour poursuivre la réflexion : slogans et mots clés pour le CPMS de demain .....	32
<u>ANNEXE</u> : questionnaire mis à disposition en ligne.....	34

# 1. Introduction et contexte de l'enquête

## Introduction

L'AFAPMS est une asbl qui représente tous les agents des Centres Psycho Médico Sociaux. Son caractère indépendant lui permet de porter directement la voix des agents, quels que soient leur fonction, leur PO, leur réseau, leur région, leur couleur politique.

Cette mission qu'elle se donne ici, découle du sentiment que le terrain spécifique des CPMS a été peu consulté tout au long du processus d'élaboration d'une réforme plus globale de l'Enseignement dont l'influence se veut et sera énorme. Sans savoir évaluer l'impact qu'ont pu avoir les lettres, pétitions, et articles déjà rédigés par les uns et les autres, notre équipe a ressenti la nécessité de recourir à un questionnaire pour aller à la rencontre chiffrée des impressions, désirs et craintes de ceux qui connaissent le mieux le métier d'agent PMS : eux-mêmes.

Il nous a semblé que transmettre, via une analyse des réponses données par un échantillon représentatif des agents (tant au niveau du nombre de répondants que des fonctions ou des régions), un aperçu aussi exhaustif que possible de la palette d'actions menées actuellement, de ce qui doit être gardé, ce qui pourrait être amélioré, ce qui peut être délégué, des craintes et espoirs générés par le Pacte, pourrait éclairer la réflexion dans la construction du texte de cette réforme nécessaire pour les jeunes.

Nous nous sommes rendus compte, au fil de l'analyse, que les éléments à retirer de ce questionnaire sont si riches en termes de constats et de perspectives que celui-ci aurait encore pu faire l'objet de plusieurs heures de travail pour en déployer tout le potentiel. Nous présentons donc ici une analyse qui pourrait être complétée suite aux échanges qu'elle suscitera.

La base de données individuelles de l'AFAPMS, construite au fil des années ainsi que le listing de toutes les Directions des CPMS, nous ont permis de diffuser largement un questionnaire qui a trouvé un écho significatif, ce qui a conforté le sens de notre démarche.

Le présent document vise à transmettre ce qu'il en ressort, alors que le processus de réforme des CPMS n'est pas encore abouti et justement parce qu'il ne l'est pas encore.

Les Centres PMS sont d'ordinaire discrets, peu enclins à se mettre en avant, ce qui les dessert maintenant car le travail qui y est fait est généralement mal connu, traduit et souvent interprété par le monde scolaire qui ne voit que la partie émergée de l'iceberg.

Le travail que nous réalisons est riche et extrêmement varié, les personnes qui y travaillent sont motivées par l'idée d'agir pour aider les jeunes, à l'aune des failles et des ressources des systèmes dans lesquels ils évoluent. Elles tentent d'accomplir leurs missions avec créativité, tout cela en espérant amener plus d'enfants vers le chemin qui les fera devenir des adultes responsables, libres et conscients de leurs choix, capables de prendre une place adéquate dans la société selon un chemin qu'ils se seront approprié.

Parce qu'il s'agit d'une belle ambition, sans être une utopie, nous défendons le travail que nous aimons et voulons continuer à le mener à bien, dans sa richesse et son humanité.

## Contexte

Le Pacte pour un Enseignement d'Excellence a été lancé en 2015. Il se fonde sur une ambition commune à l'ensemble des partenaires de l'école : renforcer la qualité de l'enseignement pour tous les élèves. Il s'agit d'une réforme systémique qui s'inscrit dans la durée et se met progressivement en place.

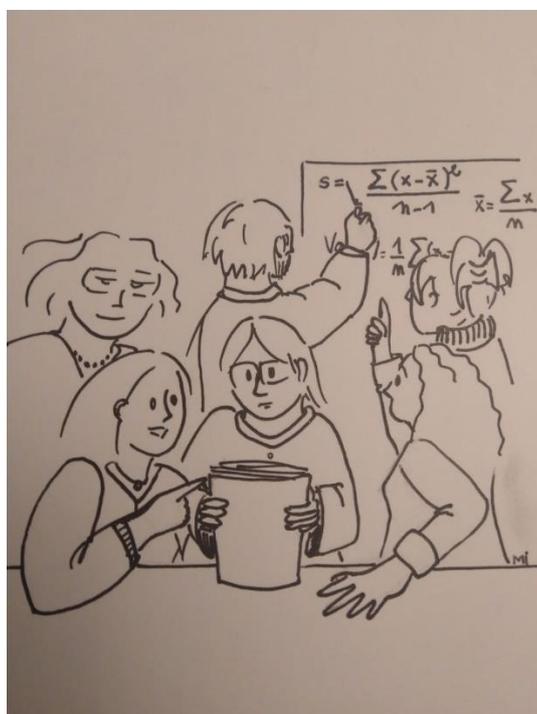
Les centres PMS font partie intégrante du système scolaire. Nous entendons donc contribuer à ce projet aussi ambitieux qu'indispensable.

Cela étant, si de nombreux processus participatifs se sont mis en place depuis le début des travaux du Pacte, aucun de ceux-ci ne s'est, à notre connaissance, concentré spécifiquement sur le travail des Centres PMS, contrairement à ce qu'il nous semble s'être passé pour les enseignants. De surcroît, les participants au chantier 15 sont, semble-t-il, pour la grande majorité des acteurs externes aux CPMS.

Le présent questionnaire et son analyse constituent donc une première forme d'objectivation de la perception qu'ont les agents de terrain concernant la réforme mais aussi concernant leur travail sous sa forme actuelle.

Les données récoltées sont nombreuses et pourraient servir de base à des analyses ultérieures, notamment en termes de croisement de données. Nous avons, pour notre part, été aidés<sup>1</sup> dans nos analyses par un Professeur en Sociologie et Statistiques de l'Université Saint-Louis, Monsieur Nicolas Marquis.

Se trouve ici présentée la synthèse des principaux résultats obtenus.



---

<sup>1</sup> Pour faciliter la lecture de ce document, l'emploi du masculin est épique.

## 2. Éléments essentiels

- ✓ 37 questions, 712 participants au questionnaire dont 450 profils de réponses complets pour 1754,5 ETP.
- ✓ Une réactivité importante des agents de terrain, concernés par leur avenir
- ✓ Le ressenti d'un manque d'informations par rapport à la réforme
- ✓ Des attentes quant à la mise en place d'une logique participative et transparente en termes de contenu, de méthodologie et d'échéances.
- ✓ Une visibilité du travail jugée actuellement insuffisante auprès des consultants et du grand public
- ✓ Une volonté des CPMS d'être partenaires du système scolaire, sans y être assimilés
- ✓ Une demande de reconnaissance des rôles de « care » et d'interface réalisés par les centres PMS
- ✓ Une perception négative de la réforme en termes de satisfaction professionnelle et de qualité de travail
- ✓ Néanmoins, une ouverture au changement dans le cadre de la réforme
- ✓ Deux de nos piliers fondamentaux réaffirmés : l'indépendance et la non-contrainte.
- ✓ La nécessité de reconnaître le secret professionnel comme outil de travail intrinsèque et donc incontournable.
- ✓ Une demande claire de renforcement des moyens humains et de fonctionnement dans une structure à taille humaine.

### 3. Point méthodologique : réalisation de l'enquête, constitution, caractéristiques et représentativité de l'échantillon

Un questionnaire a été constitué entre le printemps et l'automne 2020. Il comprend 6 questions ouvertes et 31 questions fermées. (Voir questionnaire complet en annexe). Celui-ci a été envoyé à l'ensemble des répondants potentiels, à savoir les agents techniques des centres PMS (CPP, APP, AS, APM, AL, DIR) qui constituent notre population de référence.

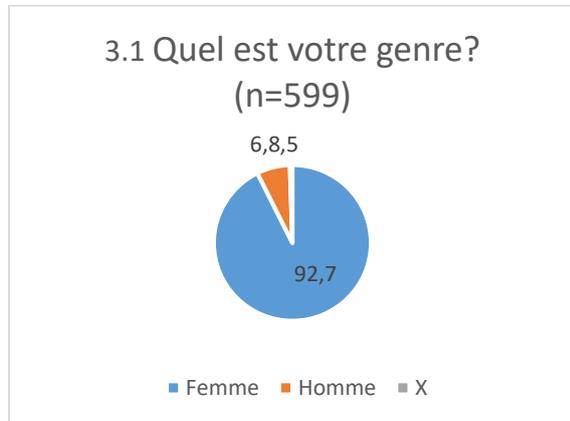
Pour tenter de toucher un maximum de personnes, nous avons pris contact avec l'ensemble des directions des centres PMS tous réseaux confondus et avons également transmis le questionnaire via la newsletter de l'AFAPMS, la page Facebook de l'asbl et la page Facebook d'un groupe informel réunissant un certain nombre d'agents de terrain.

Le questionnaire est resté accessible du 19 octobre 2020 au 9 novembre 2020. Parmi les 712 participations au questionnaire, nous disposons de 450 profils de réponses complets et de 262 profils de réponses partiels. L'échantillon ainsi constitué étant un échantillon volontaire, il était nécessaire d'interroger la représentativité que celui-ci offre au regard de la population des agents de terrain des CPMS. A titre indicatif, le nombre de 1754,5 ETP nous a été renseigné par l'Administration de la Communauté française.

Les questions fermées donnant lieu à des variables quantitatives ont fait l'objet de traitements univariés et bivariés, les réponses aux questions ouvertes ont quant à elles été soumises à un processus collaboratif de codage thématique permettant de regrouper les occurrences en thématiques dont la fréquence est mesurable.

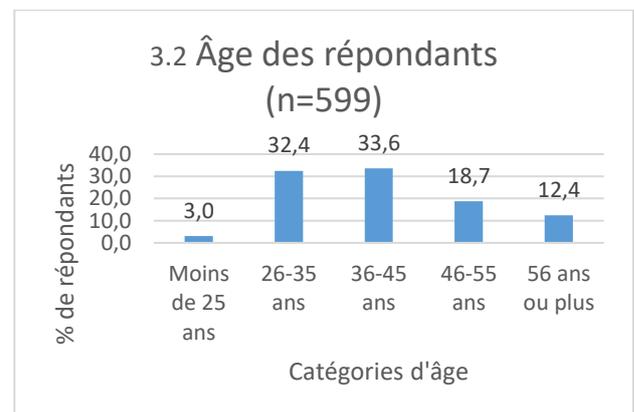
## Caractéristiques et représentativité de l'échantillon

Dans ce point, nous décrivons et illustrons cette répartition en la comparant, lorsque possible, aux chiffres connus de la population. Cette étape permet de faire la connaissance des répondants de notre échantillon, mais aussi d'évaluer la qualité de celui-ci.

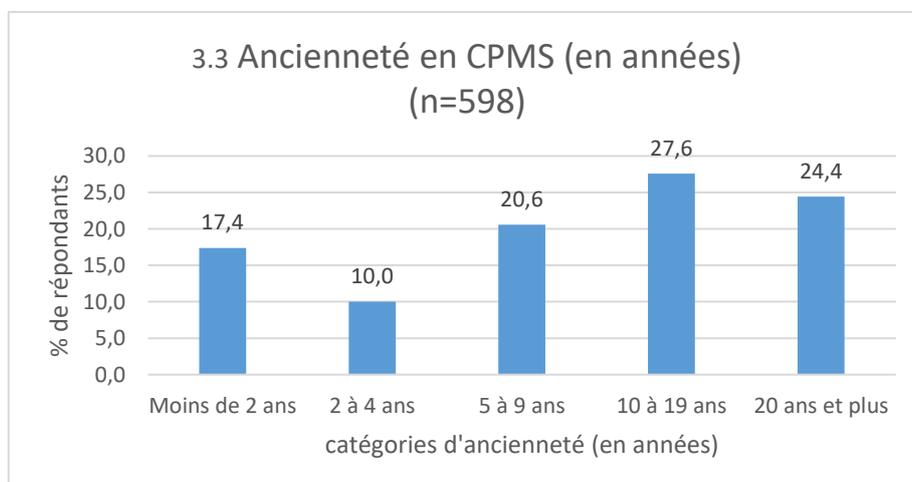


L'échantillon des répondants est un échantillon très majoritairement féminin (92,7 %), ce qui correspond à la réalité empirique du terrain.

66 % de nos répondants ont entre 26 et 45 ans, 31,1 % d'entre eux ont 46 ans ou plus.

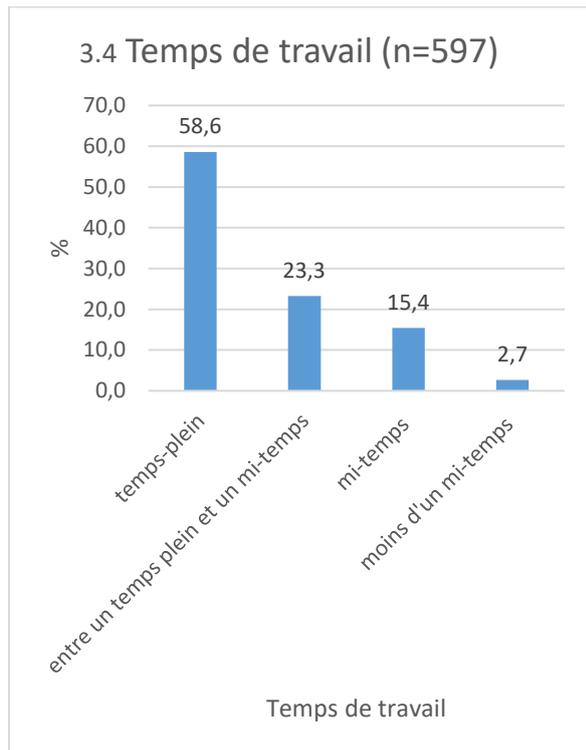


La structure de l'ancienneté de nos répondants est intéressante à mettre en regard de la répartition par âge.



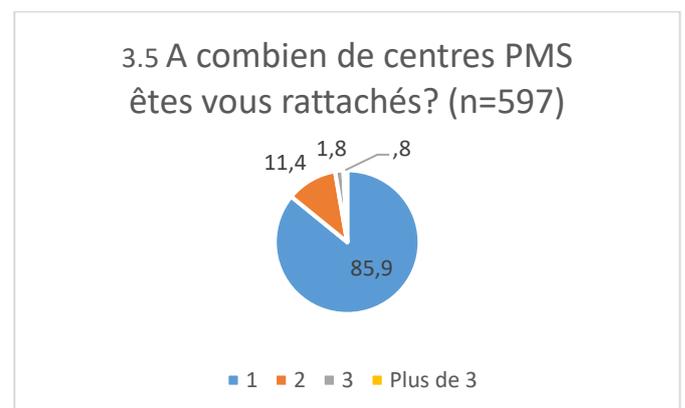
En effet, 27,4 % des répondants ont maximum 4 ans d'ancienneté, 20,6 % ont maximum 9 ans d'ancienneté et 52% ont 10 ans d'ancienneté ou plus parmi lesquels un quart de nos répondants ont au moins 20 ans d'ancienneté. Il faut noter à propos de l'ancienneté que sur les 17,4 % d'agents ayant moins de 2 ans d'ancienneté, 10 % sont des auxiliaires logopédiques, tous engagés au plus tôt en septembre 2019.

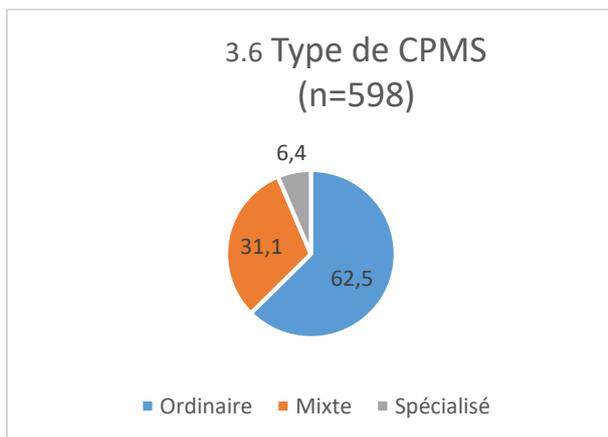
Nous pouvons conclure à ce stade que nous avons une structure de répondants dont l'ancienneté est relativement importante.



Nous pouvons remarquer que les temps plein constituent près de 60 % de nos répondants. Beaucoup de répondants travaillent à temps partiel (41,3 %) et 23,3 % de ceux-ci exercent entre un temps plein et un mi-temps.

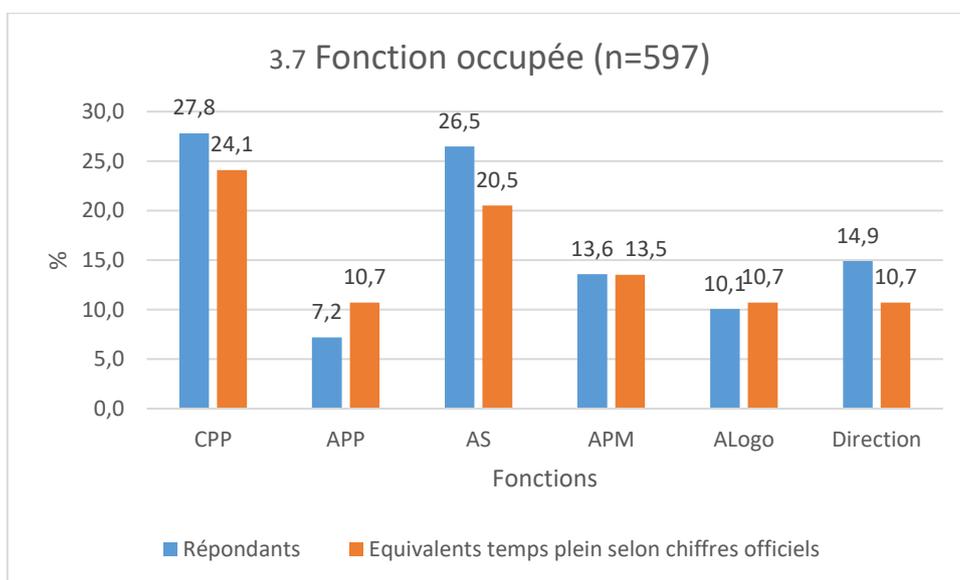
Enfin, la grande majorité (85,9%) des répondants est rattachée à un centre unique tandis que 14,1% exercent dans plus d'un centre.



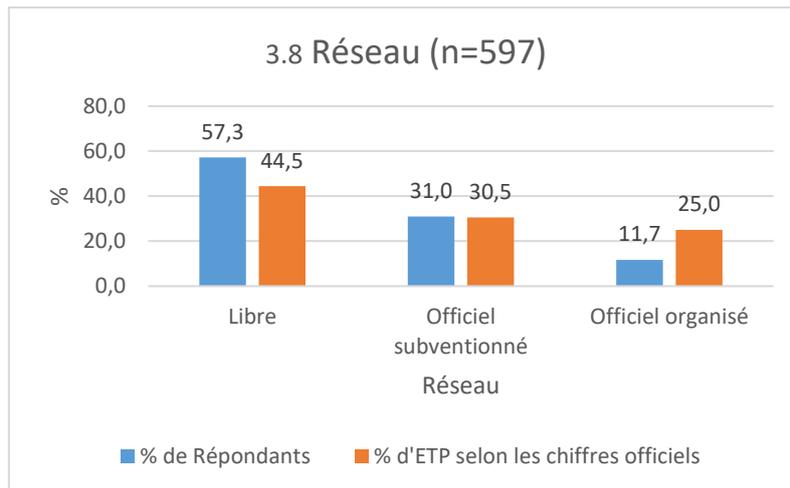


62,5% des répondants exercent dans des CPMS dont la population relève de l'enseignement ordinaire. 31,1% ont une guidance mixte (élèves de l'ordinaire et du spécialisé) tandis que le public cible des 6,4% restants est scolarisé dans l'enseignement spécialisé.

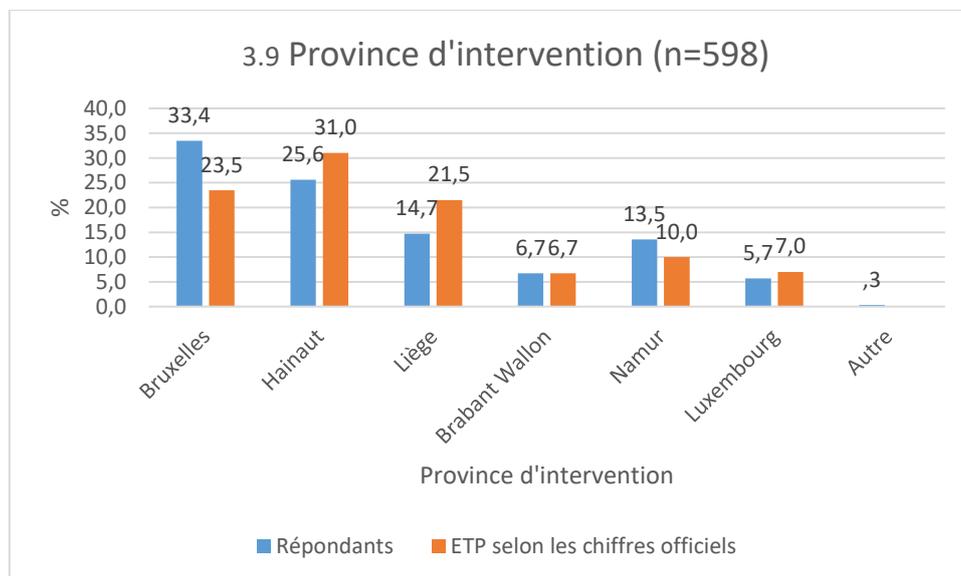
Notre échantillon possède également d'autres caractéristiques, qu'il est cette fois possible de comparer, avec toute la prudence requise, aux chiffres officiels existant sur les ETP dans les CPMS.



En ce qui concerne la répartition des individus composant l'échantillon quant à leur fonction, nous pouvons, avec toute la prudence d'usage, considérer que celle-ci ne s'écarte pas significativement de la répartition des *équivalents temps plein* sur les différentes fonctions selon les chiffres de la FWB portant sur la population des agents.



Notre échantillon est légèrement surreprésenté en ce qui concerne le nombre de répondants issus du réseau libre tandis qu'il l'est un peu moins pour les agents du réseau officiel organisé.



Ce graphique permet d'observer qu'il existe dans notre échantillon une surreprésentation de répondants bruxellois et namurois ainsi qu'une sous-représentation des répondants dont la Province d'intervention est le Hainaut ou Liège. Néanmoins, on peut considérer que la répartition des répondants selon la Province d'Intervention ne diffère pas massivement de la répartition des ETP dans la population par Province d'Intervention.

Les quelques autres chiffres dont nous disposons en provenance de l'Administration de la FWB (concernant le nombre de centres PMS par réseau, le nombre d'ETP par réseau et le nombre d'ETP par fonction), permettent de considérer qu'un processus de redressement de l'échantillon n'est pas nécessaire au vu de la répartition des répondants.

L'analyse présentée ici n'épuise ni la richesse des données du questionnaire ni les possibilités de traitement de celles-ci. Nous nous cantonnerons principalement à des analyses univariées

descriptives, agrémentées, lorsque pertinent, de quelques analyses croisées. De façon systématique, lorsque sont mobilisées des analyses bivariées permettant de répartir les répondants par catégorie d'âge, d'ancienneté, de fonction, de réseau ou de province, les croisements sont, sauf mention contraire, significatifs à un seuil de 0.001 (il n'y a donc pas une chance sur mille de se tromper en disant que les différences repérées ne tiennent pas au hasard statistique, mais se retrouvent bien dans la population visée), selon les mesures d'association suivantes : test non-paramétriques de Kruskal-Wallis,  $\chi^2$ , V de Cramer.

## 4. Analyse des résultats

4.1. Premier constat : des inquiétudes quant à la réforme et à ses conséquences, un manque ressenti d'information et de consultation.

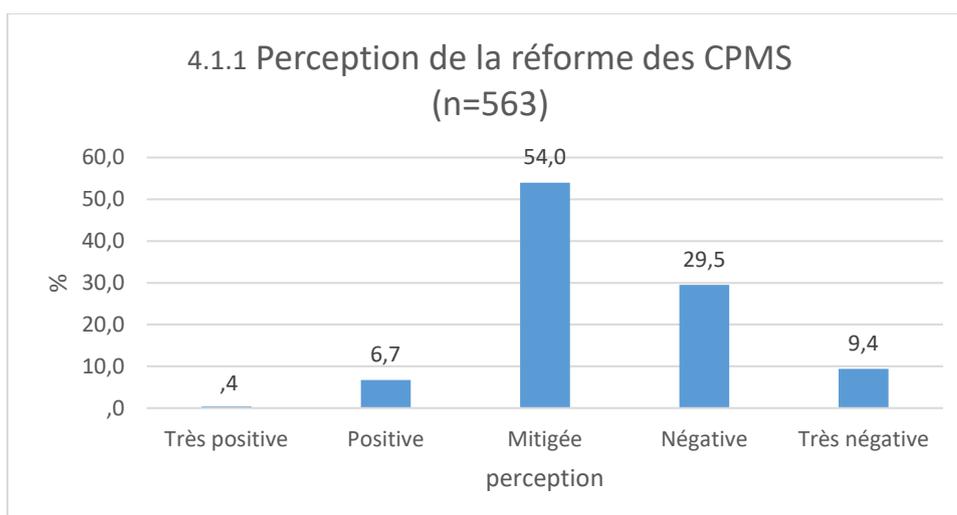
### Inquiétudes quant à la réforme

Comme évoqué dans l'introduction de ce document, les agents de terrain ont manifesté auprès de notre asbl des inquiétudes concernant l'avenir des centres PMS dans le cadre de la réforme prévue par le Pacte pour un Enseignement d'Excellence. Pour rappel, cette réforme est mentionnée dans l'avis n°3 et déclinée selon des axes qui constituent d'importants changements dans notre pratique. Depuis la parution de cet avis en mars 2017, le chantier 15 s'est mis en place et vise à rendre opérationnel ce projet de réforme.

En plus d'objectiver ces inquiétudes de la part des agents, cette partie instruit deux hypothèses concernant l'origine de celles-ci :

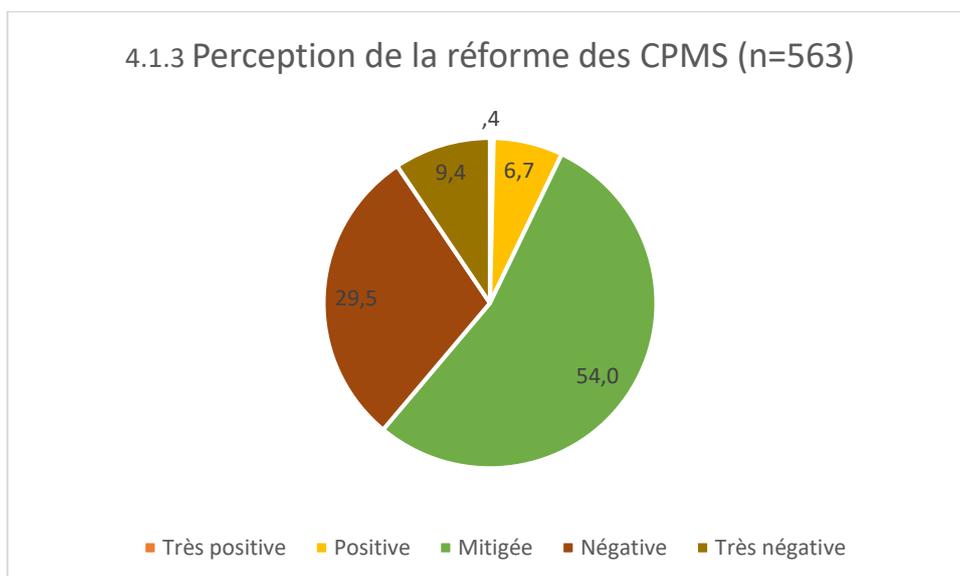
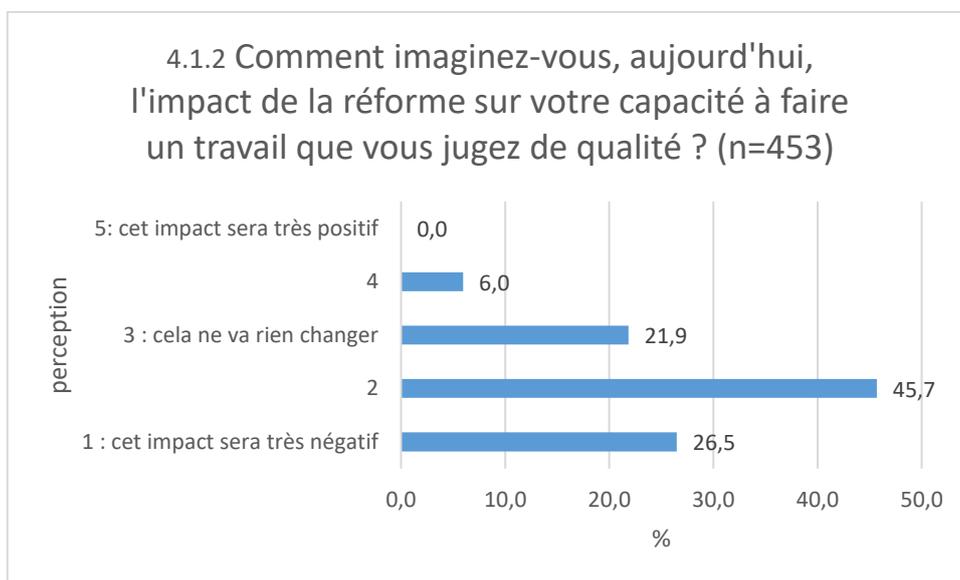
- a) Cette inquiétude est à mettre en lien avec un contexte dans lequel est ressenti un manque d'information.
- b) Cette inquiétude s'inscrit dans un sentiment plus large d'un déficit de consultation des acteurs de terrain.

En ce qui concerne l'objectivation de la perception globale de la réforme, le graphique suivant présente des résultats qui forcent l'interpellation. En effet, seuls 7,1% des répondants déclarent avoir une perception positive à très positive de la réforme, quand près de 39% déclarent en avoir une perception négative à très négative.



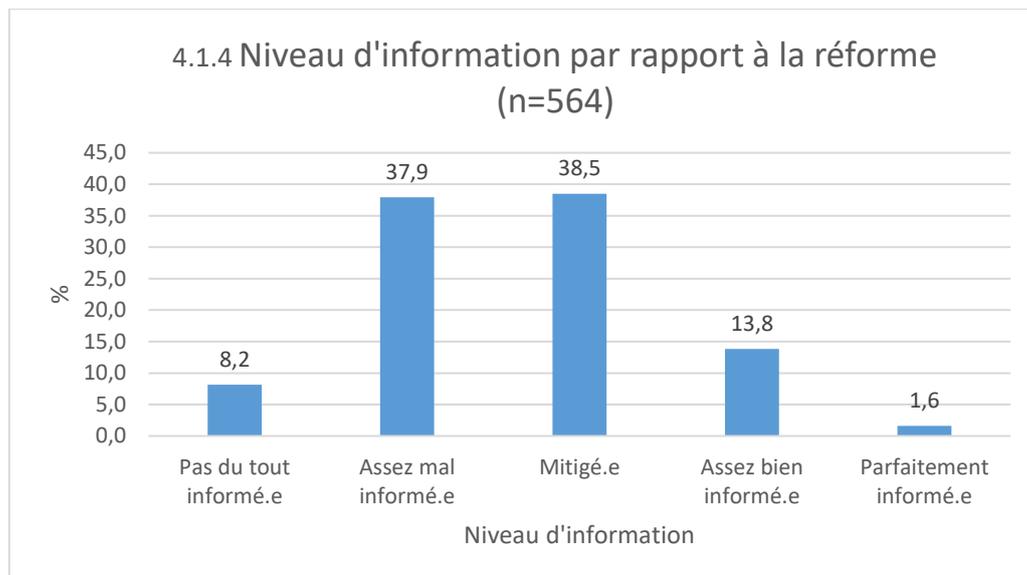
Les croisements permettent de préciser que le contingent de personnes développant une perception positive de la réforme est largement constitué de logopèdes ayant une ancienneté de moins de deux ans. De la même façon, les répondants issus du réseau libre développent une perception significativement plus positive que les répondants issus des autres réseaux.

Il est un résultat interpellant qu'il nous tient à cœur de relever : lorsqu'on demande aux agents PMS « Comment imaginez-vous, aujourd'hui, l'impact de la réforme sur votre capacité à faire un travail que vous jugez de qualité ? », près de 3 répondants sur 4 (72,2%) pensent que la réforme impactera négativement leur capacité à réaliser un travail de qualité. 21,9% pensent que cela ne va rien changer, quand seulement 6% déclarent un avis positif à cet égard (aucun individu ne déclarant qu'il s'attend à un impact très positif).



Revenons à la perception globale de la réforme des CPMS. Il y a un autre fait marquant que révèle mieux ce graphique en camembert : plus d'un individu sur deux (54%) déclare en avoir une perception mitigée. Comment l'expliquer ? Il est bien possible que de nombreuses personnes perçoivent **à la fois des éléments positifs et des éléments plus inquiétants**. Il semble néanmoins pertinent de mettre cet avis en lien avec les sentiments d'information et d'écoute.

#### Niveau d'information



En ce qui concerne le niveau d'information, il est interpellant de noter que seuls 15,2% des répondants se déclarent assez bien ou parfaitement informés, quand 46,1% déclarent ne l'être pas du tout ou assez mal. A nouveau, une proportion non négligeable de répondants se déclare « mitigée » (38,5%), indiquant par là qu'ils ne semblent pas savoir que penser de leur niveau d'information.

#### Analyses bivariées

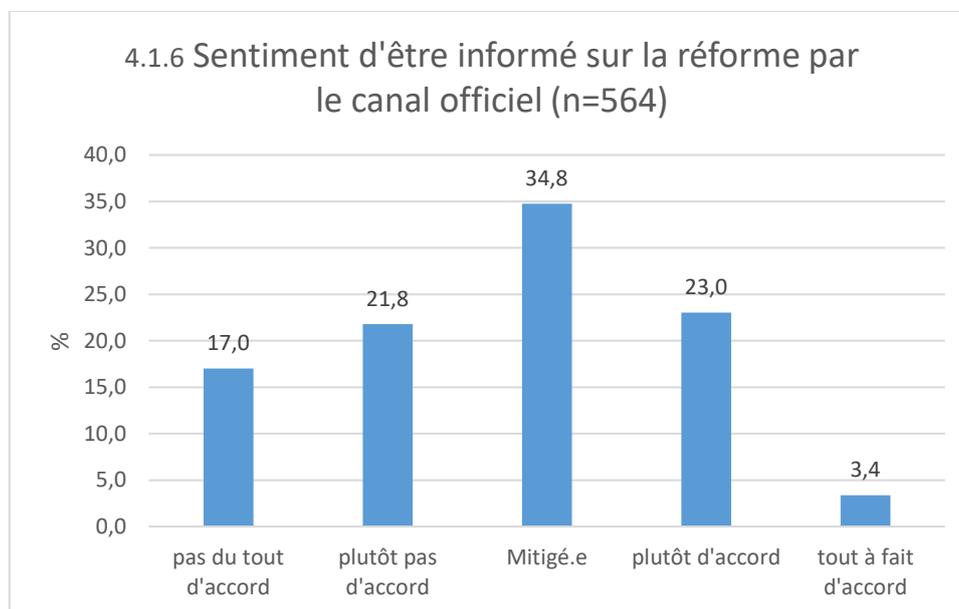
Les croisements permettent d'observer que le niveau d'information est meilleur chez les individus plus âgés et/ou possédant une ancienneté plus importante, ainsi que chez les personnes occupant une fonction de direction (suivies, mais de plus loin par les APP et les AS).

De façon intéressante, comme le montre le tableau suivant, les personnes qui se déclarent (très) bien informées sont à la fois légèrement plus positives que la moyenne (10,3% au lieu de 7,1%) et plus négatives que la moyenne (43,6% au lieu de 38,9%) par rapport à la réforme. Il ne semble donc pas y avoir de lien direct entre le fait d'être informé sur le contenu de la réforme et la polarité de l'avis ensuite développé. En outre, nous pouvons relever un lien entre le fait d'être mal informé et d'avoir une perception mitigée de la réforme.

**4.1.5 Tableau croisé Comment décririez-vous votre perception de la réforme des CPMS en général ? \* Comment évalueriez-vous votre niveau actuel d'information à propos du contenu de la réforme des CPMS prévue dans le cadre du Pacte d'Excellence?**

		Comment évalueriez-vous votre niveau actuel d'information à propos du contenu de la réforme des CPMS prévue dans le cadre du Pacte d'Excellence?			Total
		(très) mal informé.e	Mitigé.e	(très) bien informée.e	
Comment décririez-vous votre perception de la réforme des CPMS en général ?	Très positive	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%
	Positive	4,2%	8,3%	10,3%	6,7%
	Mitigée	54,2%	56,9%	46,0%	54,0%
	Négative	28,8%	29,6%	31,0%	29,5%
	Très négative	12,7%	4,2%	12,6%	9,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Toujours sur ce point, on peut observer, comme le montre le graphique suivant, que, lorsqu'ils se positionnent à l'égard de la proposition « Je reçois toutes les informations nécessaires par les canaux officiels (mon Pouvoir Organisateur ou ses représentants) », 38,9% des individus se disent en désaccord, 34,8% des individus se déclarent mitigés, et les 26,3% restants se déclarent d'accord.

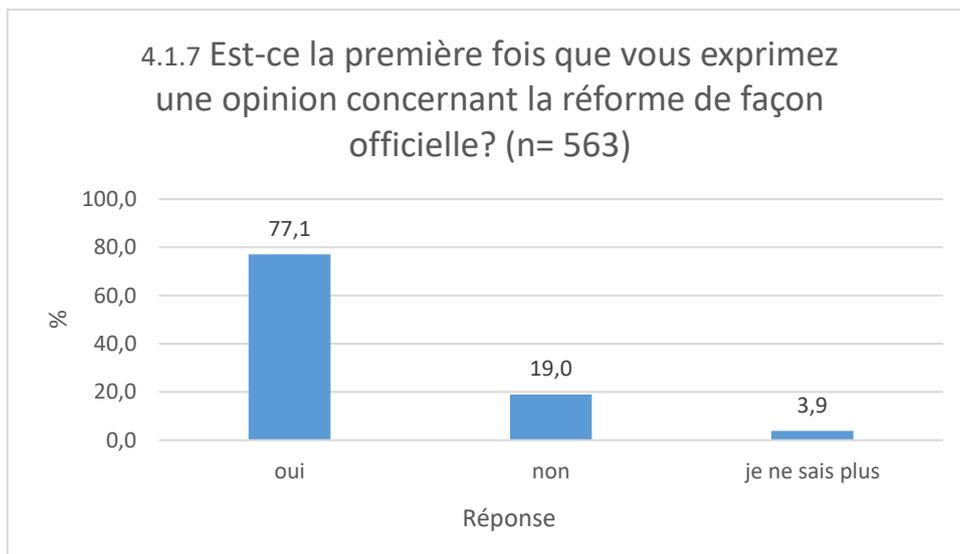


A côté des canaux officiels, les répondants obtiennent principalement leurs informations concernant la réforme par des contacts avec les collègues (71%), des « bruits de couloir » (40%), des recherches personnelles (24%) ou encore par les organisations syndicales (12%).

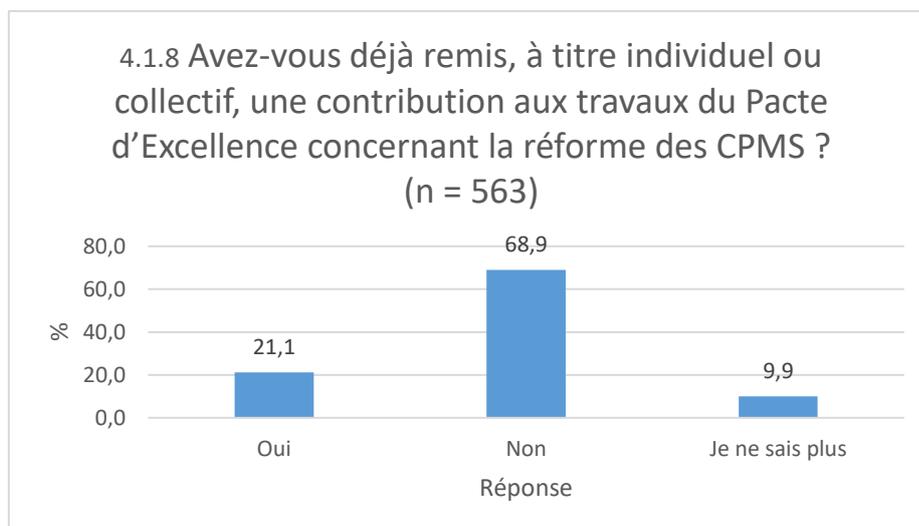
## Niveau de consultation

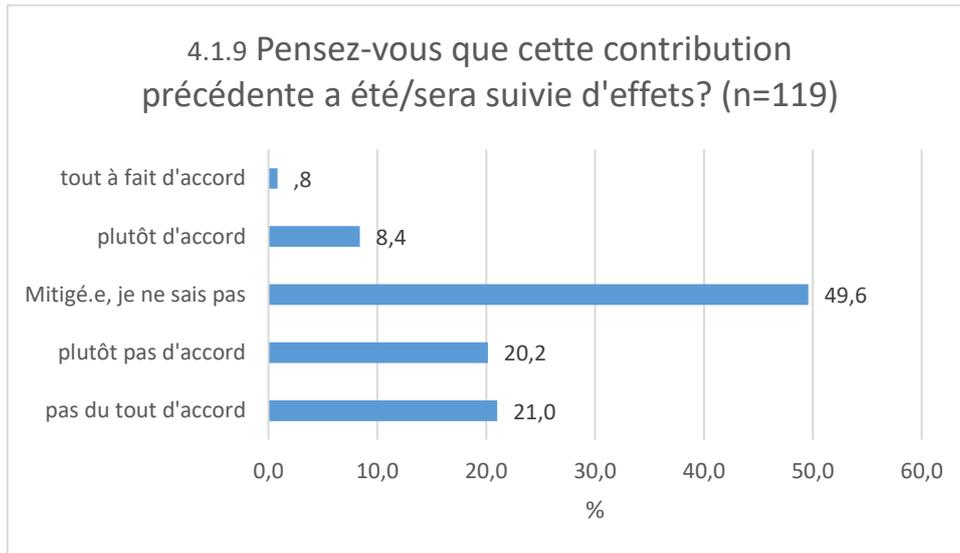
Qu'en est-il, au-delà du niveau d'information, du niveau ressenti de consultation et de prise de position à l'égard de la réforme ?

Pour 77,1 % des répondants, le présent questionnaire constitue la **première expression d'opinion** concernant la réforme, ce qui interpelle vu le caractère apparemment avancé du processus engagé par le chantier 15.



Ces chiffres sont confirmés par un second constat : seuls 21,1% déclarent avoir remis, à titre individuel ou collectif, une contribution aux travaux du Pacte pour un Enseignement d'Excellence concernant la réforme des CPMS. De façon non surprenante, les directions sont surreprésentées parmi ces individus (58,1% des directions déclarant une contribution contre 21,1% en moyenne sur tout l'échantillon). Il est extrêmement frappant de noter que parmi les répondants ayant remis une contribution, seuls 9,2% déclarent avoir (eu) l'impression que celle-ci a été/sera suivie d'effets.



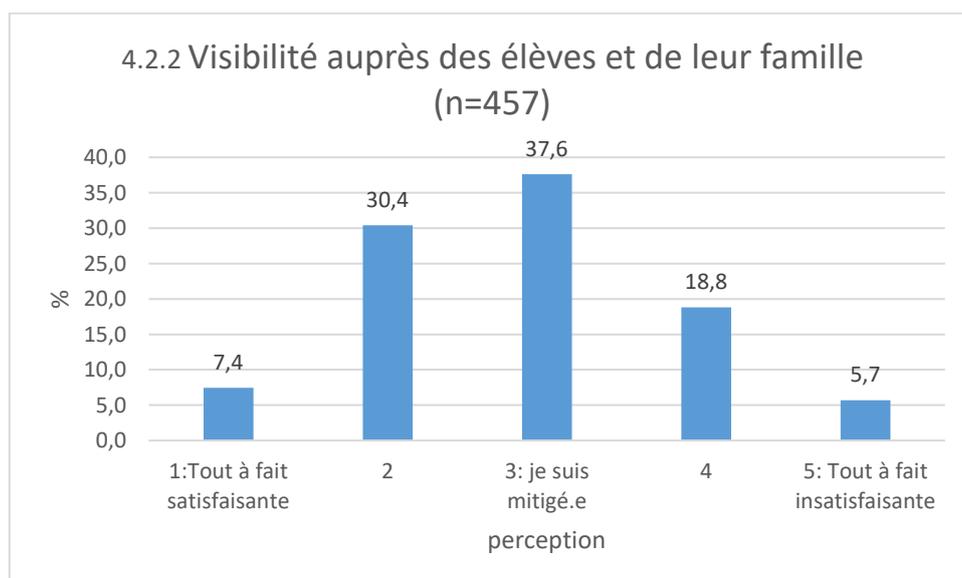
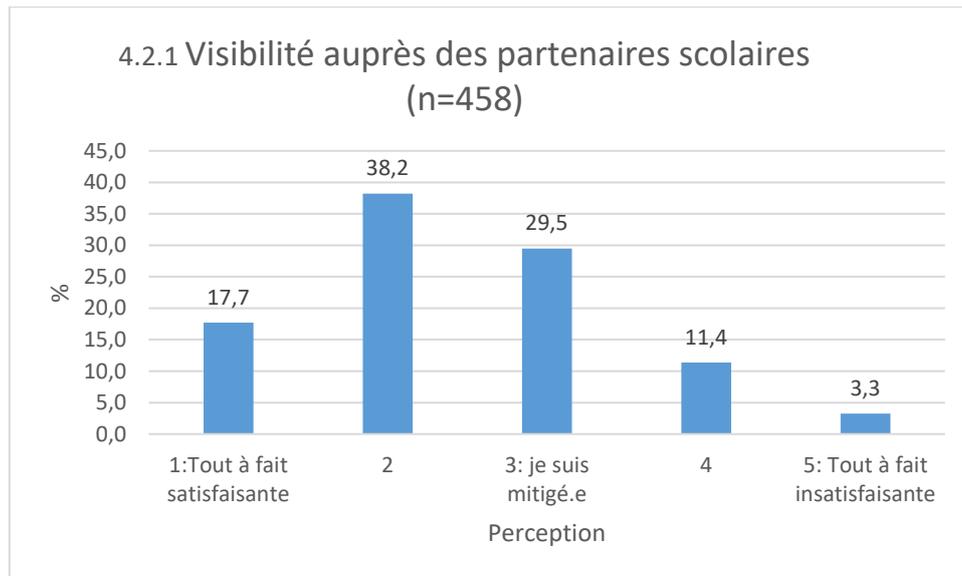


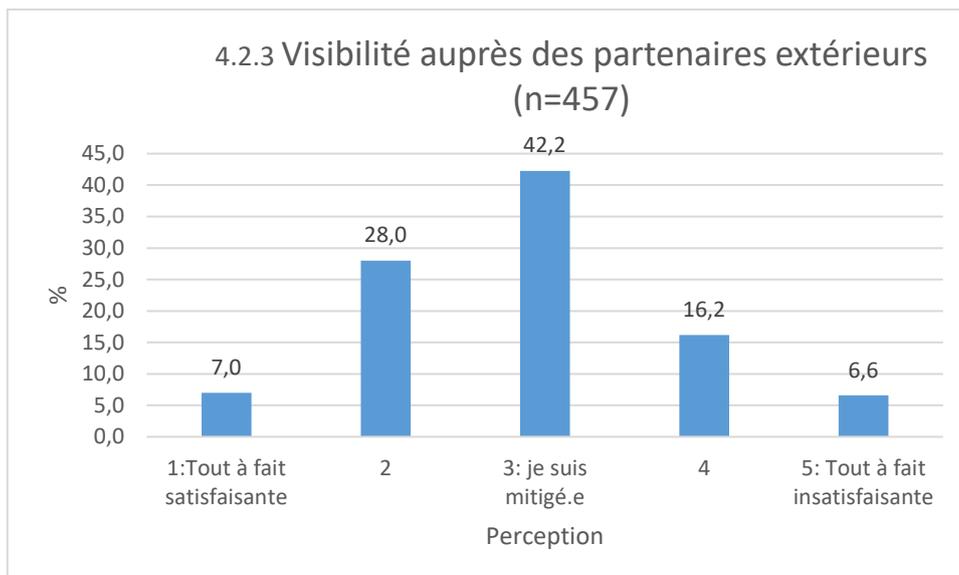
L'analyse développée ci-dessus nous amène à regretter de ne pas avoir distingué dans le questionnaire l'information en termes de contenu et l'information sur la méthodologie et le timing du chantier 15. En effet, à plusieurs moments, des informations ont été transmises sans que le statut de celles-ci ainsi que leur place dans le processus de la réforme n'aient été communiqués. Le statut de « document de travail non abouti » de certains écrits, diffusés « sous le manteau » a divisé la communauté des agents sur la manière de les traiter et la temporalité dans laquelle y réagir.

Nous plaidons ici pour que ces écueils ne se reproduisent plus et particulièrement pour **avoir le temps de réagir de manière constructive** à des documents de travail officiels.

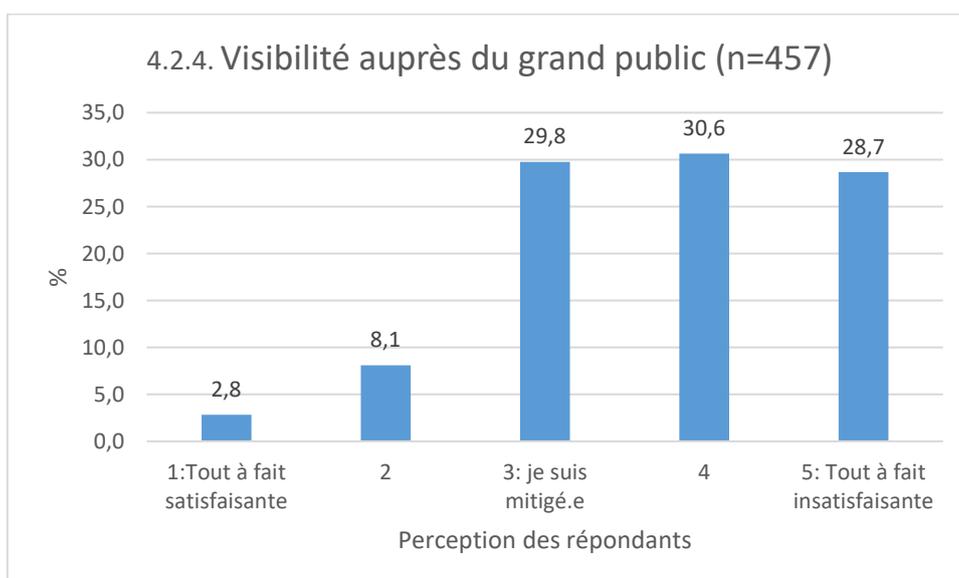
#### 4.2. Deuxième constat : une réalité du travail PMS peu visible et mal connue

Le double constat d'une information parcellaire et surtout d'un sentiment d'être faiblement consultés et entendus quant à la réforme des CPMS doit être inscrit dans une problématique plus large que cette enquête permet d'investiguer. Elle concerne une impression partagée par les répondants – qui confirme ainsi d'autres constats empiriques que l'AFAPMS et d'autres ont pu réaliser – selon laquelle la visibilité de leur travail est suboptimale.





En effet, si la visibilité des CPMS auprès des partenaires scolaires (graphique 4.2.2.) est jugée satisfaisante par 55,9% des répondants (14,7% la jugeant insatisfaisante), la visibilité à l'égard des élèves et de leur famille (graphique 4.2.1.) n'est jugée satisfaisante que par 37,8% des répondants (24,5% la jugeant insatisfaisante). L'estimation des répondants quant à leur visibilité auprès des partenaires extérieurs se répartit de façon gaussienne autour d'une perception mitigée avec un penchant supplémentaire de 12,2% vers le côté satisfaisant. Mais c'est auprès du grand public (graphique 4.2.4.) que le bât blesse particulièrement. De façon impressionnante seuls 10,9% déclarent la visibilité générale du travail des CPMS satisfaisante, quand 59,3% s'en disent insatisfaits, comme le montre le graphique ci-dessous.



Les constats posés jusqu'ici grâce aux résultats quantitatifs du questionnaire (information partielle quant à la réforme, sentiment d'avoir été peu consulté, sentiment d'être peu visible au-delà des partenaires directs de travail), rejoignent une réalité souvent vécue et parfois

exprimée, tant dans les retours dont l'AFAPMS a pu être l'oreille, que dans les réponses qualitatives reçues dans le cadre de ce questionnaire telles que celles reprises ci-dessous :

*« Il faudrait mettre idéalement l'accent sur des équipes pluridisciplinaires, indépendantes des écoles mais y ayant une place reconnue (également physique, la pénurie de locaux est un frein plus qu'important à la bonne marche de notre travail et aussi aux bonnes relations école-PMS, mais encore à notre **visibilité**) »*

*« Nous sommes un petit centre PMS, ce qui nous permet une plus grande **visibilité** dans les écoles. La réforme me semble aller dans le sens inverse ne nous permettant plus une aussi grande disponibilité pour les jeunes et leurs familles »*

*« Il faudrait mettre l'accent sur l'accueil, la disponibilité, une meilleure **visibilité** et une plus grande connaissance de nos missions »*

*« La **vision** semble tronquée, nous sommes **peu ou pas perçus** comme des agents de première ligne »*

Le constat de ce manque de visibilité était pressenti lors de la conception du questionnaire. Il apparaissait dès lors aussi logique que nécessaire d'interroger les participants afin d'offrir une cartographie de la réalité et de la variété du travail concret et quotidien des agents.

La page ci-après illustre effectivement qu'il existe une **variété de tâches** très importante dans le quotidien des agents PMS.

Les écart-types sont compris entre 0,738 et 1,392, ce qui valide l'impression donnée par l'analyse des moyennes comme reflétant la réalité exprimée par la majorité.

En effet, avec de plus grands écart-type, nous aurions pu déduire que les uns et les autres accomplissent des tâches différentes (selon le contexte individuel, de centre, d'école, de région,...) mais c'est plutôt une grande variété de tâches réalisées par la majorité qu'il faut lire.

Le graphique 4.2.6, qui suit, s'attache à comparer l'occurrence idéale des activités avec la pratique actuelle des agents.

4.2.5 Place **moyenne actuellement prise** par les tâches dans la pratique quotidienne  
(1 = la moins fréquente, 5 = la plus fréquente)



4.2.6 Place **moyenne idéale** pour chaque activité  
 (1 = beaucoup *moins* présente, 3, présente comme  
 actuellement, 5 = beaucoup *plus* présente)



L'analyse de ce second graphique permet de mettre en évidence les éléments suivants :

Les écarts-types sont ici inférieurs à 1 ce qui témoigne d'un consensus encore plus marqué en matière d'occurrence idéale des activités.

La plupart des items se situent entre 2 et 3, ce qui signifie que les répondants oscillent entre une volonté de garder ces activités à la même place et une volonté de les rendre légèrement moins présentes.

Il existe une demande claire des répondants de faire moins de travail administratif.

Certaines missions devraient également occuper un peu moins de place, parmi lesquelles celles qui sont classiquement attribuées aux CPMS, à savoir l'information sur les études et professions et l'orientation scolaire et professionnelle. Par « classiquement », nous entendons le fait qu'il s'agit des missions régulièrement évoquées par le grand public concernant le travail des CPMS.

Enfin, les activités de soutien à la parentalité et de prévention devraient pouvoir occuper davantage de place aux yeux des répondants.

Tant pour la réalité actuelle que dans la projection d'un idéal, aucune activité n'atteint 5, ce qui reflète d'une autre manière la diversité des tâches, aucune ne ressortant comme étant « la plus fréquente ».

Nous pouvons tirer comme conclusion de l'analyse statistique des deux graphiques ci-dessus que les agents de terrain **tiennent à la diversité des activités** actuellement confiées aux centres PMS. En d'autres termes, les agents ne souhaitent pas donner significativement plus ni moins de place à certaines activités.

Ce constat mérite qu'on s'y attarde car il peut sembler paradoxal au premier abord que les agents tiennent à l'ensemble et à la diversité des activités, particulièrement dans un contexte sociétal où beaucoup semblent voir une plus-value dans des formes d'hyperspécialisation, qu'il s'agisse des titres professionnels, des modes d'intervention, des pathologies et des problématiques.

En outre, la multiplicité des tâches réalisées explique probablement aussi le sentiment de manque de visibilité ressenti par la base, les agents PMS faisant « un peu beaucoup de tout ».

Il convient donc de se demander pourquoi les agents tiennent à cette diversité. La réponse nous semble être à chercher dans le rôle **de première ligne** des agents, ayant une vue globale de la situation, à l'instar du médecin généraliste dans la société.

Celle-ci va de pair avec la notion d'**interface**, une autre de nos missions essentielles.

Entendue comme la mise en relation des écoles et des familles, des ressources internes et externes à l'école, cette notion d'interface apparaît déjà dans notre décret mission, elle concerne donc un positionnement indépendant à la fois dans et hors l'école.

Cependant, il faut également y ajouter les actions similaires que nous réalisons, toujours au bénéfice des jeunes et leurs familles, à l'intérieur de l'école : regard tiers, écoute, soutien des enseignants et des directions, tant dans les aspects législatifs, communicationnels, que systémiques et relationnels de leur travail.

Cet aspect du métier, rarement mis en évidence, témoigne à quel point nous veillons à mettre « de l'huile dans les rouages » du système scolaire.

Illustrant cela, à de nombreuses reprises dans le questionnaire, les répondants ont évoqué le fait qu'ils assuraient une **fonction de continuité et de soutien aux différents systèmes** : familial, scolaire, de deuxième ligne.

*« La priorité, c'est notre mission générale, c'est-à-dire le bien-être général des élèves. Il est donc essentiel d'être présent et disponible sur le terrain [...] La priorité, c'est de créer des liens de confiance avec ces familles et ces élèves »*

*« Le travail de lien. A tous les niveaux. Mettre en lien autour du jeune. Travailler avec les ressources de l'école. »*

Cette composante essentielle de notre travail est cependant fort peu visible et objectivable. Nous formulons l'hypothèse que celle-ci ne serait perçue à sa juste valeur qu'au moment où elle disparaîtrait, à l'instar de la guitare basse dans un morceau de musique.

Un autre parallèle intéressant peut être fait avec le domaine de la santé et les notions de « care » et de « cure » empruntés au langage anglo-saxon. En effet, tandis que la langue française ne dispose que du terme de « soin », les anglo-saxons utilisent deux termes qui renvoient à des notions différentes :

- Le « *cure* », qui consiste à poser une action identifiée, visibilisée par rapport à une pathologie identifiée.
- Le « *care* » qui renvoie quant à lui à la notion de « prendre soin », moins visible mais permettant la coordination et la prise en charge globale des difficultés.

En outre, le fait que les répondants souhaitent accorder un peu plus de place dans leur quotidien professionnel au soutien à la parentalité et aux activités de prévention pourrait également être interprété à la lumière de ces notions de care, de rouage, d'interface.

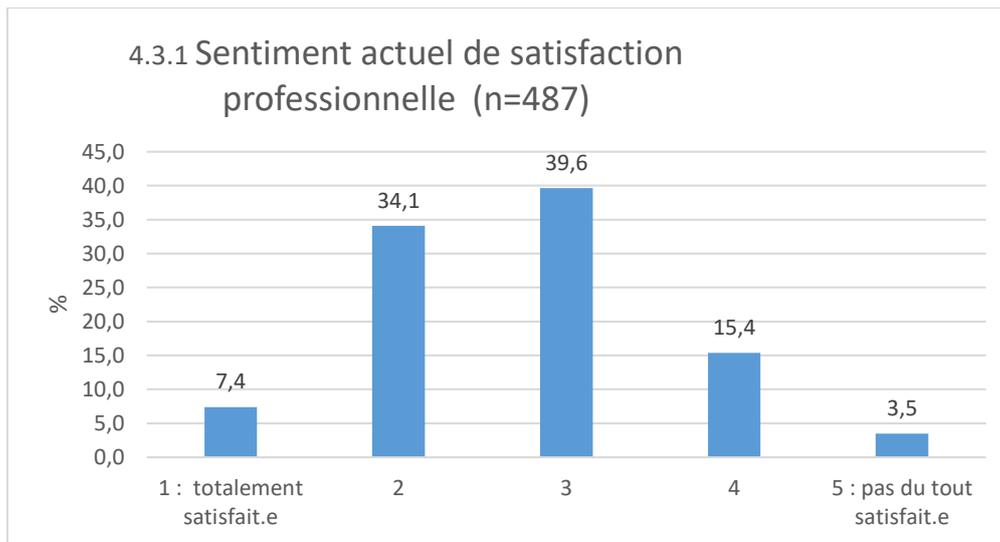
Nous émettons dès lors la demande d'être reconnus et valorisés dans cette fonction peu visible mais essentielle d'interface, de « *care* », de rouage.

Si les centres PMS devaient être totalement redéfinis, soumis à des indicateurs, nous craignons que ce rôle de « care » impalpable ne soit plus pris en charge et impacte négativement le bien-être des jeunes et de leurs familles.

### 4.3. Troisième constat : une satisfaction professionnelle mitigée et menacée par la réforme

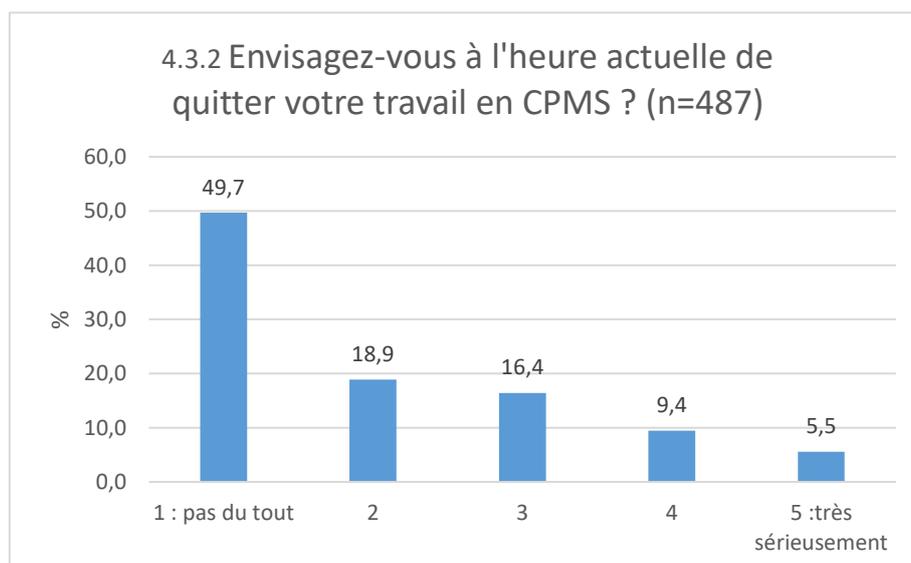
Comment les agents PMS vivent-ils leur travail, et quelle satisfaction nourrissent-ils à son égard ?

#### Satisfaction professionnelle



Prise à un niveau général, la satisfaction professionnelle moyenne est plutôt positive, sans pour autant l'être très franchement. En effet, si la majorité simple (41,5%) des répondants disent éprouver un sentiment de satisfaction professionnelle, ils sont presque aussi nombreux à se montrer mitigés à cet égard (39,6%), quand près d'1 répondant sur 5 (18,9%) se déclare insatisfait de son travail.

#### Partir ou rester ?



Cette satisfaction mitigée se traduit également dans l'expression non négligeable de réflexions quant au fait de quitter son travail en CPMS. Seule la moitié (49,7%) des répondants n'envisage pas du tout de quitter son travail en CPMS, quand près de 15% y pensent sérieusement ou très sérieusement.

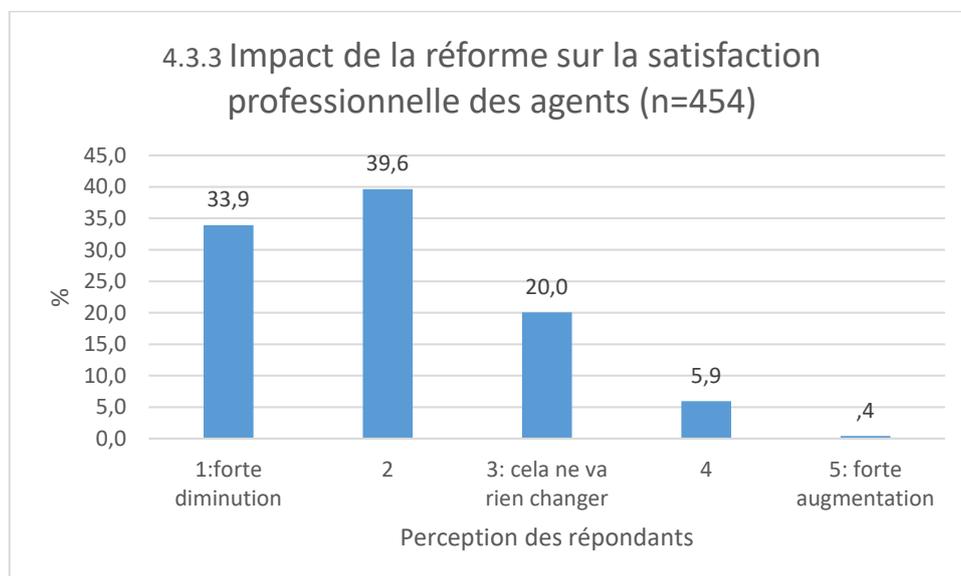
### Analyses bivariées

Les croisements permettent d'observer que les logopèdes et les personnes engagées depuis moins de deux ans se différencient par une satisfaction professionnelle plus marquée, là où dès 5 ans d'ancienneté, celle-ci tend à être significativement plus basse.

De façon cohérente, il apparaît aussi que la frange des agents dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 9 ans, envisage le plus fréquemment de se réorienter.

### Réforme et satisfaction

Quels impacts les répondants attendent-ils de la réforme sur leur satisfaction professionnelle ? Comme le montre le graphique suivant, les agents s'attendent massivement à des conséquences négatives voire très négatives à ce niveau. Seuls 6,3% des répondants (principalement composés d'individus dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans) s'attendent à une amélioration de leur satisfaction professionnelle du fait de la réforme. A contrario, près de 3 agents sur quatre (73,5%) s'attendent à voir leur satisfaction professionnelle diminuer, voire, pour un agent sur trois, *fortement* diminuer. Les 20% restant ne s'attendent pas à des conséquences de la réforme sur leur satisfaction professionnelle.



La crainte de perdre en satisfaction au travail suite à la réforme est donc extrêmement massive. Elle est particulièrement visible chez les répondants ayant entre 2 et 4 ans d'ancienneté, mais aussi chez les personnes occupant un statut de direction, ainsi que parmi les répondants exerçant à Bruxelles.

On peut aussi noter des différences importantes entre réseaux. Si, globalement, 73,5% des personnes s'attendent à voir leur satisfaction diminuer, cette proportion monte à 85% dans l'officiel subventionné et à 86,7% dans l'officiel organisé, alors qu'elle n'est « que » de 64,7% dans le réseau libre, ce qui reste malgré tout un nombre important.

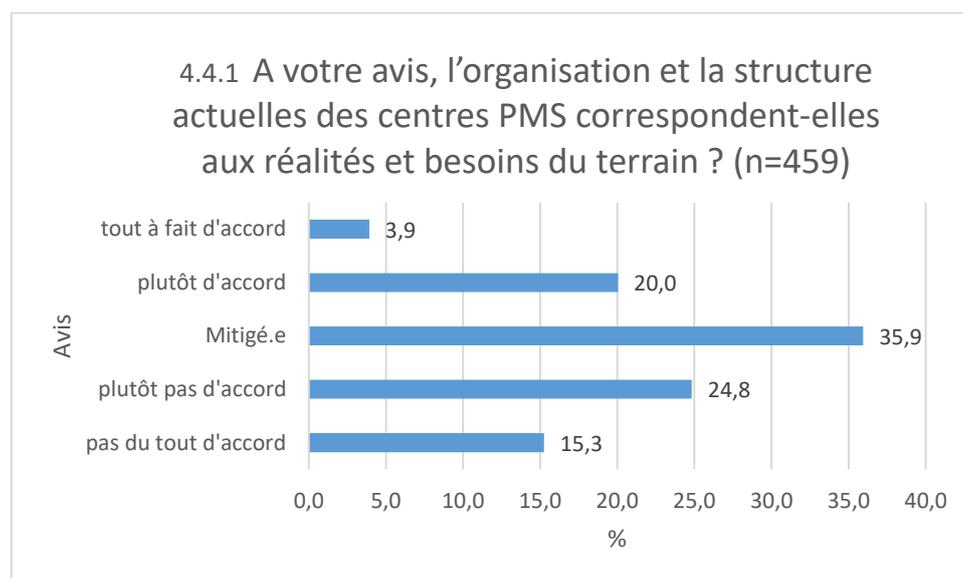
Comme on l'a vu au point 4.1.2, la qualité du travail est envisagée comme pouvant diminuer suite à la réforme et on voit ici que la satisfaction professionnelle aussi. Dès lors, pouvons-nous formuler ici l'hypothèse que la satisfaction au travail serait liée à la qualité de celui-ci ? Œuvrons pour un travail de qualité et nous rendrons les acteurs des CPMS heureux ! Ce sera un réel bénéfice pour nos élèves.

#### 4.4. Quatrième constat : une demande de changements qui respectent les fondamentaux tout en permettant de rencontrer les nouveaux défis

##### Une demande de changements

Une lecture trop rapide des constats précédents évoquant une crainte massive de la part des agents PMS à l'égard des conséquences de la réforme tant sur la qualité de leur travail (voir graphique 4.1.2.) que sur leur satisfaction professionnelle (voir graphique 4.3.3.) pourrait donner à penser qu'une majorité de ceux-ci s'installent dans une posture essentiellement conservatrice, voire valorisant le *statu quo*. Une telle lecture (dont on verra qu'elle est erronée) confirmerait l'impression que les agents des CPMS seraient réfractaires au changement.

La présente étude permet de battre en brèche ce préjugé. En effet, comme l'indique le graphique suivant, lorsque l'on demande aux répondants si, de leur point de vue, l'organisation et la structure actuelles des centres PMS correspondent aux réalités de terrain, ils sont moins d'un sur quatre (23,9%) à s'accorder avec cette idée.



35,9% des individus se déclarent mitigés, et 40,1% marquent leur désaccord à l'égard de cette question. L'attente de changements, ou du moins l'ouverture à ceux-ci sont l'un des enseignements de cette étude. Mais quelles sont les directions suggérées par les répondants ? Il semble essentiel de pouvoir les décrire – ce à quoi s'attache ce point – pour ensuite les confronter aux directions prises dans le cadre du chantier 15 du Pacte.

Dans cette optique, 388 personnes ont répondu à la question ouverte portant sur les raisons qui expliquent le manque de correspondance entre la structure actuelle des CPMS et les besoins du terrain.

Parmi les idées dégagées, beaucoup apparaissent à plusieurs reprises, créant ainsi des thèmes que nous allons présenter ci-dessous :



- Manque de moyens humains (67%):

Evoqué par les termes « manque de moyens humains » (140), trop d'élèves en guidance par agent (71) dans un cadre qui devrait être calculé par demi-charges, difficulté de prioriser (prévention vs remédiation) (32), trop d'écoles en guidance par centre (12), tridisciplinarité non garantie (5).

- Manque de temps (58,7%) :

Evoqué par les termes : manque de temps (82), trop d'élèves en guidance par agent (70), difficulté de prioriser (prévention vs remédiation) (32), la charge administrative augmente et devient chronophage (19), trop de kilomètres pour gérer le ressort (17), tridisciplinarité non garantie (5) importance de la proximité entre les écoles et le CPMS (pour les agents et les parents) (3).

- Evolution de la société (40,5%) :

Evoquée par les termes : de plus en plus de demandes qui nous arrivent (59), des situations de plus en plus complexes avec aussi l'émergence de nouvelles problématiques (48), la précarisation des familles (8), des moyens inadaptés à l'évolution socio-ethno-démographique (7), la saturation du réseau (23) ou le manque de réseau (4), trop d'«urgences » ou de situations nécessitant une réponse urgente (5) alors que nous ne sommes pas contraignants (3).

- Bien-être (22,9%):

Evoqué par les termes : charge émotionnelle (stress, fatigue, frustration...) (33), manque de reconnaissance (15), instabilité des équipes (8), manque de sens (5), manque de supervision (5), manque de liberté créative (3), manque de liens entre agents d'une même fonction (3), sentiment de ne pas avoir été consulté pour faire la réforme (3) alors qu'il est estimé que le politique n'est pas au courant des réalités que recouvre notre travail (4) tout comme certains PO (2), gestion difficile des part-time (2), répartition inégale des charges (2), tridisciplinarité parfois non différenciée (2) ou au contraire fonction cloisonnante (2).

- Relations CPMS/écoles (20,3%):

Evoquées par les termes : ni les enseignants ni les écoles ne sont les consultants du CPMS (14), méconnaissance de notre travail par les écoles (11), manque de collaboration de l'école (8), dispersion des intervenants dans les écoles où finalement on ne sait plus exactement qui est censé faire quoi (8), instabilité des équipes (8), cadre PMS mis à mal par l'école (8), l'image pervertie du CPMS comme détenteur d'une baguette magique déçoit forcément les attentes de l'école (6), le bien-être des élèves semble parfois bafoué et au minimum non prioritaire pour les écoles (4), temporalités école/CPMS différentes (4), , la diversifications des fonctions ne va rien simplifier au niveau de notre image (3), temporalités école/familles différentes (2), des intégrations gérées parfois « façon business » générant une charge de travail importante (2), mutation des écoles et CPMS (1).

- Missions (14,9%):

Evoquées par les termes : les missions se multiplient (33) et se diversifient trop (9), elles sont également jugées trop floues (16).

- Manque de moyens matériels (14,2%):

Evoqué par les termes : manque de moyens matériels (informatique, locaux, GSM...) (55).

- Image des CPMS (7,5%) :

Evoquée par les termes : instabilité des équipes (8), disparité parfois importante dans les fonctionnements des différents CPMS (11), manque ou mise à mal de notre visibilité (8), image négative des CPMS héritée du passé et tenace (5), la diversification des fonctions ne va rien simplifier au niveau de notre image (3), nos horaires sont parfois incompatibles avec les disponibilités des parents (3), tridisciplinarité parfois non différenciée (2).

- Formation (2,8%) :

Evoquée par les termes : la formation des agents est jugée inadéquate (6), besoin de formations et d'outillage à jour (3), besoin de plus de formations (2).

#### Et demain ?

Une autre question ouverte se formulait de la façon suivante : « **Si vous deviez décrire le CPMS de demain, selon ce qui vous semble le plus approprié à l'intérêt du jeune, de sa famille, de l'école et de la collectivité, sur quoi mettriez-vous concrètement l'accent ?** ». Elle a permis à 404 répondants d'insister tant sur les fondamentaux qui définissent leur travail que sur les nouvelles pistes à explorer.

4.4.2 Les CPMS de demain (n=404)	
Maintien des principes fondamentaux	29,4%
Dont indépendance et neutralité	19%
Centres à taille humaine	21%
Plus de temps	17%
Jeunes et familles au centre du travail	14,6%
Plus d'actions de prévention	13,1%
Visibilité accrue	6%

A la lecture des réponses, les grands principes de base de nos interventions comme l'aspect consultatif et non contraignant, la gratuité, le respect du secret professionnel et la confidentialité, la neutralité, la collaboration et l'indépendance vis-à-vis des écoles, sont à maintenir pour assurer la confiance des consultants et la qualité de notre travail.

Parmi ceux-ci est surtout relevée la thématique d'un travail au service des jeunes et de leurs familles en toute indépendance et neutralité vis-à-vis des écoles. Ce point était d'ailleurs un de nos postulats lors de la conception du questionnaire et sera développé ci-après (chapitre 4.5).

En outre, la plupart insistent sur l'importance de tendre vers des centres à taille humaine (nombre d'élèves, nombre d'écoles et ressort géographique) et sur les moyens en termes de personnel à mettre à disposition des centres pour pouvoir avoir le temps nécessaire à un accueil de qualité des jeunes et de leurs familles. La nécessité d'un meilleur ratio agents - écoles en charge est plébiscitée.

Le travail PMS est en effet essentiellement défini par une variété des tâches, une adaptabilité essentielle et une créativité nécessaire qui justifient la demande massive qui émerge des réponses qualitatives de structures à taille humaine, flexibles, adaptables et permettant une efficacité à la hauteur de la complexité et de l'urgence des situations rencontrées.

Beaucoup insistent sur le travail de prévention à réaliser auprès des jeunes et des parents (le soutien à la parentalité est beaucoup cité ainsi que l'accompagnement des jeunes et la guidance)

Il est à noter que la visibilité est ici également citée comme un point à améliorer.

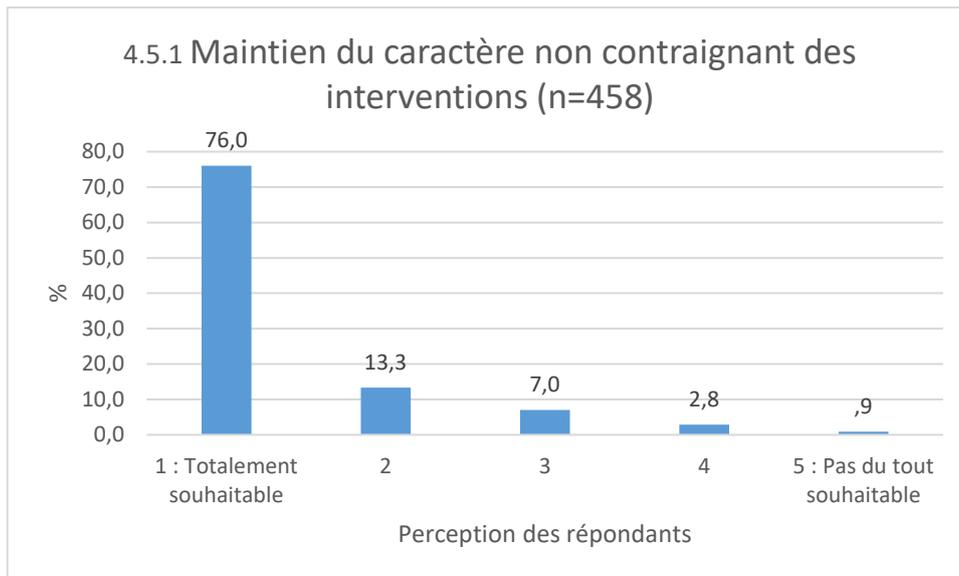
#### 4.5. Cinquième constat : deux piliers fondamentaux du métier : le caractère non contraignant des interventions et l'indépendance par rapport à l'école

L'avis numéro 3 du Pacte pour un Enseignement d'Excellence, seul document officiel actuellement à notre disposition concernant la réforme des Centres PMS, mentionne l'indépendance des centres PMS par rapport aux établissements scolaires comme étant un point à maintenir, d'autres éléments repris dans cet avis peuvent laisser à penser qu'il existe un risque non négligeable que cette indépendance ne soit plus que « de façade ». Parmi les éléments qui suscitent l'inquiétude et semblent entrer en contradiction avec cette double revendication massive émanant des agents de terrain, nous relevons les suivants :

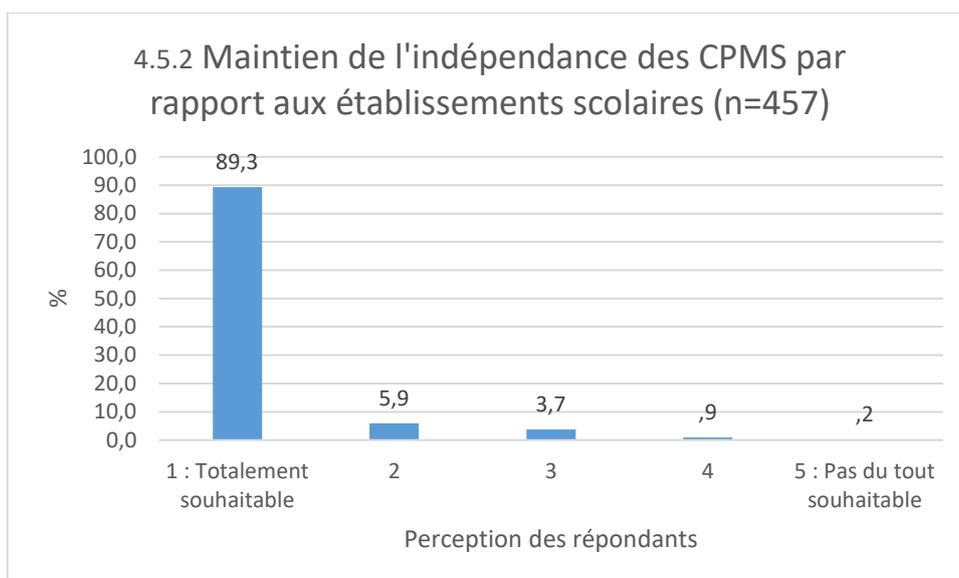
- Le recentrage des missions des CPMS sur les objectifs prioritaires assignés au système scolaire en général et à chaque école en particulier
- La formalisation de l'échange d'informations entre le centre PMS et l'école
- Le mécanisme de double contractualisation
- La mise en place d'une ligne d'urgence 24h/24 et 7jours/7 à destination des écoles

En outre, le caractère non contraignant de nos interventions PMS semble également remis en question, au profit d'une systématisation de nos interventions particulièrement dans le domaine de la lutte contre l'absentéisme, pour exemple.

Il nous a donc semblé pertinent de sonder les agents de façon plus spécifique sur ces questions : d'une part le caractère non-contraignant de l'offre, et d'autre part l'indépendance à l'égard des institutions scolaires.



Comme le montre le graphique ci-dessus, près de 9 répondants sur 10 (89,3%) considèrent le maintien du caractère non contraignant des interventions comme souhaitable (76% d'entre eux considérant cela *totalelement* souhaitable).



De façon plus massive encore, 95,2% des répondants déclarent souhaiter **maintenir l'indépendance** des CPMS par rapport aux établissements scolaires (89,3% déclarant trouver cela *totalelement* souhaitable). Il faut souligner ce point : il n'y a pas d'autre élément sur lequel le consensus est aussi marqué.

Ceci appuie la nécessité de **conserver tant l'indépendance que la non-contrainte** pour espérer obtenir l'**adhésion** du terrain à une réforme des CPMS.

Sans cela, le sentiment de satisfaction professionnelle post-réforme déjà anticipé négativement par la majorité (graphique 4.3.3, supra) en serait aggravé.

D'autant qu'il n'est actuellement pas prouvé que la suppression de ces deux principes bénéficierait aux jeunes et à leurs familles.



### « CPMS, le partenaire bien-être des jeunes et des familles »

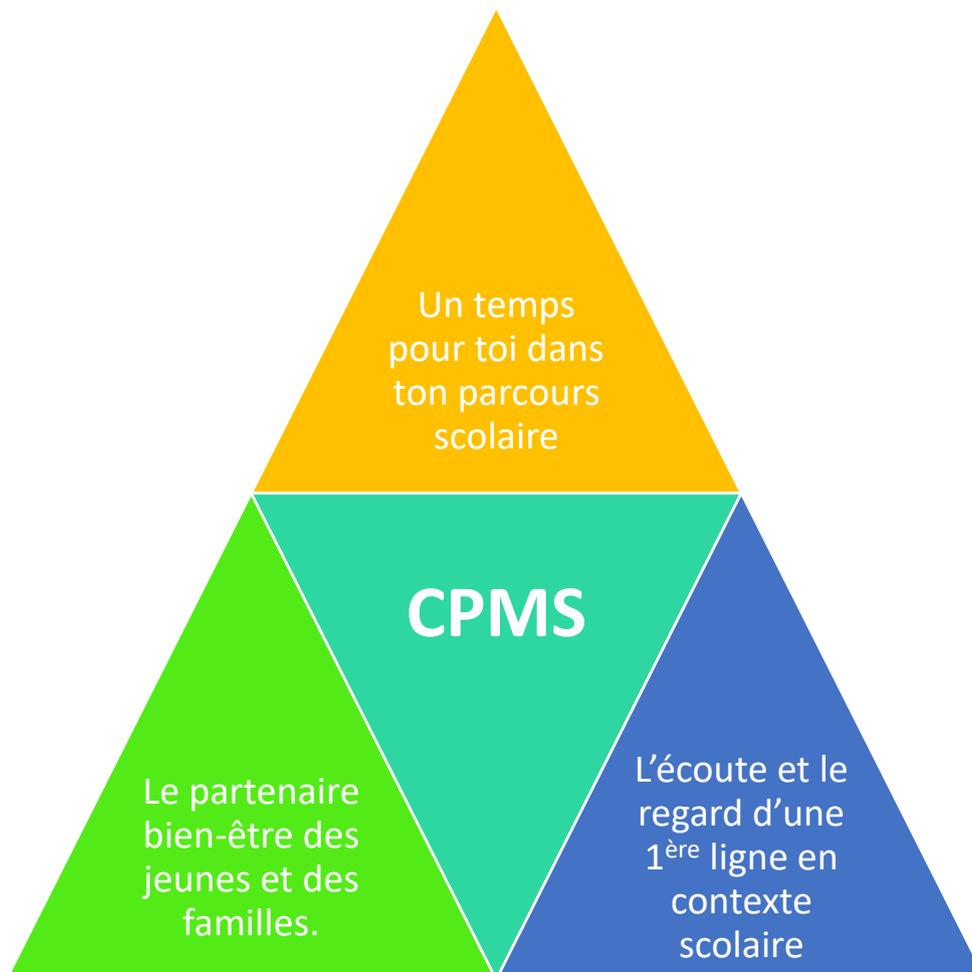
Le bien-être englobe toutes les facettes de nos champs d'action. Notre public est ciblé. Notre position d'acteur du monde scolaire est également abordée.

Ce descriptif succinct peut être diffusé auprès d'un public tout venant.

### « Le CPMS, un temps pour toi dans ton parcours scolaire »

Celui-ci s'adresse au jeune dans sa singularité et situe notre action dans le contexte scolaire. Pertinence de la notion de prendre le temps qui revient à travers tout le questionnaire. Dans les représentations collectives, le temps et le bien-être sont plutôt liés.

Ce slogan serait à privilégier pour s'adresser à notre public cible : les élèves.



## ANNEXE 1 : questionnaire mis à disposition en ligne

### Mot d'introduction

Quelle réforme pour les CPMS ?

Bienvenue.

### **Votre avis compte!**

La passation de ce questionnaire dure environ 20 minutes.

Pour chaque question, merci de choisir la réponse qui semble la plus appropriée à votre situation ou à votre expérience.

Nous garantissons **l'anonymat complet** de vos réponses !

Ce questionnaire est disponible jusqu'au 9 novembre 2020 inclus.

Il y a 37 questions dans ce questionnaire

Pour commencer, quelques questions sur vous...

Pour rappel, le questionnaire est totalement anonyme. Ces informations ont simplement pour but de mieux comprendre les réponses que vous donnez.

Vous ... ?
------------

### ***Quel est votre genre ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Femme
- Homme
- X

**Quel est votre âge ? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins de 25 ans
- 26-35 ans
- 36-45 ans
- 46-55 ans
- 56 ans ou plus

**Combien d'années d'ancienneté en CPMS avez-vous ? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins de 2 ans
- 2 à 4 ans
- 5 à 9 ans
- 10 à 19 ans
- 20 ans et plus

**Quelle est la fonction principale que vous occupez en CPMS ? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- CPP
- APP
- AS
- APM
- ALogo
- Direction

***Occupez-vous une fonction supplémentaire en CPMS ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

***Quelle est-elle ?***

**Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :**

La réponse était 'Oui' à la question « Occupez-vous une fonction supplémentaire en CPMS ? »

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- CPP
- APP
- AS
- APM
- ALogo
- Direction

***Quel est votre temps de travail ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- J'exerce un temps plein
- J'exerce entre un temps plein et un mi-temps
- J'exerce un mi-temps en CPMS
- J'exerce moins d'un mi-temps en CPMS

**A combien de centre(s) PMS êtes-vous rattaché.e ? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1
- 2
- 3
- Plus de 3]

**A quel réseau votre CPMS principal appartient-il ?**

(en cas d'égalité, celui dans lequel vous êtes arrivé.e en premier)\*

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Réseau libre
- Réseau officiel subventionné
- Réseau officiel organisé

**Quel est le réseau de votre second CPMS ?**

**Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :**

La réponse était '2' ou '3' ou 'Plus de 3' à la question '8 « A combien de centre(s) PMS êtes-vous rattaché.e? »

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Réseau libre
- Réseau officiel subventionné
- Réseau officiel organisé

***A quel type de CPMS êtes-vous principalement rattaché.e ?***

(en cas d'ex-aequo, choisir celui où vous avez le plus d'ancienneté)\*

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Ordinaire
- Mixte
- Spécialisé

***Quel est le type du second CPMS dans lequel vous travaillez ? (le cas échéant)***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Ordinaire
- Mixte
- Spécialisé

***Quel(s) niveau(x) d'enseignement sont présent(s) dans votre CPMS principal ?***

(plusieurs réponses possibles)\*

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Maternel
- Primaire
- Secondaire
- CEFA
- Autre

**Quelle est votre principale province/région d'intervention? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Bruxelles
- Hainaut
- Liège
- Brabant Wallon
- Namur
- Luxembourg
- Autre

La réforme du Pacte et vous...
--------------------------------

**Comment évalueriez-vous votre niveau actuel d'information à propos du contenu de la réforme des CPMS prévue dans le cadre du Pacte d'Excellence? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Je ne suis pas du tout informé.e
- Je suis assez mal informé.e
- Mitigé.e
- Je suis assez bien informé.e
- Je suis parfaitement informé.e

**Comment vous positionnez-vous par rapport à l'affirmation ci-dessous ?**

Je reçois toutes les informations nécessaires par les canaux officiels (mon Pouvoir Organisateur ou ses représentants)\*

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- pas du tout d'accord
- plutôt pas d'accord
- Mitigé.e
- plutôt d'accord
- tout à fait d'accord

***En dehors des canaux officiels, par quel canal ou quels canaux obtenez-vous le plus d'informations pertinentes sur la réforme? (plusieurs réponses possibles) \****

Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Par mon organisation syndicale
- Par des recherches personnelles
- Par des contacts avec des collègues
- Par des "bruits de couloir"
- Par d'autres canaux que ceux précités

***Est-ce la première fois que vous exprimez une opinion ou un avis concernant la réforme de façon officielle (p.ex. par l'intermédiaire d'un questionnaire, etc.) ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais plus

***Avez-vous déjà remis, à titre individuel ou collectif, une contribution aux travaux du Pacte d'excellence concernant la réforme des CPMS ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

- Je ne sais plus

***Pensez-vous que cette contribution précédente a été/sera suivie d'effets ? \****

**Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :**

La réponse était 'Oui' à la question « Avez-vous déjà remis, à titre individuel ou collectif, une contribution aux travaux du Pacte d'Excellence concernant la réforme des CPMS ? »

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- pas du tout d'accord
- plutôt pas d'accord
- Mitigé.e, je ne sais pas
- plutôt d'accord
- tout à fait d'accord

***Comment décririez-vous votre perception de la réforme des CPMS en général ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Très positive
- Positive
- Mitigée
- Négative
- Très négative

***Quel est ce canal ou quels sont ces canaux ? (le cas échéant)***

Veillez écrire votre réponse ici :

## Votre pratique professionnelle et vous...

***Parmi les activités évoquées ci-dessous, pourriez-vous évaluer la fréquence à laquelle vous les réalisez actuellement ?***

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1 : C'est l'une des activités les PLUS fréquentes, au cœur de ma pratique	2	3	4	5 : C'est l'une des activités que je pratique le MOINS souvent
L'offre de service aux consultants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La lutte contre l'échec scolaire et le redoublement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La réponse aux demandes des consultants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les actions de prévention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La promotion du bien-être à l'école via des activités concertées avec l'école	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'accueil, l'écoute, le conseil des jeunes quant à leurs questions personnelles, familiales, relationnelles et scolaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'éducation à la santé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 : C'est l'une des activités les PLUS fréquentes, au cœur de ma pratique	2	3	4	5 : C'est l'une des activités que je pratique le MOINS souvent
Le repérage des difficultés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'inclusion et le maintien des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire (aménagement raisonnables)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'intégration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le diagnostic	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La guidance psycho-médico- sociale des jeunes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le soutien psycho- pédagogique des professeurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'accrochage scolaire (prévention)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La lutte contre l'absentéisme et le décrochage scolaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La gestion de situations psychosociales lourdes (maltraitances familiales, harcèlement scolaire,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 : C'est l'une des activités les PLUS fréquentes, au cœur de ma pratique	2	3	4	5 : C'est l'une des activités que je pratique le MOINS souvent
tentatives de suicide...)					
La gestion de crise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La promotion des conditions favorables aux apprentissages des élèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'information sur les études et les professions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'orientation scolaire et professionnelle continue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le soutien à la parentalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le soutien aux relations école- famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La participation à la vie de l'équipe (réunions de service,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en place du travail de réseau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le travail administratif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La création d'outils	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Y a-t-il d'autres activités non listées ici qui sont au cœur de votre pratique ?**

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Autre activité
  
- Autre activité
  
- Autre activité

**Concernant ces mêmes activités, quelle place souhaiteriez-vous qu'elles occupent idéalement dans votre quotidien professionnel ?**

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP PLUS de temps à cette activité	2	3 : Je suis satisfait.e du temps actuellement consacré à cette activité	4	5 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP MOINS de temps à cette activité
L'offre de service aux consultants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La lutte contre l'échec scolaire et le redoublement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La réponse aux demandes des consultants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les actions de prévention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La promotion du bien-être à l'école via des activités concertées avec l'école	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP PLUS de temps à cette activité	2	3 : Je suis satisfait.e du temps actuellement consacré à cette activité	4	5 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP MOINS de temps à cette activité
L'accueil, l'écoute, le conseil des jeunes quant à leurs questions personnelles, familiales, relationnelles et scolaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'éducation à la santé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le repérage des difficultés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'inclusion et le maintien des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire (aménagement raisonnables)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'intégration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le diagnostic	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La guidance psycho-médico- sociale des jeunes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le soutien psycho- pédagogique des professeurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'accrochage scolaire (prévention)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP PLUS de temps à cette activité	2	3 : Je suis satisfait.e du temps actuellement consacré à cette activité	4	5 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP MOINS de temps à cette activité
La lutte contre l'absentéisme et le décrochage scolaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La gestion de situations psychosociales lourdes (maltraitements familiaux, harcèlement scolaire, tentatives de suicide...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La gestion de crise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La promotion des conditions favorables aux apprentissages des élèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'information sur les études et les professions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'orientation scolaire et professionnelle continue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le soutien à la parentalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le soutien aux relations école- famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP PLUS de temps à cette activité	2	3 : Je suis satisfait.e du temps actuellement consacré à cette activité	4	5 : Idéalement, je souhaiterais consacrer BEAUCOUP MOINS de temps à cette activité
La participation à la vie de l'équipe (réunions de service,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en place du travail de réseau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le travail administratif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La création d'outils	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

***Y a-t-il d'autres activités non listées ici auxquelles vous souhaiteriez pouvoir donner plus, ou moins de place ?***

Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Des activités auxquelles vous souhaiteriez donner PLUS de place
- Des activités que vous souhaiteriez maintenir au niveau actuel
- Des activités auxquelles vous souhaiteriez donner MOINS de place

**Comment décririez-vous votre sentiment de satisfaction professionnelle à l'heure actuelle? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 : je suis totalement satisfait.e
- 2
- 3
- 4
- 5 : je ne suis pas du tout satisfait.e

**Envisagez-vous à l'heure actuelle de quitter votre travail en CPMS ? \***

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 : je n'envisage pas du tout de quitter mon travail en CPMS
- 2
- 3
- 4
- 5 : j'envisage très sérieusement de quitter mon travail en CPMS

L'avenir des CPMS et vous...
------------------------------

**A votre avis, l'organisation et la structure actuelles des centres PMS correspondent-elles aux réalités et besoins du terrain ? \***

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- pas du tout d'accord
- plutôt pas d'accord
- Mitigé.e
- plutôt d'accord
- tout à fait d'accord

**Pourquoi selon vous ?**

Veuillez écrire votre réponse ici :

***Vous diriez de votre point de vue, que, aujourd'hui... \****

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1: Tout à fait satisfaisante	2	3: je suis mitigé.e	4	5: Tout à fait insatisfaisante
La visibilité des CPMS auprès des élèves et de leur famille est	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La visibilité des CPMS auprès des partenaires scolaires est	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La visibilité des CPMS auprès des partenaires extérieurs est	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La visibilité des CPMS auprès du grand public est	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

***De votre point de vue, maintenir le caractère non contraignant des interventions PMS est... \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 : Totalemment souhaitable
- 2
- 3
- 4
- 5 : Pas du tout souhaitable

***De votre point de vue, maintenir l'indépendance des CPMS par rapport aux établissements scolaires est... \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 : Totalemment souhaitable
- 2
- 3
- 4
- 5 : Pas du tout souhaitable

***Comment imaginez-vous, aujourd'hui et sur base des informations dont vous disposez actuellement, l'impact de la réforme sur votre satisfaction professionnelle à l'avenir ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 : ma satisfaction professionnelle va fortement diminuer
- 2
- 3 : cela ne va rien changer
- 4
- 5 : ma satisfaction professionnelle va fortement augmenter

***Comment imaginez-vous, aujourd'hui, l'impact de la réforme sur votre capacité à faire un travail que vous jugez de qualité ? \****

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 : cet impact sera très négatif
- 2
- 3 : cela ne va rien changer
- 4
- 5 : cet impact sera très positif

Le Centre PMS de demain
-------------------------

***Si vous deviez décrire le CPMS de demain, selon ce qui vous semble le plus approprié à l'intérêt du jeune, de sa famille, de l'école et de la collectivité, sur quoi mettriez-vous concrètement l'accent ?***

Veillez écrire votre réponse ici :

Un slogan pour le CPMS
------------------------

***Quel devrait être le slogan ou les mots-clés du CPMS de demain ?***

Veillez écrire votre réponse ici :

**Merci beaucoup pour votre participation !**

En cas de question, vous pouvez contacter Hedwige Thomas (hthomas@spfb.brussels).

Si vous souhaitez être tenu.e au courant des résultats de l'enquête, vous pouvez suivre [ce lien](#) pour y laisser votre adresse mail (il ne pourra pas être connecté à vos réponses) :

Envoyer votre questionnaire.

Merci d'avoir complété ce questionnaire.