



réseau d'écoles21

réseau cantonal d'écoles  
en santé et durables

valais



Promotion santé Valais  
Gesundheitsförderung Wallis

21 MAI 2025

Comment créer une vision d'établissement ? Exemple de processus d'adhésion du Lycée-Collège de Saint-Maurice (VS) au Réseau d'écoles21

Travail sur la culture d'établissement: un processus de changement et d'améliorations

# Intégration du LCSTM dans le Réseau d'écoles21 Réseau d'écoles en santé et durables

1. Eclairages
2. Processus
3. Résultats



La **Charte d'Ottawa** présente la santé comme une **ressource** majeure pour le **progrès social, économique et individuel**, tout en constituant un aspect important de la **qualité de la vie**.

Elle est pensée comme une **condition de base** à remplir pour permettre, et favoriser, le développement de l'individu qui doit s'attribuer un rôle plus actif afin de maintenir et d'améliorer son état.

Les transformations actuelles de la société ont fait naître de nouvelles demandes à l'égard de l'école et de nouveaux besoins.

- **La santé est une base fondamentale pour pouvoir enseigner, apprendre, réfléchir et agir**

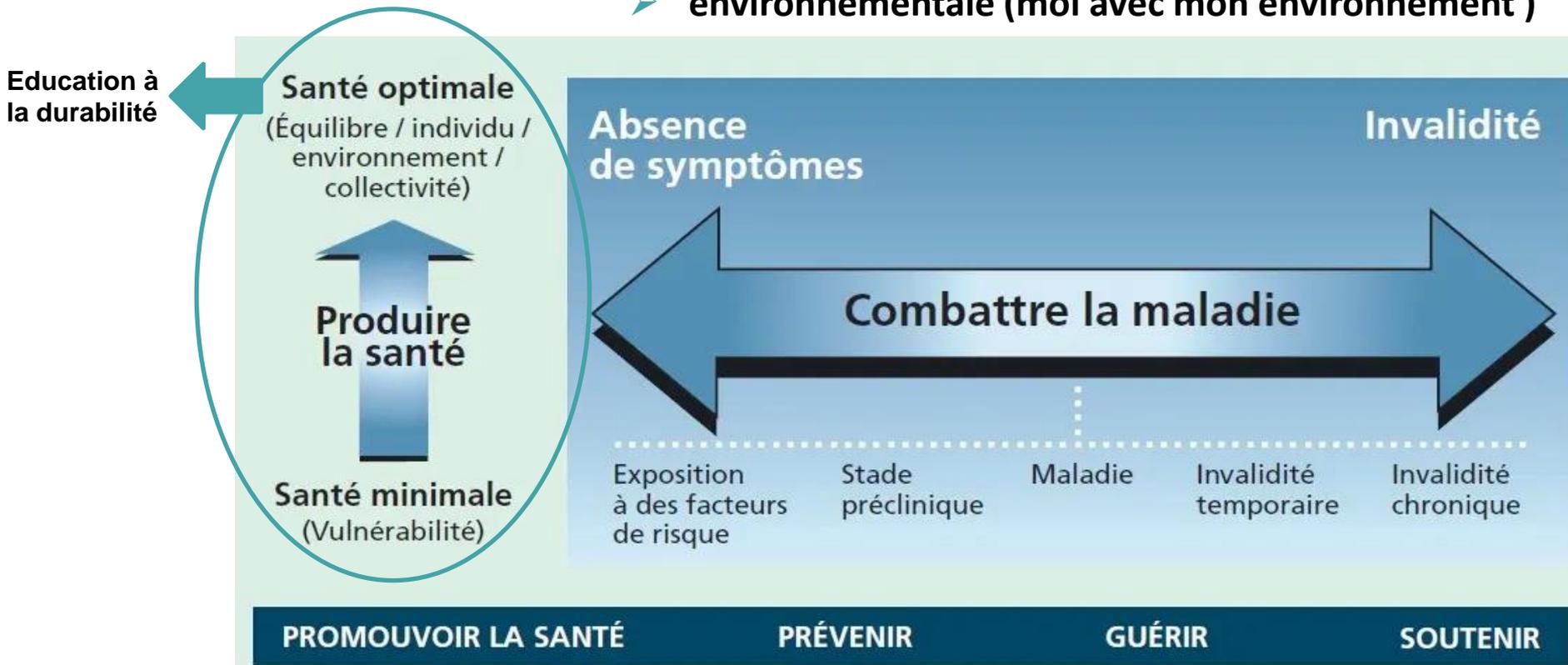
# Cadre de référence:

L'OMS définit ainsi la santé:

« **La santé** est un état de complet de **bien-être physique, mental et social** et pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité. »

La santé globale comprend la santé

- **physique (corps),**
- **psychique (cœur-esprit) et**
- **sociale (moi avec les autres)**
- **environnementale (moi avec mon environnement )**



Depuis l'adoption de la Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé, l'école devient de plus en plus un haut lieu de la promotion de la santé auprès de l'enfant, de l'adolescent, du corps enseignant et des directions des établissements scolaires. En Suisse, le Réseau d'écoles21 a pour mission de **favoriser un climat bénéfique à la santé dans les écoles.**

**Créer un bon climat scolaire est une préoccupation centrale d'une école** en santé et durable et donc aussi des activités du Réseau d'écoles21. Cela **repose sur une culture d'établissement** dans laquelle enseignants et élèves font des expériences d'apprentissage et de travail encourageantes qui les rendent plus forts. Le climat social qui règne dans une école est décisif pour le bien-être de tous les acteurs et la réussite des apprentissages.

# Une école en santé et durable:



5

**Une école en santé**  
Management de la santé :  
objectifs, convictions, valeurs et  
règles communs



6

**Climat scolaire**  
Coopération de l'ensemble des acteurs  
Relations de confiance et stabilité  
Soutien social



**Direction d'école**  
Santé physique et psychique /  
bien-être

Leadership,  
management de la santé



**Enseignant·e·s**  
Santé physique et psychique /  
bien-être

Activités liées à l'enseignement,  
qualité des relations



**Elèves**  
Santé physique et psychique /  
bien-être

Acquisition de compétences trans-  
versales. Réussite scolaire  
(Réalisation des objectifs éducatifs)

Conditions individuelles d'appren-  
tissage et de développement



1

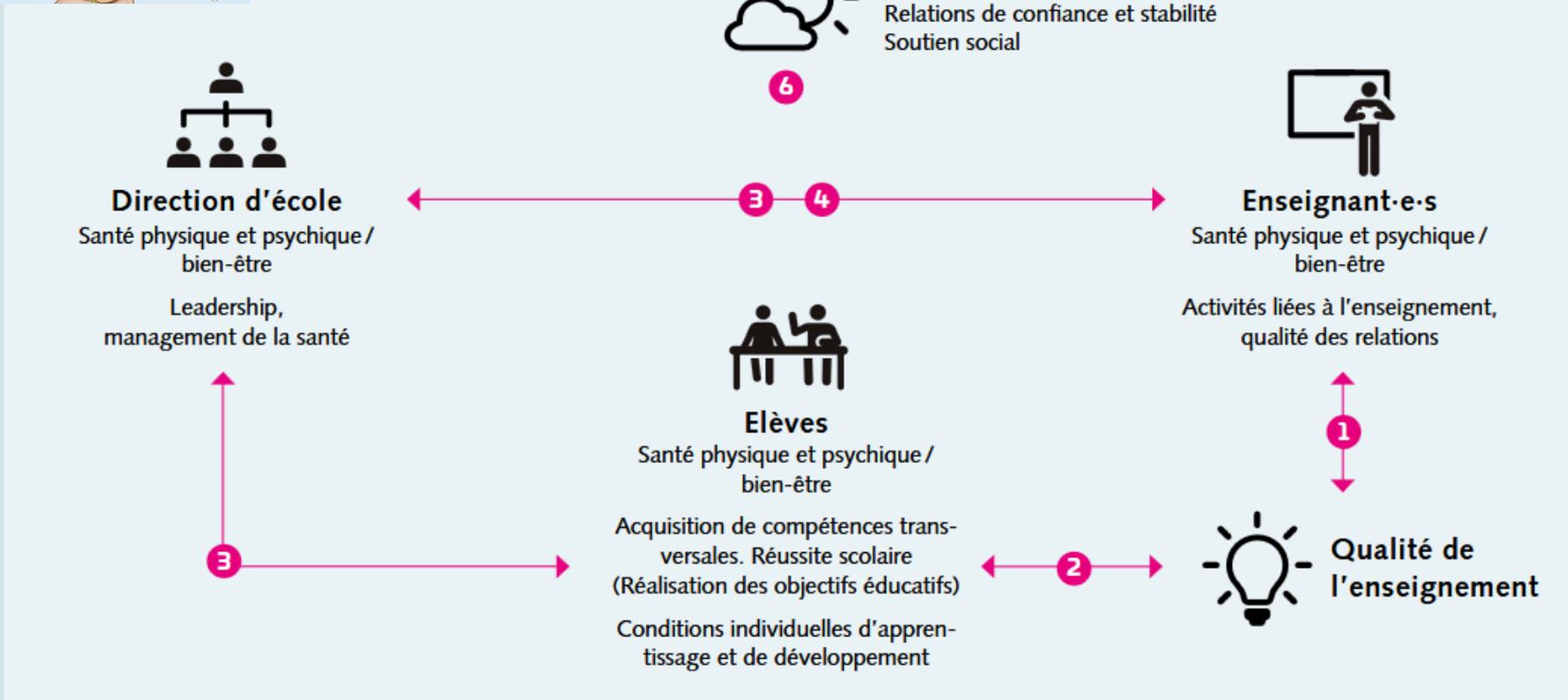
**Qualité de  
l'enseignement**

3

3

4

2



# Les étapes de travail

7

Phases : de réflexion / d'élaboration / de consultation / d'adaptation / de validation



- Etat des lieux
- Travail sur les valeurs
- Travail sur la vision et la mission du LCSTM
- Consultation des enseignant.e.s
- Consultation des élèves

Appel à participation aux séances de réflexion et au travail de rédaction

# Etat des lieux (mars 2024)



- Améliorer la visibilité des ressources pour tous
- Coordonner les ressources
- Avoir accès à de personnes ressources externes (santé)

- Améliorer la communication à tous les niveaux
- Mettre en place plus de processus participatifs
- Améliorer la communication profs-direction

- Repenser la culture d'établissement
- Direction horizontale
- 1 vision pour l'école (déclinaison annuelle)
- Favoriser les activités culturelles
- Mettre à jour – revoir le règlement et la charte de l'école

**Communication**

**Culture d'établissement**

Ressources

Lien Durabilité-Santé

- Créer une charte Durabilité au sein du collège
- Mieux prend en compte cette dimension

Relations sociales

Bien-être des enseignant.e.s

- Améliorer la connaissance des spécificités des élèves
- Améliorer la communication CO-collège et l'après
- Améliorer le système des photocopies

Enjeu smartphone

Aménagement / atmosphère

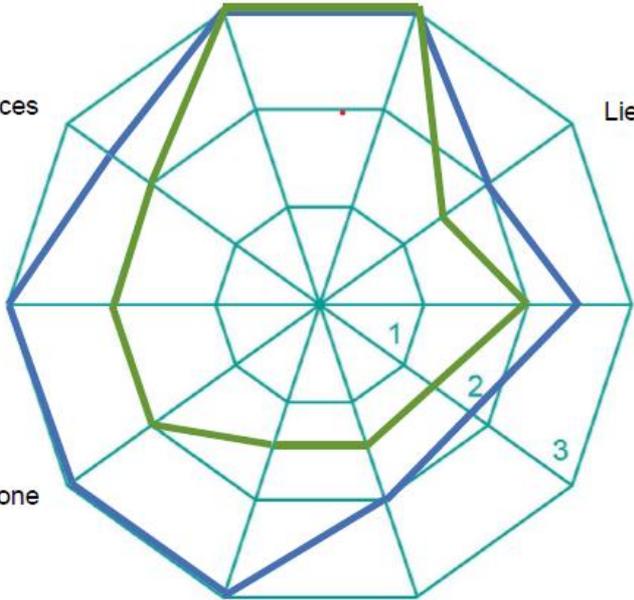
Bien-être de l'enseignement

- Améliorer la convivialité des lieux internes et externes
- Aménagements extérieurs
- Améliorer l'atmosphère (luminosité, décoration)
- Prendre en compte des idées pour le nouveau collège

- Mieux accueillir les élèves – améliorer l'accueil des élèves
- Améliorer la grille horaire pour les élèves
- Créer des salles de travail modulables
- Créer des lieux de pause plus conviviaux (prof et élèves)

**Légende couleur bleu**  
0 non souhaité  
1 peu souhaité  
2 plutôt bien souhaité  
3 vraiment très souhaité

**Légende couleur vert**  
0 non prioritaire  
1 peu prioritaire  
2 assez prioritaire  
3 fortement prioritaire



---

# OBJECTIF prioritaire

## Redessiner les contours de la culture d'établissement du LCSTM

### Une culture d'établissement sert à :

- faciliter le fonctionnement d'une école
- apporter une cohérence à l'ensemble.
- renforcer le sentiment d'appartenance
- assurer une cohésion entre les acteurs et les contextes.
- renforcer l'efficacité collective de l'établissement dans sa **mission**.

Elle est constituée de **valeurs fortes**, revendiquées par la direction, le corps enseignant, les employés et sont également **reconnues par les élèves**.

Dans le cadre du RE21, la culture d'un établissement de formation doit fédérer autour d'un objectif fondamental : **permettre aux jeunes de développer des compétences** (physiques, psychiques, sociales) afin de prendre leur place dans la société de **manière confiante et responsable**.

# Processus

---

**3 séances de 1h15 sur un mode convivial (à boire et à manger)**

## **Séances ouvertes à tous. Processus participatif**

1. Echange et discussion entre le RE21 et les 2 personnes de contacts pour se mettre d'accord sur les objectifs et le processus
  2. Une séance état des lieux (RE21)
  3. Une séance sur les valeurs (RE21)
  4. Une séance sur la vision et la mission (groupe élargi + RE21)
  5. En parallèle mise sur pied d'un groupe de travail restreint qui fait progresser les réflexions et qui affinent la charte (Mission, vision, valeurs) et qui fait avances d'autres mesures d'amélioration
  6. Signature de la convention d'adhésion
  7. Consultation des élèves via les délégué.e.s de classe.
  8. Consultation des enseignants. Cela a donné lieu a une séance d'explication pour des enseignant.e.s qui voulaient mieux comprendre et qui avaient certaines attentes et craintes. Séance d'explication du RE21. Cela a donné lieu à un réinvestissement et à une réiteration pour s'assurer que la charte fasse écho et unanimité pour un sentiment d'appartenance fort.
- **En parallèle** : accompagnement pour la journée durabilité en tant qu'experte conseil. Mise sur pied de différentes mesures d'améliorations (formation à la CNV, conseils et soutien pour des questions de promotion de la paix au sein de l'établissement, les 5 minutes de CPS par jour, etc). **DONC TERRAIN PLUS FAVORABLE**

Evolution souhaitée - Processus de changement - Centré sur leur établissement

**Culture d'établissement** : la définir = exercice complexe qui rééquilibre-déstabilise – déconstruit et reconstruit différemment, qui s'ajuste à l'ère du temps.

**Processus participatif** : méthode proposée par le RE21 : appel à participation - séance ouverte à tous - implication équitable des participant.e - souci d'efficacité - contrainte de temps - optimisation - orienté résultats - facilitant pour le groupe de travail. Méthode d'intelligence collective se fondant sur les compétences et les connaissances du groupe.

**Mon rôle** : facilitatrice – experte externe méthode et thématique – vision plus large que leur établissement – adaptation à leur établissement

**Les résultats obtenus** sont le fruit du travail réalisé (réflexion, élaboration, mise en consultation) par le groupe de travail élargie + restreint depuis février 2024 à février 2025 et qui se poursuit.

Liens. <https://www.promotionsantevalais.ch/fr/lycee-college-saint-maurice-rejoint-reseau-sante-4829.html>

Finaliser et valider la charte pour établir et asseoir une base claire de la culture d'établissement

Mettre à jour le règlement interne et les droits et devoirs de chacun

Travailler sur la charte durabilité basée sur la charte de base

Travailler sur la démarche de détection précoce:

Clarifier les différents protocoles d'actions en cas de harcèlement, de deuil, de soutien à la santé psychique, etc.

2x / an semaine sans smartphone sur base volontaire prof et élèves



## CHARTRE ÉTHIQUE

### ENGAGEMENTS ÉTHIQUES DE L'HEMU – HAUTE ÉCOLE DE MUSIQUE ET DU CONSERVATOIRE DE LAUSANNE

#### L'HEMU

MISSIONS ET VALEURS ▲

EN CHIFFRES

CHARTRE ÉTHIQUE

DURABILITÉ

Les directions, les professeur-es et le personnel de l'HEMU – Haute École de Musique et du Conservatoire de Lausanne créent une communauté musicale ouverte et inclusive, avec un idéal élevé de réussite.

La présente charte établit les bases d'un environnement créatif et stimulant, qui favorise le développement personnel et professionnel des élèves et des étudiant-es. Ses principes ont pour but de protéger leur intégrité et de veiller à leur bien-être. Pour que la musique continue d'enchanter le monde et celles et ceux qui la font.