

Atelier 3

FORMATION, CONTENUS DE FORMATION, RECRUTEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS

Animation : Jean-Louis AUDUC, directeur adjoint de l'IUFM de l'académie de Créteil.

Marie-Hélène ELOY, coordonnatrice du CEFISEM de l'académie d'Amiens.

Catherine KLEIN, IA-IPR, chargée de mission, CEFISEM de l'académie de Créteil.

Marie LAZARIDIS, formatrice au CEFISEM de l'académie de Créteil.

Françoise PETREAULT, IEN, académie de Dijon.

Jean SALADIN, coordonnateur du CEFISEM de l'académie de Nice.

Les débats ont été riches et ont permis d'aborder de nombreuses questions. Même si l'atelier a débattu plus largement, ne seront abordées ici que les questions relatives au recrutement, à la formation et à l'accompagnement des enseignants, qui étaient les thèmes retenus.

Il a été cependant clair pour tous les participants à l'atelier que le recrutement et la formation ne se conçoivent que par rapport à un projet, à des missions et à un fonctionnement clairement définis.

Trois grandes thématiques ont été étudiées pendant ces deux jours : Quels personnels, quelles compétences requises ? Quels contenus de formation ? Quelle(s) politique(s) d'accompagnement des personnels ?

Quels personnels ? Quelles compétences requises ?

Il est apparu nécessaire qu'il y ait une meilleure adéquation enseignant-poste, dans le cadre d'un travail d'équipe d'école ou d'établissement, à partir d'une définition plus précise des compétences attendues.

Une meilleure adéquation enseignant-poste

Les personnels travaillant dans les divers dispositifs d'accueil des primo-arrivants doivent être plus à l'aise ; ce qui signifie :

- moins de personnels instables, de vacataires, d'auxiliaires... ;
- des personnels volontaires qui n'apparaissent pas enfermés dans leur classe, dans les différents dispositifs, ce qui implique notamment la possibilité de parts de service dans les classes ordinaires, d'allers-retours suivant les années entre structures d'accueil et classes « ordinaires ».

Pour un recrutement mettant plus en adéquation l'enseignant et le poste, on peut utiliser les possibilités offertes par les postes à exigence particulière (PEP), mais avec la volonté de ne pas figer les situations. Ce dispositif est intéressant, car il détermine un dispositif de recrutement prenant en compte les compétences des postulants et le profil des postes.

En termes de recrutement, il est également nécessaire de travailler, en fonction des situations de chaque département, sur l'existence de personnes ressources, de personnes référentes, choisies par bassin ou par district parmi les enseignants volontaires en poste et qui contribuent au réseau de ressources.

Des missions mises en œuvre dans le cadre d'une équipe d'école ou d'établissement

Les personnels recrutés doivent savoir qu'ils auront nécessairement à travailler dans le cadre d'un projet d'école ou d'établissement incluant obligatoirement la gestion de l'aval de la structure d'accueil.

Cette démarche d'équipe est fondamentale pour assurer le suivi dans leur scolarité des élèves accueillis et la gestion de l'hétérogénéité des publics et des niveaux.

Réfléchir sur un portefeuille de compétences

Mieux définir le profil des personnels recherchées, ce n'est pas les enfermer dans un rôle, c'est réfléchir au « plus » nécessaire pour travailler dans les dispositifs d'accueil.

- Le portefeuille de compétences pourrait comprendre :
- des diplômes (FLE...) ;
 - la validation de stages, de modules suivis (le module de validation « langues vivantes » pour le primaire a été évoqué plusieurs fois) ;

– la validation d’expériences de terrain (validation des acquis professionnels).

Les compétences recherchées ne concernent pas uniquement le français langue étrangère, elles concernent aussi le rationnel, la connaissance des systèmes éducatifs étrangers (programme, manuels...).

Quels contenus de formation ?

La démarche choisie d’intégrer les structures d’accueil ou projet d’école ou d’établissement implique de concevoir la formation comme un outil indispensable à la compréhension de ce dispositif par tous les acteurs du système éducatif. Elle amène à privilégier le stage d’établissement et à bien sérier les contenus des formations dispensées aux personnels spécialisés.

Une démarche de formation en direction de tous les acteurs du système éducatif

La notion de démarche de formation implique de travailler en formation initiale plus en terme d’information nécessaire de tous les personnels sur les dispositifs existants qu’en terme de module spécialisé.

Si l’on veut pouvoir réaliser de véritables suivis de cohortes, intégrer les dispositifs dans le projet d’établissement, articuler classes d’accueil et classes normales, casser le regard des enseignants ordinaires sur les enseignants des classes d’accueil, il faut que tous les acteurs soient informés en formation initiale de l’existence des dispositifs d’accueil pour primo-arrivants (les enseignants comme les conseillers principaux d’éducation, les conseillers d’orientation psychologues, les chefs d’établissement, les directeurs d’école ou les IEN).

Tous sont en effet susceptibles de se trouver dans une école, un établissement scolaire où existe un dispositif d’accueil, d’accueillir dans leur classe des élèves venant de ces structures...

Cette démarche d’équipe doit aussi inclure la dimension partenariale. Il faut informer les parents, accompagner les familles dans leur découverte du système scolaire français, leur permettre de comprendre ses démarches, ses options, le rendre plus lisible.

Tous les personnels d’un établissement ont leur rôle à jouer avec tous les partenaires existants, sans oublier les réseaux d’écoute, d’appui et d’accompagnement soutenus par la Délégation interministérielle à la famille.

Un outil privilégié : le stage d'établissement ou de circonscription

Pour faciliter l'information de tous sur tous les dispositifs existants en articulation avec la démarche du projet d'école ou d'établissement et le travail d'équipe, le stage d'établissement ou de circonscription est un outil à privilégier. Il permet de partir des besoins des équipes, des diverses catégories, de travailler sur les suivis des élèves en classe normale, de casser les représentations sur certaines cultures étrangères...

Ces stages doivent également privilégier une démarche inter-degrés.

Un stage axé sur la lecture doit permettre une réflexion commune entre les enseignants du premier et du second degrés.

Un stage d'établissement ou de circonscription facilite également l'analyse des pratiques et, comme l'a dit un des participants, le travail sur les démarches de structures d'accueil permet, comme tout dispositif concernant les élèves ayant des besoins éducatifs spécifiques, d'avoir un effet loupe mettant en lumière des dysfonctionnements, des questionnements, des approches concernant tout le système éducatif.

Quels contenus de formation pour les personnels spécialisés ?

Les contenus des formations doivent être adaptés à la réalité des situations.

Des formations spécifiques doivent être organisées concernant l'accueil des jeunes de quatorze à dix-sept ans non scolarisés antérieurement.

La construction de la professionnalisation des personnels pourrait être mise en place au travers de modules de formation initiale ou continue concernant :

- l'apprentissage de la langue, notamment l'analyse des interférences des systèmes linguistiques, le fonctionnement linguistique des langues ;
- la gestion de l'hétérogénéité des âges et des niveaux, en travaillant sur tout ce qui peut rapprocher les élèves de leur groupe de pairs ;
- une approche culturelle permettant notamment de mieux connaître pour les pays d'origine le positionnement de l'école, ses programmes, ses démarches pédagogiques, le contenu des manuels scolaires ;
- des informations juridiques concernant notamment les demandeurs d'asile, les jeunes de seize à dix-huit ans...
- l'utilisation des nouvelles technologies comme outil d'individualisation pour les jeunes de leur parcours de formation.

Quel accompagnement des personnels ?

Pour être menée à bien, une politique d'accompagnement des personnels nécessite :

- un recensement précis des besoins à partir d'un état des lieux ;
- un travail sur le rôle, les liens, la place des Cefisem par rapport aux inspections académiques, aux rectorats ;
- une politique affichée de structures d'accueil dans les projets académiques et les départements.

Ne pas hésiter à mettre des jeunes sortant d'IUFM à condition de les accompagner

La discussion a fait apparaître qu'il était plutôt positif d'affecter dans des classes ou structures d'accueil des sortants d'IUFM, à la condition :

- que l'école ou l'établissement soit porteur d'un projet d'école ou d'établissement intégrant la dimension classe d'accueil ;
- que soit utilisé le dispositif d'adaptation à l'emploi des nouveaux nommés qui prévoit trois semaines de stage inclus dans le service.

Cela signifie travailler les contenus des formations d'accompagnement proposés à ces personnels pour répondre à leurs besoins concernant la spécificité des publics accueillis et l'approfondissement des contenus abordés en formation initiale.

Mise en place de professeurs ressources, de professeurs coordinateurs

La qualité d'un accompagnement dépend de sa qualité d'adaptation.

Il faut être à même de faire des accompagnements « d'urgence » pour faire face à une situation donnée et de mettre en œuvre un accompagnement « régulier » pour tous ceux qui accueillent des primo-arrivants en classe spécifique ou en classe ordinaire, pour les directeurs, les IEN, les conseillers pédagogiques ou les chefs d'établissement du second degré.

Dans certains départements a été testée la mise en place de professeurs coordinateurs choisis parmi les personnels les plus expérimentés, qui accompagnent, suivent un certain nombre d'enseignants nouvellement nommés en classe d'accueil.

Ces professeurs coordinateurs référents suivent les nouveaux collègues, travaillent avec eux sur certaines questions, organisent les échanges entre pairs sur les pratiques afin de ne pas laisser l'enseignant isolé dans sa classe.

Les points abordés au cours des échanges dans le cadre du suivi concernent notamment :

- l'utilisation de l'*oral* dans l'apprentissage ;
- la mise en œuvre d'une démarche de suivi d'objectif ;
- la gestion de l'hétérogénéité ;
- l'aide à l'élaboration de projets...

La mise en réseau des ressources

Les sites internet des Cefisem doivent permettre une mise en réseau des ressources existant dans tous les Cefisem, dans les associations ou les institutions travaillant en partenariat.

Il s'agit également de mutualiser les ressources, de faciliter les échanges entre collègues.

Cette politique de réseau doit, notamment dans les départements ruraux, permettre à des collègues isolés d'être partie prenante des réflexions et des travaux menés et de contribuer aux échanges concernant les pratiques pédagogiques menées.

Cette insertion de tous les personnels dans un réseau de ressources pédagogique et d'information est un élément important de l'accompagnement des personnels concernés, qu'ils soient dans une classe ordinaire, dans une classe d'accueil ou dans tout autre dispositif.