



PERSONNE RESSOURCE

AU SERVICE D'UNE ÉCOLE POUR TOUS

ALEXANDRA LUNEL - SOPHIE LAMBRON

CPC MISSION PARCOURS DE L'ÉLÈVE

PÔLE INCLUSIF DSDEN78

Visio FL'ASH

04/04/2024

Plan de formation

- Définition
- Contexte réglementaire
- Professionnalisation des enseignants spécialisés en tant que PR
- La posture de PR
- Les finalités de la mission de PR
- Les modalités d'exercice de la mission de PR
 - Rôle d'accompagnement
 - Rôle moteur

NOTION DE PERSONNE-RESSOURCE

Étymologie

Ressource : « recours utilisé pour faire face à une situation difficile » (CNRTL)

Définition

Personne-Ressource : Capacité à venir en aide, à conseiller d'autres personnes du groupe auquel elle appartient grâce à sa formation et à son expérience.

La « personne-ressource » est donc :

En action directe

Une personne dont l'expérience et la compétence peuvent aider à résoudre *directement* une situation pouvant poser problème.

En action indirecte

Quelqu'un dont le partage de l'expertise permet à une personne qui la sollicite de pouvoir faire face à une situation nouvelle ou difficile.

The background is a teal-to-blue gradient with faint circular patterns and numbers. A white rectangular box is centered on the page, containing the text.

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉDUCATION INCLUSIVE
CADRE RÉGLEMENTAIRE

- **La loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap et pose les bases de l'accessibilité et du **droit à la compensation** afin de favoriser **l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap**.
- La loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'école de la République introduit le principe de l'école inclusive pour tous les élèves sans distinction.
- La circulaire de 2016 relative au parcours de formation des élèves en situation de handicap rappelle les principes de l'école inclusive.
- La loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance réaffirme à plusieurs reprises le principe d'une école inclusive.
- La circulaire de rentrée 2023, « réaffirme que tous les élèves, et notamment les élèves en situation de handicap, ont toute leur place à l'école. »

Émergence de la mission de personne ressource pour une éducation inclusive

- 12/02/2016 : Préconisations du CNESCO en faveur d'une école inclusive pour les élèves en situation de handicap
 - « Soutenir les acteurs de l'école dans leurs initiatives inclusives en nommant, comme c'est le cas dans d'autres pays, une personne ressource enseignante qui puisse se former et être reconnue comme interlocuteur des personnels de l'établissement. Cette personne ressource pourrait mener un travail d'animation, offrir des réponses aux questions que se posent les acteurs de l'école, œuvrer à la mise en réseau de l'établissement et s'appuyer sur les initiatives innovantes existantes pour développer une démarche de validation, d'échanges et de mutualisation des expériences entre les établissements du réseau. »
- 2017-2019 Plan pluriannuel d'Insertion professionnelle des personnes handicapées (EN)
 - « ... la création d'une équipe ressource pluridisciplinaire dans chaque académie et à l'administration centrale a été décidée dans le cadre du plan précédent... Ces équipes ont un rôle déterminant en matière de formation, d'information et de sensibilisation, car elles permettent de démultiplier ces actions et de les organiser au plus près des publics concernés. »

CONTEXTE

*« la diversité et l'augmentation du nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés tout comme les évolutions législatives et réglementaires récentes nécessitent une **évolution de la formation des enseignants** du premier degré et du second degrés exerçant leurs fonctions dans les écoles, les établissements scolaires et les établissements et services, accueillant des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers liés à une situation de handicap, de grande difficulté scolaire ou à une maladie ».*

BOEN n° 7 du 16 février 2017

QUI ?

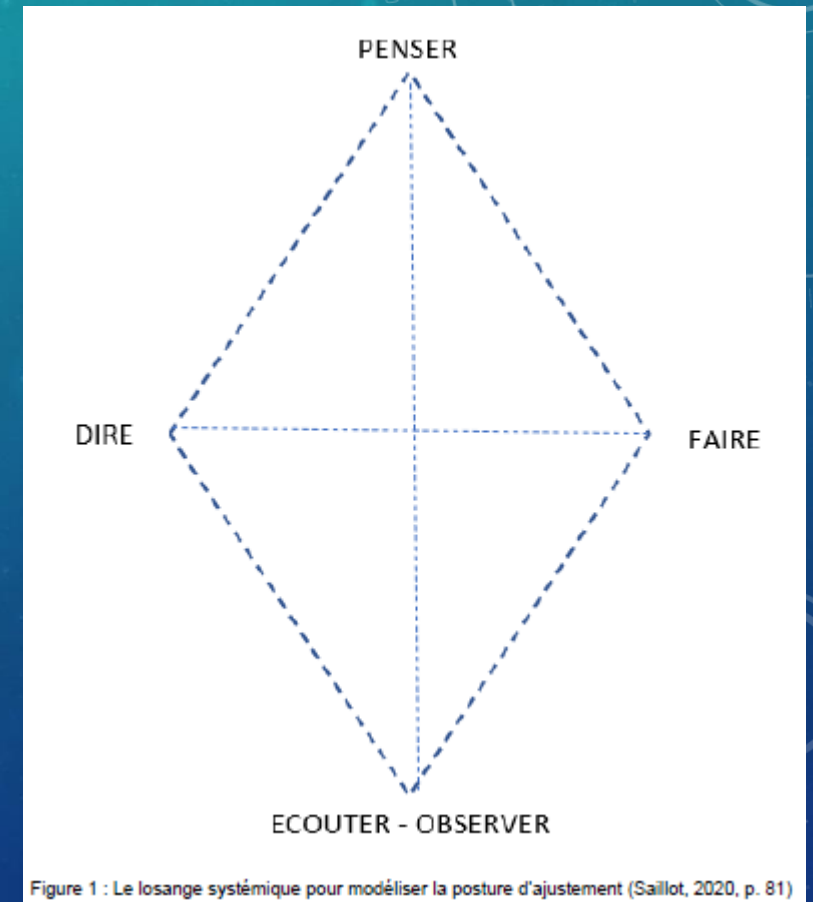


PROFESSIONNALISATION DES ENSEIGNANTS SPÉCIALISÉS COMME PERSONNE RESSOURCE

- Rénovation de la certification professionnelle des enseignants spécialisés (CAPPEI) en 2017 (décret n°2017-169 du 10 février 2017)
 - Épreuve 3 du CAPPEI relative à la mission de fonction de personne ressource pour l'école inclusive
- Référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé (annexe 1, circulaire n°2017-026 du 14 février 2017)
 - Exercer une fonction de personne ressource pour l'éducation inclusive dans des situations diverses
- La professionnalisation s'inscrit dans des évolutions conjointes du travail, des organisations-institutions et de la formation avec la volonté d'élargir le champ des activités et des compétences de l'enseignant spécialisé face aux nouvelles situations qu'impose l'inclusion.

LA POSTURE DE L'ENSEIGNANT PERSONNE RESSOURCE

- Dominique Bucheton, définit la posture comme structure pré-construite (schème) du « penser-dire-faire » qu'un sujet convoque en réponse à une situation ou à une tâche scolaire donnée.
- Eric Saillot étend cette théorie de l'ajustement avec quatre dimensions indissociables : penser, dire, faire, observer-écouter, et propose une modélisation des postures professionnelles pour analyser les ajustements entre professionnels comme dans les situations de co-enseignement.
- Selon Bucheton et Saillot, l'empan d'ajustement des enseignants-ressources s'est étendu à des préoccupations plus communicationnelles, institutionnelles, managériales.



PERSONNE RESSOURCE : UNE POSTURE COMPLEXE



Trois niveaux de traitement de situations et trois registres d'ajustements différents et corrélés :

- activité directe vécue dans la classe avec les acteurs de l'enseignement-apprentissage (élèves, enseignants, AESH...);
- activité plus indirecte, hors temps de classe, en réunions, entretiens avec les enseignants, les parents, les spécialistes;
- activité plus indirecte avec les responsables institutionnels du réseau, les corps d'inspection...

PR, POURQUOI ? ⇒ TROIS FINALITÉS

- sensibilisation des communautés éducatives
- contribution aux mises en œuvre locales
- apport d'expertise en termes de pratiques pédagogiques inclusives

COMMENT ?



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

BO N° 7 DU 16 FÉVRIER 2017

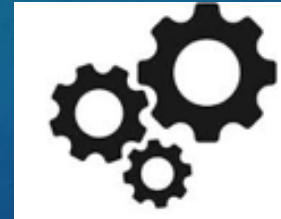
1. en s'appropriant et en diffusant les enjeux éthiques et sociétaux de l'École inclusive
2. en répondant dans le contexte d'exercice aux demandes de conseils concernant l'élaboration de réponses pédagogiques concertées à des besoins éducatifs particuliers
3. en mobilisant les éléments des cadres législatif et réglementaire dans la variété de ses missions
4. en connaissant et en coopérant avec la diversité des partenaires et des acteurs de l'École inclusive
5. en construisant des relations professionnelles avec les familles en les associant au parcours de formation
6. en concevant et en mettant en œuvre des modalités de co-intervention
7. en construisant et en animant des actions de sensibilisation, d'information et de formation sur le thème de l'éducation inclusive
8. en prévenant l'apparition de difficultés chez certains élèves ayant une fragilité particulière

UNE MISSION : 2 RÔLES



➤ Rôle d'accompagnement

➤ Rôle moteur





RÔLE D'ACCOMPAGNEMENT

- **Définition** : Accompagner c'est se tenir à côté, faire confiance dans la compétence de l'autre, le reconnaître dans son autonomie. Il repose sur un partenariat, suppose la participation réciproque, est orienté vers une action et est l'occasion de co-construction de savoirs.
- Selon Maela Paul (2009), les compagnons vont de pairs, sont dans des statuts égaux, alors que l'accompagnement "(...) concerne deux personnes de statut inégal mais qui, néanmoins, vont devoir fonctionner au sein d'une relation conjuguant disparité des places et parité relationnelle" (...) Il s'agit bien d'être avec et d'aller vers".

Les 5 postures d'accompagnement selon Maela PAUL :

- Posture éthique
- Posture de non-savoir
- Posture de dialogue
- Posture d'écoute
- Posture émancipatrice



2. en répondant dans le contexte d'exercice aux demandes de conseils concernant l'élaboration de réponses

Analyser des situations d'élèves

- Accompagner des enseignants (rédaction de PPRE, GEVA-Sco, PAP... / préparation EE, ESS)
- Échanger sur une problématique de classe ou d'élève

Construire des réponses adaptées

- Travailler en équipe sur une situation d'élève, de classe ou une thématique
- Proposer des outils

Tenir conseil

- Temps de travail avec les chefs d'établissements
- Temps de synthèse avec les enseignants



3. en mobilisant les éléments des cadres législatif et réglementaire dans la variété de ses missions

Tenir le cadre légal

- S'appuyer sur le cadre dans toutes les situations (réunions, rdv de parents, ESS...)

4. en connaissant et en coopérant avec la diversité des partenaires et des acteurs de l'École inclusive

Co-construire le parcours de l'élève

- Accompagner les familles dans les démarches, dans la découverte des parcours de scolarisation
- Proposer des pistes de réponse en réflexion d'équipe

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



RÔLE MOTEUR

Définition : Ce qui incite, ce qui pousse à agir. Le rôle moteur est lié à une attitude proactive.

La proactivité consiste en la **capacité d'agir par soi-même**, sans que quelqu'un ait besoin de nous le demander. La proactivité permet d'anticiper les besoins à venir.

➤ Être force de proposition





1. en s'appropriant et en diffusant les enjeux éthiques et sociétaux de l'École inclusive

Renforcer la place de l'école inclusive dans le projet d'établissement

- Participer au projet d'établissement

Faire du projet de dispositif un vecteur de l'École Inclusive

- Élaborer le projet du dispositif en équipe plurielle

4. en connaissant et en coopérant avec la diversité des partenaires et des acteurs de l'École inclusive

Connaître le maillage territorial des partenaires extérieurs

- Se former, rencontrer des professionnels
- Participer aux équipes éducatives, ESS
- Contacter les partenaires
- Construire un annuaire



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

Connaître les parcours de scolarisation

- Connaître les dispositifs et structures du secteur
- Connaître les différents parcours de scolarisation
- Participer aux entretiens avec les partenaires, aux réunions

6. en concevant et en mettant en œuvre des modalités de co-intervention

Expliciter la pertinence de la co-intervention

Proposer des modalités de co-intervention

- Analyser les besoins
- Préparer la co-intervention avec les enseignants
- Mettre en œuvre
- Évaluer



7. en construisant et en animant des actions de sensibilisation, d'information et de formation sur le thème de l'éducation inclusive

Temps de réflexion

- Se former
- Faire des recherches

Construire et animer des temps de concertation avec les équipes

- Partager ses connaissances
- Rendre compte d'une formation
- Construire une animation avec un partenaire extérieur
- Échange de pratiques, concertations
- Mener des concertations (réunir des enseignants par niveau, en cycle, en école...)

Diffuser des outils

- Construire un padlet
- Proposer une liste des sites, livres, documents



8. en prévenant l'apparition de difficultés chez certains élèves ayant une fragilité particulière

Temps de travail avec des enseignants spécialisés

- Construire des outils pour répondre aux besoins identifiés
- Co-élaborer des supports de travail sur temps institutionnel

Faire émerger des besoins d'équipe

- Réaliser des observations en classe et les analyser
- Analyser les évaluations de classe, nationales...
- Participer à l'élaboration au volet pédagogique du projet d'établissement
- Analyser les besoins émergeant lors des conseils de cycle
- Proposer des analyses de pratiques

Temps de co-élaboration avec les enseignants

- Présenter des modalités de travail en co-enseignement
- Préparer des supports en co-élaboration



Questions ouvertes



MERCI DE VOTRE ATTENTION