



LA FONCTION DE
PERSONNE RESSOURCE
POUR L'EDUCATION INCLUSIVE



« Il n’y a ni vie minuscule, ni vie majuscule. La plus belle histoire de l’homme, c’est sa diversité. Il n’y a pas plusieurs humanités : l’une forte, l’autre faible ; l’une à l’endroit, l’autre à l’envers ; l’une éminente, l’autre insignifiante. Mais une seule, dépositaire de notre condition universelle, au cœur de laquelle niche la vulnérabilité. »

Charles Gardou

*Dossier réalisé par Frédéric Beuchard, Janick Cadoret, Guylaine Guyon, Fabienne Héry
et Raphaël David*

Ont participé à ce travail : Marc Chabanne, Cécile Germanaud, Ivane Mazonot,

DDEC 44, Juin 2022

Le 16 février 2017 est paru au Bulletin Officiel le Référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé. Ce référentiel présente la spécificité des formes d'intervention des enseignants appelés à :

- exercer **dans le contexte professionnel spécifique** d'un dispositif d'éducation inclusive
- exercer **une fonction d'expert de l'analyse** des besoins éducatifs particuliers et des réponses à construire ;
- exercer **une fonction de Personne ressource** pour l'éducation inclusive dans des situations diverses.

Ce référentiel s'inscrit dans la logique du développement de l'Ecole inclusive. Les enseignants spécialisés sont nécessairement (comme l'école dans son ensemble) impactés par cette mutation et voient leurs missions se transformer. **La fonction de Personne ressource** (3^{ème} axe du référentiel) est apparue comme une nouveauté, nécessitant une clarification. C'est dans ce contexte que s'est mis en place un groupe de travail composé d'enseignants spécialisés du premier degré et d'un chargé de mission pour éclairer cette nouvelle réalité.

Ce présent document est le fruit d'une réflexion qui a commencé en septembre 2019. Nous avons fait le choix de débiter notre recherche en partant du terrain. Pour cela, nous avons d'abord proposé une enquête à des enseignants volontaires du 1^{er} degré (enseignants en classe dite « ordinaire » et enseignants spécialisés). Cette enquête a mis en avant une grande diversité des pratiques, un besoin de clarifier la notion de Personne ressource et de dégager du temps pour exercer cette fonction. Dans un second temps, nous avons eu besoin de creuser le concept de Personne ressource en nous appuyant sur des apports théoriques, puis sur les textes institutionnels.

Avant de présenter les éléments théoriques liés à l'Ecole inclusive, il est important de clarifier le concept de Personne ressource. **Deux axes** se dégagent des définitions et des textes officiels.

L'enseignant spécialisé est Personne ressource :

- Dans l'action d'accompagnement (*Rôle d'accompagnement carte 1*)



C'est la demande qui fait naître l'action d'accompagnement, dans une relation de confiance. Cette action vise à améliorer une situation en mettant en œuvre des ressources, des moyens... au service de l'élève. Cette mission est temporaire, elle permet à l'acteur concerné de prendre de la distance et d'envisager des étapes dans l'accompagnement de cet élève. Une collaboration avec d'autres partenaires autour des besoins éducatifs de l'élève pourra être mise en place.

- Dans le développement de l'Ecole inclusive (*Rôle moteur carte 2*)



Dans la formation CAPPEI, pour la partie « Exercer dans l'école inclusive comme Personne ressource », trois missions essentielles sont présentées dont « Jouer un rôle moteur pour le développement de l'éducation inclusive ». L'enseignant spécialisé est ici initiateur de différentes propositions afin de développer « l'Ecole pour tous ». On retrouve une déclinaison de cette mission dans l'épreuve 3 du CAPPEI .

Forts de ces éclairages, nous vous proposons un document en trois parties, reprenant les textes institutionnels en lien avec des préconisations concrètes afin de permettre le déploiement de la mission de Personne ressource dans les établissements du diocèse :

1. Une présentation de l'Ecole inclusive
2. Deux entrées dans la fonction de Personne ressource :
 - Rôle d'accompagnement auprès des équipes pédagogiques
 - Rôle moteur de l'enseignant spécialisé dans le développement de l'Ecole inclusive
3. Des préconisations pour le développement de la mission Personne ressource dans les établissements

1. Une présentation de l'Ecole inclusive

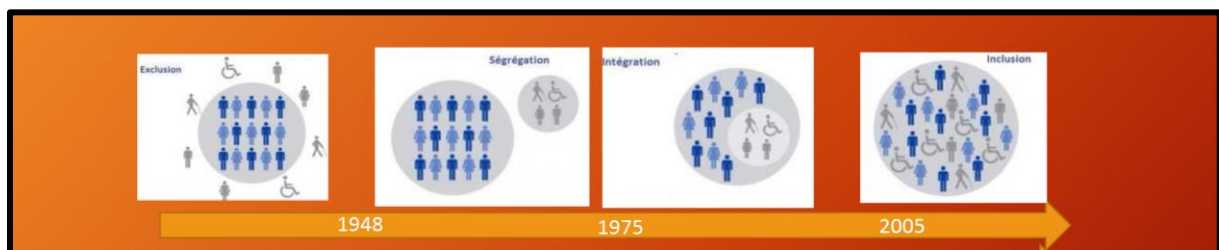
Avant de clarifier ce qui est attendu de la « Personne ressource pour l'Education inclusive », il est important de clarifier brièvement ce qu'on entend par Ecole inclusive.

L'Ecole inclusive : L'Ecole pour TOUS

Une Ecole inclusive est :

- Une Ecole qui réduit les risques d'exclusion, voire qui n'exclut plus.
- Une Ecole qui scolarise tous les élèves
- Une Ecole qui prend en compte toutes les dimensions de la personne, qui vise une éducation intégrale¹

La notion d'Ecole inclusive repose sur un principe éthique : **celui du droit pour tout enfant, quel qu'il soit, à fréquenter l'école ordinaire**, conformément à la loi de 2005. Le visuel ci-dessous permet de mesurer l'évolution dans le temps de la manière dont l'Ecole inclusive s'est construite.



2

« Les changements sémantiques traduisent bien ce qui est en jeu dans l'inclusion : parler de « **handicap** » renvoie à la responsabilité de l'individu qui en est porteur, tandis que la « **situation de handicap** » évoque l'environnement et le cadre de vie qui crée le handicap. Passer de la « **prise en charge** » à la « **prise en compte** » permet également de ne plus considérer le handicap comme un poids à porter mais comme une personne à accompagner. »³

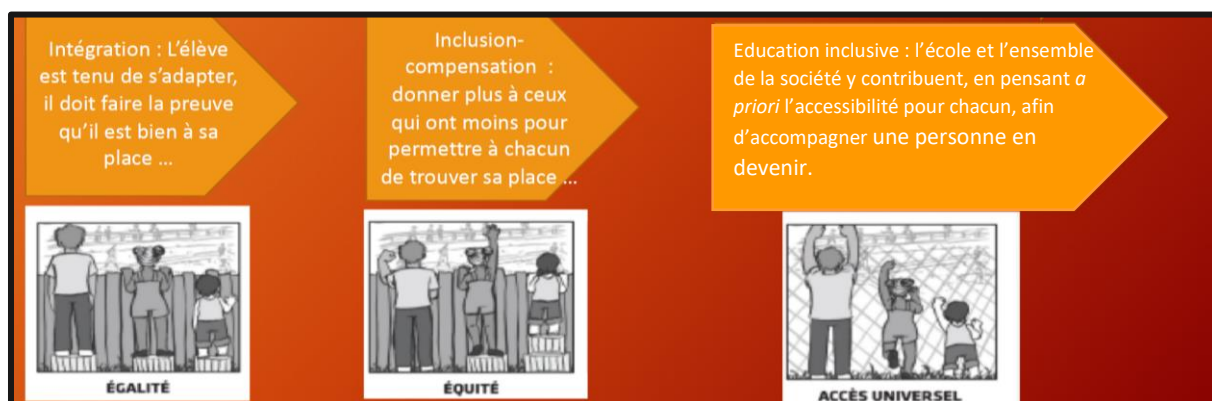
¹ Définition de Véronique Poutoux, <https://www.versunecoleinclusive.fr/pourquoi-ce-site/>

² Visuels webinaire « Education inclusive, l'affaire de tous », de Marie-Odile Plançon

³ Le métier d'enseignant spécialisé Ch. 1 : Les enjeux actuels de l'inclusion : une école pour tous – coll d'auteurs coordonnés par Diane Bedoin

Enfin, il est important de ne pas circonscrire la notion d'Ecole inclusive à la question du handicap, l'Ecole inclusive prend en compte tous les besoins, toutes les fragilités et donc,
tous les élèves !

En ce sens, une des réponses à la prise en compte des besoins de chacun peut être la conception universelle de l'apprentissage. Celle-ci vise à prévoir dès la phase de conception des enseignements, les approches et les démarches qui permettront de faire progresser « dans toute la mesure du possible » tous les élèves « sans nécessiter ni adaptation, ni conception spéciale ». ⁴



« Concrètement, la définition de l'Ecole inclusive regroupe donc toutes les solutions et les moyens possibles mis en place par le système éducatif pour garantir la réussite du parcours individuel de l'élève et répondre à chacun de ses besoins. » ⁵

⁴ Conception universelle de l'apprentissage – Académie de Clermont-Ferrand

⁵ Définition Ecole inclusive site Lexilife

EXERCER UNE FONCTION DE PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉDUCATION INCLUSIVE DANS DES SITUATIONS DIVERSES

RÔLE D'ACCOMPAGNEMENT



En répondant, dans le contexte d'exercice, aux demandes de conseil concernant l'élaboration de réponses pédagogiques concertées à des besoins éducatifs particuliers.

Référentiel CAPPEI

Temps de travail régulier avec les chefs d'établissement

Temps de synthèse réguliers avec les enseignants (sur les 108 heures, possibilité de dégager des heures volantes par le CE pour ces rencontres)

Accompagner les enseignants :
- dans l'écriture de PPRE, GEVAsco, PAP...
- dans la préparation des EE, ESS

Echanger sur une problématique de classe ou d'élève (avec l'enseignant, en équipe, en équipe de dispositif)

Travailler en équipe autour d'une problématique

Diffuser des outils en lien avec la situation

Analyse en CES, en équipe

Tenir conseil

Analyser des situations d'élève

Construire des réponses adaptées

En construisant des relations professionnelles avec les familles en les associant au parcours de formation

En mobilisant les éléments du cadre législatif et réglementaire dans la variété de ses missions

En connaissant et en coopérant avec la diversité des partenaires et des acteurs de l'Ecole inclusive

Tenir le cadre légal

Co-construire le parcours de l'élève

Accompagner les familles dans les démarches (partenaires extérieurs, dossiers administratifs, identifier des personnes relais)

Proposer des pistes de réponse en conseil de cycle (prévoir un RDV de parents, une EE, / envisager une orientation, des liens avec les partenaires extérieurs...)

Accompagner les familles dans la découverte des parcours

S'appuyer sur le cadre dans toutes les situations (synthèses, conseils de cycles, rendez-vous de parents, équipes éducatives, ESS...)



EXERCER UNE FONCTION DE PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉDUCATION INCLUSIVE DANS DES SITUATIONS DIVERSES

- Construire des outils en réponse à des besoins identifiés
- Co-élaborer des supports de travail (évaluation) sur temps institutionnels CAS, réunions dispositifs, journée DDEC)

- Présenter des modalités de travail en co-enseignement et préparer des supports en collaboration enseignant de classe et enseignant spécialisé.

- Réaliser des observations en classe (par l'enseignant lui-même ou par l'enseignant spécialisé) et les analyser
- Analyser les évaluations de classe, évaluations nationales de rentrée, ...
- Participer à l'élaboration du volet pédagogique du projet d'établissement, ainsi qu'à sa mise en œuvre
- Analyser les besoins qui émergent lors des conseils de cycle, des bilans de fin année...
- Proposer des temps d'analyse de pratiques

- Construire un Padlet à destination des enseignants,
- Etablir une liste de sites, livres, documents, etc.

Diffuser des outils vecteurs de l'école inclusive

Temps de travail au sein des équipes des enseignants spécialisés du dispositif

Temps de co-élaboration avec des enseignants pour des ateliers de prévention

En prévenant l'apparition de difficultés chez certains élèves ayant une fragilité particulière

Faire émerger des besoins d'équipe, Travailler en équipe sur temps de concertation

- Se former, faire des stages d'observations, rencontrer des professionnels
- Participer aux équipes éducatives, aux ESS
- Contacter les partenaires extérieurs et structures
- Construire un annuaire des partenaires extérieurs du secteur

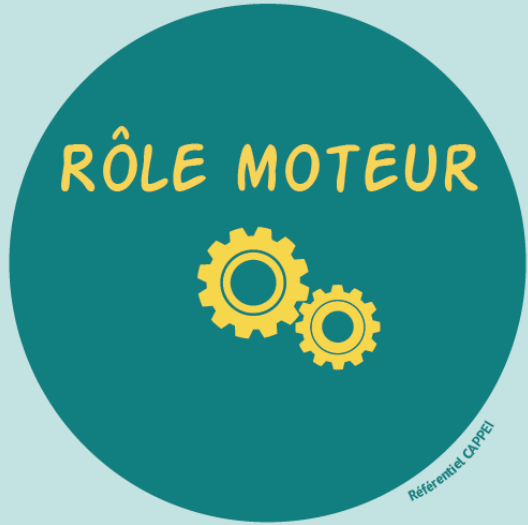
Connaître le maillage territorial des partenaires extérieurs

En connaissant et en coopérant avec la diversité des partenaires et des acteurs de l'Ecole inclusive

Informers les équipes suite à une formation, Partager ses connaissances
 Construire une animation avec partenaires extérieurs (parents, professionnel de santé)
 Diffuser des idées d'action en faveur de l'école inclusive (échanges de pratiques, concertations, réunions de cycle).
 Mener des concertations en réseau sur le secteur habituel d'intervention (réunir les collègues des différentes écoles par niveau, en cycle, en école entière, etc.).

Construire et animer des temps de concertation avec les équipes

En construisant et en animant des actions de sensibilisation, d'information et en participant à des actions de formation sur le thème de l'Education inclusive



- Lire, avoir des temps de recherche,
- Se former (MIN, conférences, lecture des textes institutionnels...)
- Connaître les parcours de scolarisation.

Temps de veilles intellectuelles pour s'enrichir

En construisant des relations professionnelles avec les familles et en les associant au parcours de formation

Connaître les parcours de scolarisation

- Connaître les structures et dispositifs du secteur
- Avoir des connaissances sur les différents types de parcours (ULIS, IME, SEGPA...)
- Participer aux entretiens de parents, aux équipes éducatives, aux ESS

Faire du projet de dispositif un vecteur de l'Ecole Inclusive, à différentes échelles (au sein de l'établissement, du Secteur Habituel d'Intervention, du dispositif ASH)

En s'appropriant et diffusant les enjeux éthiques et sociétaux de l'Ecole Inclusive

En concevant et en mettant en œuvre des modalités de co-intervention

Proposer des modalités de co-intervention

- Analyser les besoins (suite à des évaluations, des remontées de l'équipe sur temps de pré-rentrée, bilan)
- Préparer la co intervention avec les enseignants concernés
- Mettre en œuvre
- Evaluer la modalité de travail

Elaborer le projet du dispositif en équipe plurielle : chefs d'établissement, enseignants, enseignants spécialisés de Réseaux d'Aide et de Dispositif ULIS

Renforcer la place de l'Ecole Inclusive dans le projet d'établissement

Participer à l'élaboration du projet d'établissement inclusif

Expliciter la pertinence de la co-intervention

3. Des préconisations pour le développement de la mission Personne ressource dans les établissements

Afin d'honorer cette fonction de Personne ressource dans les réalités de chaque établissement, voici un éventail de *pistes possibles* à retenir selon chaque contexte (liste bien sûr non exhaustive).

A l'échelle de l'établissement, avec toute l'équipe

- Accorder à tout enseignant 3 heures de travail sur les 108 heures pour des temps de synthèse avec l'enseignant(e) spécialisé(e), des temps de préparation d'outils communs, de préparation de coenseignement
- Participer à la réflexion pédagogique et éducative portant sur l'élaboration du projet d'établissement en y apportant la dimension du développement de l'Ecole inclusive
- S'autoriser à préparer et co-animer avec les chefs d'établissement des temps de concertations suite à des formations ou pour répondre à des besoins de connaissances remontés par l'équipe
- Instaurer un temps de permanence ou de rendez-vous sur chaque école pour permettre des temps de travail avec les enseignants (pour les enseignants RA, privilégier de rester le soir sur l'école d'intervention de l'après-midi)
- Faire évoluer les conseils de cycle, de classe ou d'ULIS : préparer en amont avec les enseignants, avec le chef d'établissement
- Développer les pratiques de coenseignement.
- Mener des actions en tant que Personne ressource pour le développement de l'Ecole inclusive (cf épreuve 3 du CAPPEI).

A l'échelle de l'établissement, avec le Chef d'établissement

- Durant la semaine précédant le conseil de cycle, de classe ou d'ULIS, alléger les prises en charge pour permettre, suite à la lecture et l'analyse des fiches élèves, de mener les entretiens, les observations, les évaluations et les contacts partenaires qui s'avèrent nécessaires

- Prévoir un emploi du temps de 1^{ère} période plus souple pour répondre aux besoins spécifiques de cette période (évaluations nationales, évaluations diagnostics, arrivées des nouveaux élèves, nouveaux AESH, nouveaux collègues)
- Rappeler les recommandations en terme d'organisation des aides : 3 créneaux d'intervention par demi-journée (et pas davantage)
- Être présent sur les établissements sur les jours de décharge des chefs d'établissement, afin de pouvoir réserver un temps de travail régulier avec eux/elles
- Elargir le champ des partenaires extérieurs pour répondre aux besoins qui émergent : Emasco, les différents service de la DDEC, les associations...
- Sur temps de classe, permettre à l'enseignant spécialisé (ou à l'enseignant de classe) de rencontrer des partenaires extérieurs, de faire des stages d'observations et de contacter les structures

A l'échelle du Dispositif ou du Secteur Habituel d'Intervention

- Pour les enseignants sur poste RA, prévoir un temps de commission de pilotage avec les chefs d'établissement du Secteur Habituel d'Intervention (SHI) en début d'année pour définir les modalités de fonctionnement et les besoins de chacun
- Pour les enseignants sur dispositif ULIS, prévoir un temps de commission de pilotage avec le chef d'établissement, le coordonnateur ULIS et l'AVSco pour définir les modalités de fonctionnement et les besoins de chacun
- Suivre et présenter un compte-rendu de la répartition des 108 heures aux chefs d'établissement des écoles du réseau
- Mettre à profit le temps de CAS ou des 108 h pour élaborer en équipe plurielle le projet du dispositif.
- Mettre à profit les journées de travail institutionnelles (rentrée, décembre, juin) et CAS pour co-construire des outils en réponse à des besoins identifiés

A l'échelle personnelle

- Se former régulièrement : Formations Formiris, M.I.N., MOOC, magistère...

CONCLUSION

La fonction de Personne ressource est **réaffirmée et renforcée depuis le BO du 16.02.2017** dans le référentiel des compétences de l'enseignant spécialisé.

Notre réflexion, née de l'existence de disparités des pratiques et des représentations sur le terrain, nous a conduits à apporter un éclairage sur cette nouvelle mission.

Après l'analyse des textes du CAPPEI et des éléments de formation, la fonction de Personne ressource pour l'Education inclusive peut être partagée en deux missions différentes :

- ✓ le **rôle d'accompagnement** qui vient répondre à une demande
- ✓ le **rôle moteur** qui demande une posture pro active

Cette fonction s'ajoute aux deux autres missions : la fonction d'expert d'analyse des besoins éducatifs particuliers et la fonction d'enseignant spécialisé dans un dispositif d'Education inclusive (RA, ULIS, SEGPA, IME...). Il est donc important de se **dégager du temps** pour remplir cette partie spécifique de la mission.

Dans la troisième partie, des préconisations ont été recensées pour que se vive cette mission de Personne ressource à différents niveaux. Outre du temps, être Personne ressource nécessite d'être dans une **démarche de formation** régulière, d'exercer une veille pédagogique et de collaborer avec les différents partenaires qui œuvrent au développement de l'Ecole inclusive.

Ce document doit permettre à chacun d'avoir les éléments de base pour construire une vision commune des différentes modalités de travail pour assurer cette mission. Il appartiendra à chaque équipe de s'en saisir pour développer cette mission, au sein de son établissement, de son réseau, de son dispositif.

Enfin, il est important d'opérer un renversement : l'enseignant spécialisé ne doit pas rester le seul expert des besoins éducatifs particuliers. La fonction de Personne ressource ne consiste pas à s'approprier cette expertise mais à la partager avec les équipes enseignantes.

