



DOSSIER

Formation spécialisée :
le point !
p. 3 à 6



On ne transforme pas l'école sans les personnels

Le ministre veut nous vendre « l'école de la confiance » en procédure accélérée. Il est plutôt parti pour précipiter les transformations de l'école sans les enseignants et sans bénéfice réel pour la réussite de tous les élèves. La création des établissements des savoirs fondamentaux, de la maternelle au lycée, ou encore la possibilité de faire des expérimentations à tout-va risquent de modifier profondément le service public d'éducation. Les personnels de l'enseignement adapté et spécialisé et leurs formateurs, déjà mis à rude épreuve notamment par la réforme du CAPPEI, risquent fort de voir encore évoluer leurs rôles et leurs missions. Mouvement spécialisé, formation, personnels considérés comme ressource aux dépens de la prise en charge des élèves : autant de points de vigilance au sujet desquels le SNUipp-FSU continuera de discuter. Il défendra en s'appuyant sur l'avis des personnels sa vision sur l'ensemble de ces questions, lors des réunions et instances départementales et ministérielles. Le dossier de ce SNUinfos y met la focale.

SOMMAIRE

2 Concertation école inclusive
PIAL
Pauvreté et ségrégation scolaire : un travail avec ATD
Quart Monde
Collectif National RASED :
des constats et des actions

3-6 Formation spécialisée : le point !
Des interrogations sur le terrain
Nouvelle formation spécialisée et évolution
des missions
Bilan de la mise en œuvre du CAPPEI
Tutorat : des difficultés pour accompagner les
stagiaires CAPPEI
Session 2017-2018 : des résultats disparates et
inquiétants
Deux questions à Corinne Moy (formatrice ESPE)
Interview formation : Magdalena KOHOUT-DIAZ

7 Compléments de formation
Mouvement des personnels spécialisés

8 Rapport DITEP
L'école inclusive en question(s)

Concertation école inclusive

Le Ministère de l'Éducation nationale (MEN) et le Secrétariat d'État aux Personnes Handicapées ont lancé, le 22 octobre dernier au sein du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées, une concertation sur l'école inclusive sur trois axes :

- les attendus des familles et des associations pour une scolarisation de qualité (simplifier le processus de scolarisation, rétablir une relation de confiance école / familles à partir du PPS, créer des pôles ressources dans les établissements scolaires),

- un métier d'AESH attractif avec des perspectives d'avenir (amélioration des

conditions d'exercice, interventions sur les temps péri et extra-scolaires),

- mise en œuvre de l'expérimentation des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisé (PIAL).

La présentation des travaux, le 11 février, a été l'occasion pour les ministres concernés de faire plusieurs annonces. Pour le SNUipp-FSU, cette concertation est un rendez-vous manqué avec les enseignants qui ont été peu entendus. Même si le ministre de l'EN a annoncé une simplification des démarches pour les familles, celle-ci ne garantit en rien une amélioration des conditions de scolarisation pour une meilleure inclusion des

élèves en situation de handicap. Concernant la formation initiale des enseignants, un volume d'heures obligatoire sur l'école inclusive devrait être garanti dans toutes les maquettes des masters MEEF, qui vont être revues dans le cadre de la refonte de la formation des enseignants (les futurs INSPE). Pour la formation continue, tous les plans académiques (PAF) comporteraient en 2019 une formation à l'école inclusive. Des ressources devraient être mises en ligne et le nombre d'enseignants référents devrait augmenter. Un plan d'action plus précis devrait être annoncé mi-mars.

Pauvreté et ségrégation scolaire: un travail avec ATD Quart Monde

Le SNUipp-FSU participe à un comité inter partenarial organisé par ATD Quart Monde (Agir Tous pour la Dignité) avec des organisations syndicales, des associations professionnelles et de parents d'élèves. Ce comité a produit en octobre 2018 une tribune « Pauvreté et ségrégation scolaire, ça suffit », constatant des orientations subies notamment vers les enseignements adaptés et spécialisés : SEGPA, ULIS, IME pour les enfants de familles défavorisées et dénonçant ce déterminisme social afin que tous puissent accéder à une « formation humaine, citoyenne, professionnelle ambitieuse ». Plus largement c'est la question de la répétition voire de l'amplification des inégalités qui est en jeu. Le 2 février le comité s'est réuni à Lyon pour lancer des expérimentations pour travailler sur ces points. Le SNUipp-FSU continuera de prendre sa place au sein de ce projet par la participation aux réunions et la diffusion des informations à travers ses réseaux.

Collectif National RASED : des constats et des actions

Le collectif national RASED, composé d'organisations syndicales, d'associations professionnelles et de parents d'élèves, s'est réuni le 30 janvier 2019. De fortes inquiétudes remontent concernant l'avenir de l'ASH, et plus spécifiquement de l'adaptation, au vu de l'amalgame récurrent qui est fait entre le handicap et la grande difficulté scolaire, dans les médias notamment. Cela se traduit par exemple par la surmédicalisation, les demandes croissantes d'AVS pour des élèves en difficulté scolaire, la disparition ou transformation des postes RASED.

La mise en place du CAPPEI a fait l'objet d'une enquête du collectif, ainsi que d'une audience ministérielle en juin dernier. Les missions des personnels spécialisés sont modifiées par la mise en place de pôles ressources sans cadre juridique, de « personnels ressources » ou encore des PIAL. Le collectif prépare un courrier à l'occasion de la carte scolaire pour rappeler l'importance des missions des personnels RASED pour contribuer à la réussite de tous.

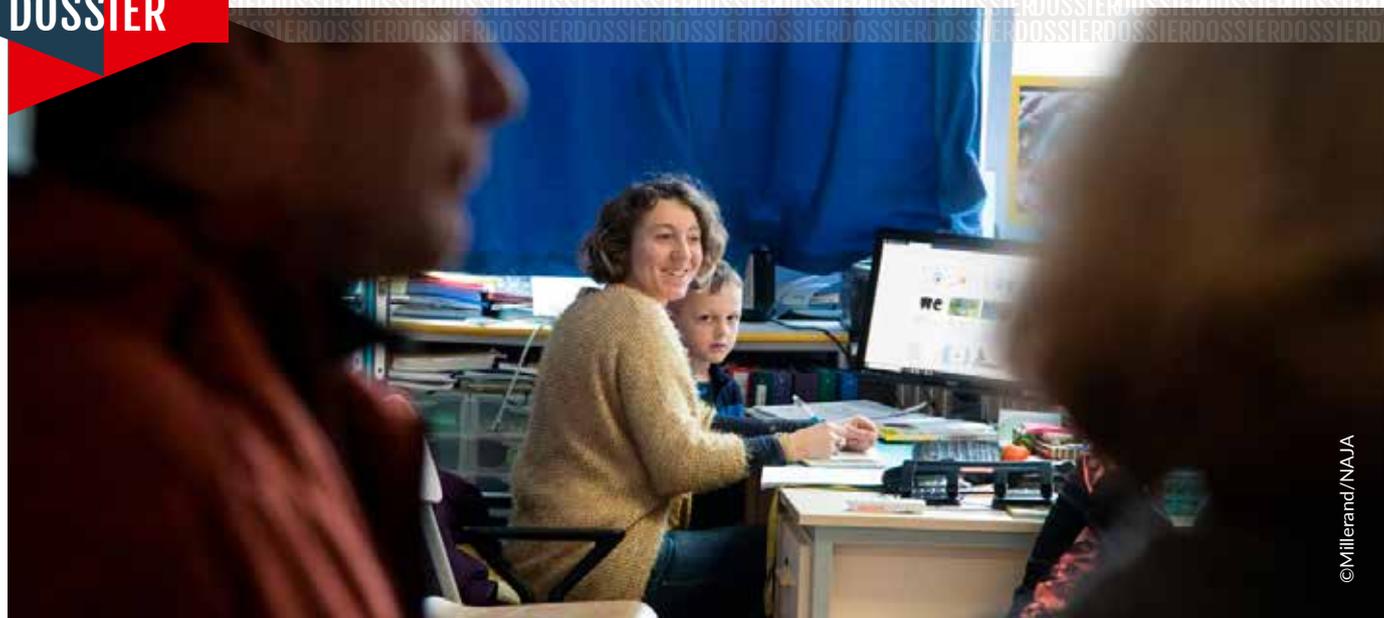
PIAL

Le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé est un nouveau dispositif en expérimentation depuis la rentrée 2018. Il devrait répondre selon le ministère, aux difficultés du terrain à gérer les notifications croissantes d'accompagnement des élèves en situation de handicap. Il consiste à mutualiser et à coordonner localement les moyens en accompagnement.

A ce jour, il n'y a pas vraiment d'organisation type : la gestion des PIAL est déléguée soit à l'IEN de circonscription, soit à un chef d'établissement. D'après le ministère, 887 écoles sont concernées (650 écoles dans un PIAL inter-degré et 237 dans un PIAL premier degré).

Questionné sur les critères d'évaluations et

de bilan de cette expérimentation, le ministre répond qu'il n'a pas d'outils fiables. Il reconnaît une difficulté à pouvoir répondre sur l'ensemble du territoire (le rural par exemple). Les PIAL devraient être généralisés à la rentrée 2019 dans tous les collèges avec ULIS, ce qui devrait faire environ 2000 PIAL. Le SNUipp-FSU sera vigilant à ce que les PIAL n'entraînent pas des dégradations pour les conditions de travail des AESH, déjà très précarisés. De plus, la mutualisation sous entendue dans les PIAL ne pourrait être qu'une solution de très court terme et qui n'éluide en rien la nécessité de se doter de moyens à la hauteur des besoins des élèves concernés. Ces expérimentations à moyens constants n'augurent rien de bon pour les personnels, comme pour les élèves.



Formation spécialisée : le point !

Deux ans après la mise en place du CAPPEI, il était temps de réaliser un premier bilan de la réforme de l'enseignement spécialisé pour en mesurer les premiers effets. C'est ce que le SNUipp-FSU a demandé au ministère et a obtenu. C'est aussi l'objet de ce dossier.

Derrière le changement de sigle CAPASH/CAPPEI, les modifications de fond ne sont pas anodines. « Les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap » laissent notamment la place aux « pratiques de l'éducation inclusive ». Les réformes successives des dispositifs et structures spécialisés, RASED, ULIS, EGPA, et celles concernant les parcours des élèves, portaient en germe ce changement de paradigme.

L'enjeu de la réforme n'est pas seulement l'actualisation

des éléments institutionnels liés à l'inclusion, notamment la loi de Refondation de 2013 qui institue le principe de l'inclusion dans le système éducatif français. Il s'agit surtout de promouvoir un enseignement spécialisé de nouvelle génération adapté à une école de nouvelle génération : l'école inclusive. L'objectif de cette dernière étant d'adapter le milieu ordinaire à tous les élèves, en situation de handicap ou non, en difficulté scolaire ou non, le ministère cherchant à développer un enseignement spécialisé capable de répondre aux besoins de cette école de la diversité. Comment envisager ces compétences dans un nouveau contexte où la manière de se représenter les différences entre handicap, difficulté et grande difficulté scolaire, voire même entre les déficiences, a vocation à s'effacer au profit du concept d'élèves à besoins éducatifs particuliers ?

Des interrogations sur le terrain

Les résultats de la première session du CAPPEI et les retours du terrain sur les modalités et contenus de formation montrent des incohérences par rapport aux attendus des personnels spécialisés, des ESPE comme ceux de l'institution, notamment sur la question des gestes professionnels permettant d'agir auprès et pour les élèves.

De même, les modalités d'affectation des personnels spécialisés, auxquelles le SNUipp-FSU s'est opposé, vont dans le sens d'un recul des spécialités au profit de la fonction ressource.

Dans un contexte « austéritaire », autoritaire voire réactionnaire, de dégradation des conditions de travail, de perte du pouvoir d'agir, de creusement des inégalités sco-

laires, de défiance vis à vis de l'institution, les enseignantes et enseignants sont-ils prêts à ce changement profond d'identité professionnelle ? Doit-on renoncer aux enseignements adaptés ? Doit-on faire une croix sur le modèle à la française qui allie structures spécialisées et scolarisation en milieu ordinaire ?

Ce sont en particulier ces questions auxquelles sont confrontés les enseignants et enseignantes spécialisés en formation ou non, mais aussi les formateurs, les tuteurs. En somme l'ensemble de la communauté éducative qui voit dans cette formation spécialisée la volonté de répondre à la diversité à moindre coût tout en affichant l'ambition d'une éducation inclusive.



Nouvelle formation spécialisée et évolution des missions

L'analyse de cette formation ne peut être isolée de la montée en puissance de l'école inclusive telle que le ministère la promeut.

Deux ans après la publication du décret réformant la formation spécialisée, les remontées du terrain révèlent que les textes officiels ont donné lieu à des interprétations et des mises en œuvre très diverses selon les départements, tant du point de vue de la formation que de l'affectation des PE spécialisés.

Ce que le SNUipp-FSU craignait quant aux contenus de formation et à l'évolution des missions qu'ils portent en germe semble se confirmer : remise en cause des spécialisations ; contenus des modules peu professionnalisants et orientés vers des missions ressources au détriment de la prise en charge des élèves ; tuteurs empêchés de transmettre les gestes professionnels les plus éloignés des attentes de l'institution ; ESPE en roue libre (voir interview page 5).

Après les circulaires RASED en 2014,

ULIS en 2015 et SEGPA en 2016 qui permettaient malgré tout de maintenir les missions des PE spécialisés auprès des élèves, la mise en œuvre du CAPPEI vient mettre une touche supplémentaire au processus qui tend à aller vers « une déspecialisation du spécialisé et une spécialisation de l'ordinaire* ». En effet, dans un contexte de diminution des postes spécialisés devant élèves, les injonctions se multiplient pour inclure toujours plus les élèves en situation de handicap dans les classes ordinaires ou pour agir en co-intervention. La fonction ressource devient la panacée et les moyens spécialisés, en premier lieu les RASED, se diluent dans des pôles ressources. Les enseignants des classes ordinaires doivent faire face sans aide à la multiplication de situations d'élèves compliquées, quand les PE spécialisés sont privés de leur pouvoir d'agir.

* d'Henri-Jacques Stiker (2009)

Bilan de la mise en œuvre du CAPPEI

Le SNUipp-FSU est demandeur d'un bilan qualitatif sur la mise en œuvre du CAPPEI depuis sa mise en place. Le ministère y a enfin répondu favorablement. Fort des remontées du terrain émanant d'une enquête auprès des stagiaires, le SNUipp-FSU intervient depuis la rentrée scolaire dans des groupes de travail multilatéraux (GT). Tous les points que ce travail a permis de révéler ont été retenus et seront traités par le ministère :

- Pratiques sur la question des tuteurs - GT d'octobre (ci-après)
- Procédures de mouvement et accès à la formation notamment pour les PE qui ne sont pas en poste (page 7)
- Réussite à l'examen, jurys, durée de formation et préparation aux épreuves, pratiques et cohérences des formateurs - (prochain GT)
- Remplacement pendant la formation

Le SNUipp-FSU a particulièrement insisté sur trois points : réaffirmer la spécificité de chaque parcours, notamment les parcours « travailler en RASED, aide pédagogique et aide relationnelle » ; évaluer qualitativement les contenus de formation ; définir des règles de mouvement cohérentes et transparentes avec différenciation des identités professionnelles.

Tutorat : des difficultés pour accompagner les stagiaires CAPPEI

Rémunération, nombre de stagiaires, défraiement, adéquation parcours de formation des stagiaires avec ceux des tuteurs et tutrices... Tels étaient les points discutés lors du GT d'octobre. Le SNUipp-FSU a dénoncé les différences entre les indemnités d'une académie à l'autre (de 0€ à 625€ par stagiaire) ainsi que celles concernant le nombre de stagiaires suivis (d'un à trois). Il a aussi pointé les difficultés relevées quant à l'organisation des rencontres stagiaires/tuteurs, la perception des frais de déplacement ou le manque de cohérence des missions attendues. Le ministère a entendu ce besoin d'harmonisation et s'est engagé à envoyer une note aux recteurs, qui devrait fixer le montant de l'indemnité entre 400 et 600€ et le nombre de stagiaires suivis plafonné à deux. De même une lettre de mission ouvrant droit aux frais de déplacement et précisant les attendus devrait cadrer nationalement le rôle et les missions des tutrices et tuteurs.



2 questions à Corinne MOY, formatrice à l'ESPE de Paris, engagée dans la formation des enseignants spécialisés en aide relationnelle.

Comment s'est mise en place la nouvelle formation spécialisée dans votre ESPE ?

Le cadre posé par la réforme est adossé à une nouvelle approche de l'éducation inclusive qui aborde les difficultés des enfants et des jeunes par l'identification des troubles et des besoins éducatifs particuliers. Pour mettre en œuvre cette réforme, l'équipe ASH de l'ESPE de Paris, a été contrainte de faire entrer les contenus d'une formation de 400 h, dans un format de 300 h. Outre l'approche par les troubles, le resserrage sur les adaptations pédagogiques et la réduction du volume horaire de formation, cette réforme a été marquée par une collaboration accrue de l'ESPE et des services académiques, chargés de l'organisation et du suivi des stages.

Comment s'articule-t-elle avec les besoins du terrain ?

Le resserrage constaté, ainsi que les choix pédagogiques voire politiques, font que la formation devenue plus instrumentale, met quelque peu à la marge l'appropriation des postures et de la dimension relationnelle de l'aide.

Or, ces éléments forts de la professionnalisation devraient pouvoir guider l'acquisition des gestes professionnels pour répondre aux besoins du terrain. Dans les écoles, les équipes sont confrontés à de plus en plus d'enfants dont les comportements sont en décalage ou en rupture avec les exigences scolaires : « hors les apprentissages », « hors limites », « hautement perturbateurs » ...

La nouvelle professionnalisation devrait intégrer une expérimentation « sécurisée » de la confrontation aux problématiques des élèves, dans le cadre d'une relation d'aide ou pédagogique. Un changement de posture professionnelle nécessite de l'éprouver. Elle permet d'acquérir un bon positionnement à l'égard des partenaires alliant posture, éthique et gestes professionnels.

Confrontés à des situations d'élèves en grande difficulté de comportement, les stagiaires sont démunis faute de pouvoir s'appuyer sur une pratique accompagnée avec un tuteur chevronné. Ce stage de 3 heures hebdomadaires est devenu un stage d'observation et de « pratique accompagnée » de 24 h annuelles comme le préconise la réforme. Autant dire que la professionnalisation risque d'être réduite à la transmission d'outils et de procédés. Pour l'école, ne pas pouvoir répondre à ces besoins risque d'être une source de fortes perturbations ; pour les enfants et leurs familles, souvent les plus démunis, être sans recours au sein de l'école, risque d'avoir des conséquences désastreuses.

Le chiffre :

400

c'est le déficit de départs en formation CAPPEI 2017/2018 comparé à la dernière session CAPA-SH



Session 2017-2018 : des résultats disparates et inquiétants

Premier constat sur la première session du tout nouveau CAPPEI 2017-2018 : un flou important a engendré une défection des départs en formation. 896 départs soit 400 de moins comparé à 2016-2017. Appels à candidature tardifs, maquettes de formation imprécises, manque d'information des PE sont autant de raisons pour expliquer cette baisse qui a été rattrapée pour moitié en 2018-2019. Gageons que la hausse se poursuive à hauteur des besoins du terrain.

Second constat, les résultats sont en dessous de ceux des sessions CAPA-SH précédentes. On voit des pourcentages de réussite faibles voire très faibles pour certains territoires : Mayotte 10%, Montpellier 27%, Nantes 42%... La présentation en candidat libre, donc sans formation complète, est une explication, notamment pour Mayotte. Certains jurys justifient la baisse par le fait de devoir valider les trois épreuves du CAPPEI, et non plus d'avoir une moyenne globale supérieure à 10.

Cette explication ne peut justifier à elle seule la baisse conséquente des admis. La transformation de la certification n'a pas eu lieu dans les mêmes temps : tuteurs sans formation dans la plupart des cas ; formateurs souvent restés, par manque d'informations, sur des contenus semblables au CAPA-SH ; contenus pas forcément en adéquation avec les attendus des jurys.



Nous devons surtout rendre hommage à la détermination, à la motivation et à la conscience professionnelle des enseignants stagiaires et de leurs formateurs



Quels enseignants et enseignantes spécialisées pour demain ?

Magdalena KOHOUT-DIAZ, Professeure des Universités en Sciences de l'éducation - Laboratoire Cultures, Éducation, Sociétés, EA 7437, Université de Bordeaux - ESPE d'Aquitaine

Pensez-vous que la nouvelle formation spécialisée puisse contribuer à répondre aux enjeux de l'école du 21^{ème} siècle ?

Cette question est une question importante mais aussi difficile. Comme le démontre Yuval Noah Harari, le 21^{ème} siècle sera un siècle de mutations multiples, profondes et très rapides. Si nous pouvons imaginer aujourd'hui les enjeux de l'école du vingt et unième siècle, nos fictions et prédictions comportent, à n'en pas douter, un haut degré d'incertitude. Quels seront les savoirs et compétences dont nos enfants auront besoin ? Quel sera le rôle de l'école dans l'acquisition de ces derniers ? Nous ne pouvons l'anticiper qu'à la lumière de ce qui fait aujourd'hui notre actualité mais qui sera peut-être obsolète demain.

Si nous essayons de faire le point sur la mise en place du CAPPEI en février 2017, nous devons surtout rendre hommage à la détermination, à la motivation et à la conscience professionnelle des enseignants stagiaires et de leurs formateurs qui se sont efforcés de mettre en œuvre cette réforme avec une attention aiguë à l'égard des besoins spécifiques des élèves dans un contexte politique et budgétaire très contraint partout en France. L'engagement dans la formation (continue mais aussi initiale) pour une éducation inclusive est un élément clé dans la résolution des difficultés que ce processus de transformation globale rencontre.

Les orientations récentes en matière inclusive (le guide Qualinclus ; les pôles inclusifs d'accompagnement localisés - PIAL) seraient satisfaisantes dans la mesure où elles revalorisent les approches pédagogiques des parcours spécifiques au détriment des perspectives hygiénistes réifiantes. L'enjeu est de ne pas séparer le processus inclusif de son terreau profondément humaniste (Comenius ambitionnait déjà une éducation pour tous) et de ne pas en faire l'occasion de nouvelles avancées dans la gestion néo managériale de la ressource humaine au service de la productivité.

De la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers à l'accompagnement des enseignants de classes ordinaires, quelle identité professionnelle pour les enseignants spécialisés ?

C'est un point crucial ; nous assistons en effet à une transformation progressive des fonctions. Dans mon livre « Éducation inclusive, un processus en cours »¹, je mets en valeur ce que j'ai appris depuis une vingtaine d'années auprès des enseignants spécialisés à savoir qu'ils sont par excellence des sujets interprètes de la diversité. Il faut impérativement préserver cette dimension à l'heure de l'extension des techno-sciences car elle est le cœur du métier. Les enseignants spécialisés opèrent à partir de leur subjectivité, en l'assumant et en la mettant au travail ; ils sont conscients qu'ils sont au carrefour de nombreuses interprétations concernant les besoins des élèves et sont capables de les analyser ; ils sont en première ligne pour constater la diversification exponentielle des publics scolaires et la complexification que cela génère dans le système éducatif. Ils ont souvent un sens très fort du partenariat inter catégoriel et de la coéducation, tout en sachant que ce qui fait leur efficacité professionnelle c'est leur style propre, où ils articulent les exigences générales de la scolarisation avec les situations spécifiques de chacun. Ils ont à ce titre vocation à jouer un rôle déterminant auprès de leurs collègues non spécialisés de l'école inclusive car tout enseignant sera à l'avenir appelé à des pratiques pédagogiques inclusives, c'est-à-dire ouvertes à toutes les formes de diversités.

¹ Magdalena Kohout-Diaz, 2018, *Éducation inclusive. Un processus en cours*. Toulouse, Érès, Coll. *Connaissances de la diversité*, dirigée par C. Gardou, 153p.



Compléments de formation

L'architecture modulaire du CAPPEI permet à tous les personnels spécialisés de demander à participer à des modules complémentaires, que ce soit pour la mobilité professionnelle ou pour de la formation continue. Toutefois il n'y a pas d'appel à candidatures dans les départements pour ces enseignants. Le SNUipp-FSU demande que le recensement des besoins en formation, prévu dans la circulaire CAPPEI, prenne en compte les compléments de formation.

Il y a eu une augmentation des places et des départs pour l'année 2018-2019 pour les modules de formation d'initiative nationale (MFIN). Cette augmentation doit continuer afin d'assurer le complément de formation dû aux sortants CAPPEI et la formation continue spécialisée à tous les enseignants. Afin d'améliorer le processus de candidature, l'administration a accepté de publier la circulaire au mois d'avril et de statuer sur les départs à la CAPN de juin.

Mouvement des personnels spécialisés

La mise en place du CAPPEI a mis en lumière de nouvelles problématiques lors du mouvement 2018 des enseignants spécialisés.

L'administration, après un groupe de travail, a envoyé une note de service le 21 décembre 2018. Cette note rappelle l'importance des parcours du CAPPEI et la concordance parcours/poste lors des opérations d'affectation. Pour autant, cette concordance se limite à une simple priorité d'affectation. Les personnels titulaires du CAPPEI, quel que soit leur parcours, pourront être affectés à titre définitif sur n'importe quel poste spécialisé.

Une possibilité est laissée aux DASEN de recruter « via l'organisation d'entretiens » sur tous les postes spécialisés sauf SEGPA et RASED.

Le CAPPEI est une certification pour les personnels des 1^{er} et 2nd degré. Un mouvement « inter degrés » serait donc nécessaire, avec un barème et un calendrier défini. L'administration a fait le choix d'effectuer des opérations en interne, préalablement au mouvement : étiquetage des postes, entretiens des candidats ; et d'informer les représentants du personnel des candidatures.

Pour le SNUipp-FSU, la note de service ouvre des possibilités aux DASEN, sans obligations. Il faut donc être vigilant à l'établissement des règles départementales, dans le respect de la formation et des instances représentatives.

ZOOM

AESH en quête de reconnaissance : 10 syndicats mobilisés le 6 février

Conditions et temps de travail des AESH, salaire et reconnaissance professionnelle : inacceptable ! L'intersyndicale a demandé « des mesures fortes qui bénéficieraient à la fois aux personnels concernés, aux élèves accompagnés et à l'ensemble de l'école » : statut, salaire, emplois stables, temps complets, formation...

Le SNUipp-FSU attend du ministre qu'il entende ces revendications. A défaut, le travail en intersyndicale reprendra.

RAPPORT DITEP

Un rapport des Inspections générales sur l'évaluation du fonctionnement en dispositif intégré des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (DITEP) et des perspectives d'extension, vient d'être publié. Il fait suite à l'expérimentation d'un système d'assouplissement du fonctionnement des ITEP, lancée en 2013 sur plusieurs régions, qui a consisté en une simplification des procédures concernant les modalités d'accompagnement médico-social et de scolarisation des jeunes. Dans certaines conditions*, l'adaptation du PPS par l'ESS ne nécessite plus la saisine de la MDPH. La loi de janvier 2016, de modernisation du système de santé, a permis la généralisation de ces DITEP, sous réserve de conventions entre les partenaires, sans évaluation préalable de l'expérimentation. Il s'agit de permettre une meilleure fluidité des parcours des enfants accompagnés et une meilleure adaptation de la prise en charge à leurs besoins. L'objectif est aussi de limiter les situations de crise et de rupture en permettant la mise en œuvre de solutions rapides. Cet ajustement permanent du parcours du jeune et la réactivité du DITEP sont unanimement reconnus et plébiscités par les acteurs, constate le rapport, même si des inquiétudes existent localement parmi les personnels enseignants et soignants. Une plus forte implication des familles, de nouvelles modalités de travail et de pratiques professionnelles, des partenariats enrichis notamment entre le médico-social, l'éducation nationale et les familles sont aussi soulignés. Des manques sont aussi pointés, notamment un cadrage technique complexe, l'absence de désignation du référent de parcours dans le cahier des charges, la disparité du taux d'équipement et listes d'attente, une présence insuffisante de la pédopsychiatrie et une formation initiale et continue des enseignants pas à la hauteur. Parmi les 23 recommandations du rapport, on peut noter la mise en place d'un programme d'études scientifiques concernant les effets qualitatifs de l'inclusion, le placement des UEE sous la double responsabilité du directeur d'école et du directeur d'ITEP, l'évolution de la formation initiale, la formation continue à renforcer, les formations mixtes à favoriser et la mise en place d'un pilotage national efficient pour la transformation de l'offre médico-sociale intégrant pleinement le MEN.

Le rapport conclut en proposant trois scénarios pour une mise en œuvre de l'extension du fonctionnement en dispositif intégré aux autres établissements et services accueillant des enfants en situation de handicap. Il mentionne que ces scénarios nécessiteront des moyens supplémentaires, dont l'augmentation du nombre d'AESH.

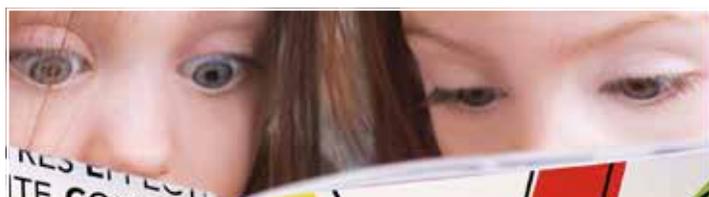
* Voir décret 2017-620

L'ÉCOLE INCLUSIVE EN QUESTION(S)

Le SNUipp-FSU s'est réuni en janvier pour parler « école inclusive ».

De nombreux constats partagés sont remontés des discussions : une école inclusive qui répond en priorité trop souvent à une logique comptable, la non prise en compte par l'institution de la nécessité de temps, de moyens, de formation, le sentiment de solitude face aux difficultés avec l'expression de souffrance, culpabilité, désarroi et impuissance des personnels, la difficulté pour l'école à répondre comme elle le devrait à tous les besoins des élèves. En contrepoint de cette école inclusive fondée sur les chiffres sans tenir compte du qualitatif pour les élèves ou les personnels, nous voulons dessiner le portrait d'une école inclusive qui s'appuie sur du temps pour la concertation, des effectifs abaissés aussi bien en classe ordinaire qu'en ULIS école et collège, sur une formation à la hauteur de l'enjeu, sur de l'accompagnement en développant les RASED et les personnels sur des missions dédiées à l'inclusion.

Le ministère plutôt que de prôner un objectif du « tout inclusif » se traduisant par une politique qui supprime structures et dispositifs, externalise les unités d'enseignement et fait reposer l'inclusion sur l'équipe d'école, serait bien avisé de doter l'école des moyens pour de meilleures conditions de scolarisation pour tous. Sa logique comptable et géographique de l'inclusion à l'école ne peut être une réponse adaptée aux besoins éducatifs particuliers des élèves. Sans apporter les conditions, sans réfléchir sur le ou les lieux de scolarisation qui répondent le mieux aux besoins de l'élève, nous ne ferons pas de l'éducabilité et de la démocratisation de la réussite de tous un principe incontournable. C'est le sens de l'engagement du SNUipp-FSU dans ses interventions répétées auprès du ministère.



REPRENONS LA MAIN SUR NOTRE MÉTIER...

...CHANGEONS L'ÉCOLE!



► DIRECTEUR DE PUBLICATION : Jean-Pierre Clavere ► RÉDACTION : Julien Colombeau, Agnès Duguet, Agnès Dumand ► CONCEPTION GRAPHIQUE, RÉALISATION & IMPRESSION : Rivaton & Cie ► PRIX DU NUMÉRO : 0,80 €

SNUIPPINFOS

Publication nationale trimestrielle du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC
CPPAP 0919 S 05288 ISSN 0183-0244 | 128 boulevard Blanqui, 75013 Paris | 01 40 79 50 00 | snuipp@snuipp.fr