

Publication d'Aude LEFÉBURE extraite de son mémoire « Construction d'un dispositif ressource pour les élèves à Besoins Educatifs Particuliers dans un établissement du second degré », résumé avec l'aide de Fabienne DOUGNY

La place de l'enseignant « spécialisé » du second degré (titulaire du 2CA-SHⁱ) et son rôle de Personne – Ressource ASH, dans l'accompagnement des élèves à Besoins Educatifs Particuliers (BEPⁱⁱ).

Pour définir la place de l'enseignant « spécialisé » du second degré (titulaire du 2CA-SH), il semble nécessaire de définir au préalable son rôle et ses missions.

1. Le rôle et les missions de l'enseignant titulaire du 2CA-SH, dit « spécialisé », au regard de la législation.

1.1. Ce que dit la loi du 11 février 2005ⁱⁱⁱ...

Les modalités de la scolarisation des élèves en situation de handicap sont explicitées dans l'Article 19, et en particulier à travers les alinéas II. et III. Suivants : « *Tout enfant a droit à une formation scolaire qui, complétant l'action de sa famille, concourt à son éducation. [...] Pour favoriser l'égalité des chances, des dispositions appropriées rendent possible l'accès de chacun, en fonction de ses aptitudes et de ses besoins particuliers, aux différents types ou niveaux de la formation scolaire.* » De plus, « *pour satisfaire aux obligations qui lui incombent [...] le service public de l'éducation assure une formation scolaire, [...] aux enfants et aux adolescents [...] présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant. [...] L'état met en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants et adolescents [...] handicapés.* »

Au regard de ces extraits, **la loi du 11 février 2005** développe dans le **paragraphe IV : Accessibilité au Chapitre I^{er} : Scolarité, enseignement supérieur et enseignement professionnel (articles 19 à 22)** les différentes adaptations à apporter à l'élève en situation de handicap afin que l'environnement s'adapte au mieux à sa situation et à ses besoins pour lui permettre d'acquérir une certaine autonomie, des savoirs et des compétences en tenant compte de son projet de vie, de ses capacités et de ses savoir-faire. En identifiant les besoins de l'enfant et de sa famille en matière de scolarisation nous pouvons déjà identifier trois missions de l'enseignant intervenant auprès des adolescents en situation de handicap : collaborer avec les familles, aider à l'inclusion, prendre en compte les besoins de l'élève et s'adapter. Toutefois, notons que les expressions « *enseignant spécialisé* » et « *Besoins Éducatifs Particuliers* » n'apparaissent pas dans cette loi.

**1.2. L'Annexe 1 de la circulaire n°2004-026 du 10 février 2004^{iv} :
« le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé du premier degré ».**

Notre article concerne la situation d'un enseignant dit « spécialisé », dans un établissement scolaire du second degré. Cet enseignant « spécialisé » formé, issu du second degré, a obtenu la Certification Complémentaire pour l'Adaptation scolaire et la Scolarisation des élèves Handicapés destinée aux enseignants du second degré : le 2CA-SH. Cependant, cet enseignant n'a pas le titre officiel d'enseignant spécialisé, car il est réservé aux enseignants du premier degré titulaires du CAPA-SH.

Les modalités de cette formation ont été décrites dans *le Décret n°2004-13 du 5 janvier 2004^v*. En effet, « des préparations au CAPA-SH^{vi} et au 2CA-SH^{vii} peuvent être organisées. [...] Ces préparations ont pour objet la construction des compétences professionnelles définies par option de spécialisation dont la liste est prévue par l'arrêté du 5 janvier 2004 et sont assurées localement par un institut universitaire de formation des maîtres (IUFM). » *La circulaire n°2004-026 du 10 février 2004* précise les modalités de cette formation et présente, dans *l'Annexe 1*, « le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé du premier degré ». D'après ce document, il semble que les compétences de l'enseignant du second degré titulaire du 2CA-SH soient les mêmes que celles de l'enseignant spécialisé issu du premier degré. En effet, il est écrit : « Le présent référentiel s'inscrit dans la complémentarité de celui du professeur des écoles.

1.3. Comment comprendre « le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé du premier degré » en tant qu'enseignant du second degré titulaire du 2CA-SH en 2015 ?

De 2004 à 2015, comment analyser le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé du premier degré en tant qu'enseignant « spécialisé » du second degré titulaire du 2CA-SH ?

En 2004, ce référentiel de compétence s'inscrit dans une politique d'intégration scolaire. Il s'adresse aux enseignants spécialisés issus du premier degré titulaire du CAPA-SH intervenant en Regroupement d'Adaptation (RA), en Classe Localisée pour l'Intégration Scolaire (CLIS) ou en Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA). Il concerne également les enseignants « spécialisés » issus du second degré et titulaires du 2CA-SH intervenant dans les Unités Pédagogiques d'Intégration scolaire (UPI). Cette circulaire précise les missions de l'enseignant spécialisé en tant qu'enseignant d'élèves en situation de handicap ou en grande difficulté au sein de classes ou d'unités spécialisées définies comme étant des lieux d'apprentissage et de socialisation à part entière. Les CLIS et les UPI sont les lieux de référence des élèves.

En 2015, cette circulaire doit être analysée au regard du concept d'inclusion développée ***dans la loi du 11 février 2005***. Elle s'adresse toujours aux enseignants spécialisés issus du premier degré et à aux enseignants « spécialisés » du second degré (titulaires du 2CA-SH) intervenant respectivement en ULIS – école (nouvelle appellation des Classes Localisées pour l'Inclusion Scolaire CLIS depuis le 31 août 2015), en RA ou en SEGPA pour les premiers ou en ULIS – Collège (Unité Localisation pour l'Inclusion Scolaire) pour les seconds. Ces enseignants ont une mission d'aide à l'apprentissage et à l'inclusion des élèves en situation de handicap que ce soit en milieu ordinaire, dans leur classe de référence, ou au sein du dispositif lorsqu'ils en bénéficient.

En 2015, ne pourrait-on pas appeler Personne – Ressource, les enseignants « spécialisés » du second degré titulaire du 2CA-SH ?

Au regard de cette évolution, il semble nécessaire d'analyser cet extrait tiré de ***l'Annexe 1 de la circulaire n°2004-026 du 10 février 2004*** qui définit « ***le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé du premier degré*** » : « *[l'enseignant titulaire du CAPA-SH et du 2CA-SH] sait promouvoir des actions d'intégration et y participer dans leurs différentes modalités (personne-ressource). Pour les aides pédagogiques, il fait connaître à l'équipe pédagogique et aux partenaires la spécificité de l'aide spécialisée et les formes qu'elle peut prendre. »*

En effet, au regard de ***la loi du 11 février 2005*** et du concept d'inclusion, ces lignes pourraient être réécrites ainsi et devenir l'un des piliers du rôle et des missions de l'enseignant « spécialisé » du second degré : « *[l'enseignant titulaire du CAPA-SH et du 2CA-SH] sait promouvoir des actions d' [inclusion] et y participer dans leurs différentes modalités (personne-ressource). Pour les aides pédagogiques, il fait connaître à l'équipe pédagogique et aux partenaires la spécificité de l'aide [adaptée] et les formes qu'elle peut prendre. »*

Dans cette perspective, appelée l'enseignant « spécialisé » du second degré, « *Personne – Ressource* » lui permettrait de s'identifier et d'être identifiable auprès de ses pairs. Une appellation (celle-ci ou une autre) faciliterait la reconnaissance de ces/ses compétences.

**2. Quel nom donné aux enseignants du second degré titulaire du 2CA-SH ?
L'enseignant dit « spécialisé » est-il une Personne – Ressource spécialisée ? une Personne – Ressource BEP ? une Personne – Ressource ASH ? une Personne – Ressource handicap ?**

2.1. Quelle Personne – Ressource est l'enseignant « spécialisé » du second degré ?

Pour répondre à cette question, nous allons faire référence à la distinction entre les adjectifs « *spécial* » et « *particulier* » qui sous-tendent le concept de Besoins Éducatifs Particuliers. En effet, l'expression « *besoins spéciaux*^{viii} » évoque la nécessité de « *besoins hors normes* », « *anormaux* » par rapport à la situation et au contexte d'apprentissage. Cela étant un élève en difficulté rencontre des besoins étroitement liés à son propre mode de fonctionnement et à la situation d'apprentissage. Par conséquent, il s'agit davantage d'un « *besoin particulier* » propre à l'élève plus que d'un « *besoin spécial* » dépendant uniquement d'une situation donnée. La notion de « *particulier* » semble permettre la prise en compte, à la fois, du mode de fonctionnement de l'élève et le caractère « *spécial* » de la difficulté analysée dans le contexte d'apprentissage donné. Au regard de cet apport théorique, il semble nécessaire de généraliser le rôle de l'enseignant « spécialisé » du second degré en tant que Personne - Ressource à l'ensemble des Besoins Éducatifs Particuliers des élèves, et non aux seuls BEP des élèves en situation de handicap^{ix}. Dans cette perspective, identifier le rôle et les missions de l'enseignant « spécialisé » du second degré sous le nom de **Personne - Ressource BEP** semble pertinent.

Toutefois, afin de clarifier notre propos, nous avons décidé de préciser ce que nous appelons « Besoin Educatif Particulier » en retenant la représentation fonctionnelle d'Hervé Benoît^x qui définit le besoin éducatif particulier d'un élève comme étant un lien indispensable pour réduire l'écart entre le mode de fonctionnement du jeune et le savoir visé. Ce besoin étant identifié, c'est aux enseignants de s'adapter pour permettre à chaque élève d'accéder au savoir. Pour cela, les personnes interviewées proposent une prise en charge particulière de l'élève, pour l'aider à surmonter ses difficultés, et émettent l'idée de faire évoluer les pratiques pour adopter des pédagogies adaptées à chacun des élèves. Cette dynamique, permet de remettre chaque professeur dans sa posture d'enseignant.

2.2. Qu'est-ce qu'une Personne – Ressource dans le domaine de l'enseignement spécialisé ?

« Ressource » ou « Ressources » ?

D'après le dictionnaire du Petit Robert, le mot féminin, singulier : « **ressource** » vient du latin « *resurgere* » qui signifie *se rétablir, se relever*. Au XVI^{ème} siècle, le mot « *ressource* » est utilisé dans le sens de « secours ». Aujourd'hui, le mot « *ressource* » peut avoir plusieurs sens. Entre autres, il peut désigner « *ce qui peut améliorer une situation fâcheuse* », « *un moyen, une possibilité, un secours [...] ou*

un recours », mais également « *un ressort [...] [notamment] (en parlant de personnes) « Vous êtes ma dernière ressource* » ». D'après le dictionnaire du Larousse, le mot féminin, singulier : « **ressource** » représente « *ce qui tire d'embarras* » ou « *améliore une situation difficile* ». Il désigne également une « *manœuvre de redressement d'un avion à la suite d'un piqué* » ou « *une partie d'un système informatique pouvant être employée par différents utilisateurs* ».

Quant au mot féminin pluriel : « **ressources** », d'après le dictionnaire du Petit Robert, c'est à la fin du XIX^{ème} siècle, qu'il est utilisé pour désigner « *les moyens matériels (hommes, réserve d'énergie) dont dispose ou peut disposer une collectivité : ressources en hommes et en matériel d'une entreprise, [...], ressources humaines d'une entreprise.* » « *Les ressources humaines (d'une entreprise) désignent alors l'ensemble du personnel [en tant que] personnel* ». D'après le dictionnaire du Larousse, le mot féminin, pluriel : « **ressources** » représente « *des moyens financiers, un revenu* », « *des possibilités d'action de quelqu'un [et] des moyens intellectuels dont il dispose* », « *des moyens matériels, des produits dont un pays, une région peuvent disposer dans tel domaine* » ou bien « *des moyens, des possibilités qu'offre quelque chose* ».

Au regard de ces deux définitions, l'enseignant « spécialisé » semble être à la fois **une personne–ressource** et **une personne–ressources**. Il n'est personne-ressource dans le sens où il vient en aide aux enseignants pour les « *tirer d'embarras* » et favoriser « *le redressement* » d'une situation, c'est alors un « *secours* ». Par ailleurs, en tant qu'enseignant « spécialisé », il est capable de mettre à disposition « *des moyens (matériels et humains)* » et de proposer des « *possibilités d'action* » qui seront développées ultérieurement. Il est donc en ce sens **personne–ressources**.

Etude du concept de « Personne-Ressource » dans le champ économique et des sciences de la gestion.

L'expression « **personne–ressource** » renferme la notion de « **personne** » qui est synonyme d'« **humain** » en tant qu'Homme. Nous pouvons alors nous interroger sur le concept d'« **Homme-ressource** » et essayer d'établir une analogie avec le concept de « **ressources humaines** » développé en entreprise, en analysant les fonctions des ressources humaines.

D'après Laetitia Lethielleux^{xi}, « *dans l'expression « fonction ressources humaines », il y a « humain ».* La multiplication des restructurations avec réduction d'effectifs a eu pour effet de créer un décalage entre la recherche effrénée du profit et le respect des salariés. Les coûts cachés de ces opérations [...] sont notamment visibles à court terme et se traduisent par une baisse de la productivité et de l'implication organisationnelle des salariés. Face à ce constat et au sentiment de négligence ressenti par les salariés, la fonction ressources humaines a adopté une nouvelle stratégie : devenir le partenaire des salariés. Il s'agit de considérer le salarié comme un client de l'entreprise sachant que sa satisfaction est

essentielle à la réussite de l'entreprise. Le salarié redevient l'une des richesses essentielles et primordiales de la réussite de l'entreprise. La mise en œuvre de cette politique a comme conséquence le développement d'une stratégie ressources humaines en vue de réaliser une veille sociale. [Cette stratégie repose sur cinq piliers.] L'équité [...] [vise à] rompre l'inégalité entre les salariés. L'employabilité [...] assure le maintien et la mise à jour des compétences des salariés tout au long de leur carrière. [...] L'épanouissement [permet de] s'assurer du bien-être du salarié au sein de l'organisation afin de développer un sentiment de fidélité et de loyauté. Cet épanouissement peut aussi bien être personnel [...] que professionnel [...]. La notion d'éthique est [quant à] elle complexe. En gestion des ressources humaines, elle se traduit essentiellement par le respect des normes nationales du travail. [...] [Enfin], la stratégie [...] passe par l'écoute des salariés et de leurs attentes. La fonction ressources humaines devient une interface entre les salariés et leurs représentants avec la direction générale de l'entreprise.

[Par ailleurs], la fonction ressources humaines consacre une part croissante de son activité à l'encouragement de comportements nouveaux jugés plus efficaces, économiquement parlant. [...] L'objectif premier devient l'accompagnement des salariés pour qu'ils s'approprient cette culture du changement.

[Enfin], la fonction ressources humaines est, comme les autres fonctions de l'organisation, l'une des pierres angulaires de la stratégie globale. Une fois la politique stratégique d'ensemble définie, la fonction ressources humaines est amenée à opérer les adaptations auprès des salariés pour permettre la réalisation de cette stratégie. » (LETHIELLEUX L, 2014, pages 22-23)

Nous pouvons mettre ces approches des ressources humaines en relation avec les définitions données par le Larousse sur les notions de « ressource » et de « ressources » et avec la notion de « ressource » développée dans le champ géologique. En effet, le responsable des « ressources humaines » est « *le partenaire des salariés* » en tant que personne-ressource capable de sortir le salarié d'une mauvaise situation. Le responsable des « ressources humaines » est alors une interface entre le salarié et l'environnement qu'est l'entreprise. Pour permettre la sortie de cette impasse, le responsable des « ressources humaines » a des ressources et des moyens mis à sa disposition, en ce sens il est « *personne-ressources* ».

Une autre approche de ce paragraphe peut être envisagée. Nous pouvons mettre en relation les notions mentionnées ci-dessus, permettant de définir la fonction ressources humaines, avec **le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé du premier degré** présenté dans **l'Annexe 1 de la circulaire n°2004-026 du 10 février 2004**. Pour cela, nous allons réécrire une partie du texte précédent au regard du champ du handicap. Les mots conservés seront écrits en rose et les mots ajoutés en noir.

« Dans l'expression « fonction ressources humaines », il y a « humain ». La non prise en charge des élèves à Besoins Éducatifs Particuliers (BEP) par les enseignants des classes ordinaires a eu pour effet de créer un décalage entre la recherche effrénée du profit en tant que réussite scolaire et le respect des élèves à BEP. Les conséquences cachées de ces opérations [...] sont notamment visibles à court terme et se traduisent par une baisse de la productivité et de l'implication des enseignants et des élèves à BEP. Face à ce constat et au sentiment de négligence ressentie par les enseignants et les élèves à BEP, la fonction personne-ressources humaines a adopté une nouvelle stratégie : devenir le partenaire des enseignants et des élèves à BEP. Il s'agit de considérer les enseignants et les élèves à BEP comme des personnes en difficultés sachant que [leur] satisfaction est essentielle à la réussite de chacun (que ce soit en termes de réussite pédagogique pour les enseignants ou en termes de réussite scolaire pour les élèves à BEP). L'élève à BEP redevient l'une des richesses essentielles et primordiales à la réussite de l'école inclusive. La mise en œuvre de cette politique a comme conséquence le développement d'une stratégie personne-ressources humaines en vue de réaliser une veille sociale. [Cette stratégie repose sur cinq piliers.] L'équité [...] [vise à] rompre l'inégalité entre les élèves. Le Socle Commun de Compétences^{xii} [...] assure le maintien et la mise à jour des compétences des élèves à BEP tout au long de leur scolarité. [...] L'épanouissement [permet de] s'assurer du bien-être des enseignants et des élèves à BEP au sein de l'école afin de développer un sentiment de fidélité de loyauté. Cet épanouissement peut aussi bien être personnel [...] que professionnel [...]. La notion d'éthique est [quant à] elle complexe. En gestion des ressources humaines dans le champ du handicap, elle se traduit essentiellement par le respect et l'application des lois relatives au handicap nécessaires à la prise en charge des élèves à BEP.[...] [Enfin], la stratégie [...] passe par l'écoute, des élèves à BEP et de leurs enseignants, et de leurs attentes. La fonction ressources humaines devient une interface entre les élèves à BEP et leurs enseignants des classes ordinaires.

[Par ailleurs], la fonction personne-ressources humaines consacre une part croissante de son activité à l'encouragement de comportement nouveau jugé plus efficace, pédagogiquement parlant. [...] L'objectif premier devient l'accompagnement des enseignants des classes ordinaires pour qu'ils s'approprient cette culture du changement.

[Enfin], la fonction personne-ressources humaines est, comme les autres fonctions de l'organisation, l'une des pierres angulaires de la stratégie de la prise en charge de l'élève dans sa globalité. Une fois la politique stratégique d'ensemble définie, la fonction personne-ressources humaines est amenée à opérer les adaptations auprès des enseignants des classes ordinaires pour permettre la réalisation de cette stratégie. »

Nous observons que nous avons remplacé le mot « salariés » par « enseignants » ou « élèves à Besoins Éducatifs Particuliers (BEP) » suivant les situations et les mots se rapportant à l'entreprise par des expressions utilisées en milieu scolaire. Nous pouvons, donc, émettre l'idée que la personne-ressource définie dans le champ du handicap a, tout comme en entreprise, des fonctions de ressources humaines en termes d'interface (ressource) et de moyens (ressources).

Etude du concept de « Pôle-Ressource » dans le champ du handicap scolaire à travers la circulaire du 18 août 2014 présentant le fonctionnement des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficultés (Rased) et mission des personnels qui y exercent.

Il est important de parler de l'évolution du concept de « ressource » au sein du champ du handicap scolaire. Celui-ci n'apparaissait que dans le terme de « personne-ressource » jusqu'en 2014. Il a alors été réutilisé dans *la circulaire n°2014-107 du 18 août 2014^{xiii} qui présente le fonctionnement des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficultés (Rased) et la mission des personnels qui y exercent*. En effet, cette circulaire définit entre autre la notion de « *pôle-ressource* » dans la circonscription pour l'aide aux élèves et aux enseignants. L'expression « *pôle-ressource* » y apparaît sept fois. Le « *pôle-ressource* », ainsi défini, est piloté par l'Inspecteur de l'Education Nationale de la circonscription et regroupe l'ensemble des professionnels pouvant participer à la réussite scolaire de l'élève en difficulté. Le dispositif Rased fait partie intégrante du « pôle-ressource ». En ce sens, « *le pôle-ressource* » est une interface regroupant une dynamique et des interactions entre des professionnels. Le « *pôle-ressource* » est donc une « ressource ». Il est également mentionné que « *[les psychologues] constituent également une ressource et un appui pour l'équipe enseignante, dans les relations et les entretiens avec les familles des élèves en difficulté ou en situation de handicap.* » En ces termes, les psychologues sont « une ressource » pour faciliter les échanges entre les enseignants et les familles car certaines situations sont parfois difficiles et avoir des interfaces est nécessaire. Par ailleurs, ils sont aussi des « ressources » en termes d'aide et de moyens.

Définition du concept de « Personne-Ressource » dans le champ du handicap au regard des champs théoriques précédents.

En prenant en compte les champs théoriques précédents, voici une présentation du concept de « Personne-Ressource » en tant que compétence de l'enseignant spécialisé. Grâce à l'approche des sciences de la gestion, nous avons émis l'idée que la personne-ressource, définie dans le champ du handicap, a des fonctions de ressources humaines en termes d'interface (ressource) et de moyens (ressources).

✓ *Le concept de « personne-ressource » dans le champ du handicap en tant que « ressource ».*

Dans un établissement ordinaire sous contrat avec l'Etat, l'enseignant « spécialisé » en tant que personne-ressource s'inscrit dans un « pôle-ressource » qui serait constitué, en interne, des infirmières

scolaires, du médecin scolaire, et éventuellement des psychologues qui interviendraient dans l'établissement. La « personne-ressource » est une interface entre les élèves présentant des BEP, les familles de ces élèves, les enseignants et plus généralement l'ensemble de la communauté éducative. En effet, l'enseignant « spécialisé » devient une interface, entre l'élément d'ordre naturel que constituent l'école et l'élément d'ordre social qu'est l'élève à besoins éducatifs particuliers. Dans cette dynamique, l'enseignant « spécialisé » est un levier et une aide permettant à l'ensemble des protagonistes concernés de sortir d'une situation difficile. Cela favorise la réussite scolaire de l'élève à BEP, l'accompagnement des familles, ou l'évolution de la pédagogie des enseignants vers une prise en charge adaptée. La « personne-ressource » constitue donc un maillon dans la prise en charge adaptée pouvant être sollicité par plusieurs acteurs. L'ensemble des relations constitue une dynamique dans un espace physique qui est l'école.

✓ *Le concept de « personne – ressource » dans le champ du handicap en tant que « ressources ».*

La « personne-ressource » a des « ressources » dans le sens de la construction sociale. En effet, en prenant en compte les différentes interactions, les difficultés des élèves à BEP, les attentes des familles et les besoins des enseignants, et plus généralement de l'ensemble de la communauté éducative, l'enseignant « spécialisé » peut apporter des solutions en lien avec ses missions. Compte tenu de sa formation, il peut avoir une approche globale de l'élève en situation de handicap, et apporter des moyens à l'élève, à sa famille, et aux enseignants pour favoriser sa prise en charge et sa réussite scolaire.

Qu'est-ce qu'une Personne – Ressource dans le domaine de l'enseignement spécialisé ?

L'étude du concept de Personne-Ressource permet de préciser le rôle de la Personne-Ressource en tant qu'interface et le rôle de la Personne – Ressources en tant que moyen d'accompagnement qui s'inscrit par ailleurs dans le champ des sciences de la gestion, dans le cadre des Ressources – Humaines. En s'appuyant sur *l'Annexe 1 de la circulaire n°2004-026 du 10 février 2004* qui présente « *le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé du premier degré* », sept missions de l'enseignant « spécialisé » du second degré apparaissent :

Rôle de l'enseignant spécialisé, issu du second degré, en tant que personne-ressource.	
Mission de « personne-ressource » en tant qu'interface entre les élèves à BEP et les enseignants.	Mission de « personne-ressources » en tant que « moyens d'accompagnement » des élèves à BEP et des enseignants.
Communiquer - Coordonner	Adapter - Etre à l'écoute – Former – Collaborer - Repérer

Dans cette perspective la personne - ressource ASH peut être considérée comme un relais et une aide pour l'ensemble des équipes pédagogiques face à un élève présentant un besoin éducatif particulier.

3. *Une personne ressource dans un pôle ressource... la nécessité d'institutionnaliser les prises en charge.*

Identifier et connaître les craintes et les besoins des enseignants des classes ordinaires permettraient de faire évoluer les pratiques pédagogiques et le métier d'enseignant. Quel dispositif pourrait permettre de répondre aux besoins des élèves à BEP, de leurs enseignants et de l'ensemble de l'équipe pédagogique et éducative ?

Faut-il créer un sas ou une ULIS ? Quel dispositif permettrait de répondre à l'ensemble des BEP des élèves qu'il soit en situation de Handicap ou non ?

Le SAS, en tant que Soutien Adapté et Suivi, pourrait être un protocole de repérage et d'identification des difficultés rencontrées par un élève. Il s'agirait de comprendre comment l'élève fonctionne et de ne s'intéresser non pas au résultat en lui-même mais à la manière dont il l'obtient.

Personne – Ressource ASH ou Pôle ressource ASH, comment faire évoluer le SAS et institutionnaliser la prise en charge des Besoins Éducatifs Particuliers ?

Nous parlerons par la suite du SAS en tant que Soutien Adapté et Suivi, évoquant alors un suivi dans les adaptations pédagogiques et éducatives en fonction des besoins de l'élève à BEP au cours de sa scolarité.

3.1. *Le Pôle Ressource BEP : SAS.*

Afin de répondre à la fois aux besoins des élèves à BEP et des enseignants, il semble intéressant de faire évoluer le SAS vers un pôle ressource BEP. Cette proposition s'appuie à la fois sur les orientations de la loi du 11 février 2005, sur les conclusions obtenues après analyse des entretiens personnels, sur les missions de la Personne – Ressource BEP définies au regard de la circulaire du 10 février 2004 et elle vise à répondre aux besoins des élèves à BEP et des enseignants en prenant en compte des conclusions de la Commission Handicap menée au cours de l'année scolaire 2014-2015 dans notre établissement.

Le pôle ressource BEP, nommé le SAS Soutien Adapté et Suivi, vise à accompagner les élèves à BEP au cours de leur scolarité de la sixième à la terminale.

Ce pôle peut se décomposer en cinq missions spécifiques.

- ✓ Sa première mission est de **former** et **d'informer** les équipes éducatives et pédagogiques de l'établissement. Celui-ci vise à proposer des formations théoriques aux enseignants sur les différentes pédagogies alternatives utiles pour répondre BEP des élèves et à proposer des formations sur le terrain face aux difficultés rencontrées.

- ✓ La seconde mission du Pôle Ressource réside dans *la communication, la collaboration, et l'accompagnement* de l'élève à BEP, de sa famille, des responsables, du professeur principal et de l'équipe pédagogique de l'élève, des surveillants et de l'infirmière scolaire. Cette mission s'inscrit dans le protocole de circulation de l'information et vise à expliciter à l'ensemble de la communauté éducative les besoins éducatifs et pédagogiques de l'élève.

- ✓ La troisième mission du Pôle Ressource est *de repérer, d'analyser et d'identifier* :
 - D'une part *les besoins des élèves* grâce au protocole d'identification mise en place dans la première version du SAS,
 - Et d'autre part *les besoins du corps enseignant et du personnel éducatif* pour leur permettre de répondre aux BEP de l'élève concerné.

- ✓ La quatrième mission du SAS est de *proposer des adaptations* : des supports, des contenus disciplinaires et pédagogiques, des outils, des évaluations, des sanctions, des emplois du temps pour permettre des prises en charges extérieures... En fonction des besoins identifiés et des adaptations proposées, il s'agit alors d'accompagner les enseignants pour les aider à faire évoluer leur pédagogie pour leur permettre de s'adapter et de répondre aux BEP de l'élève.

- ✓ Enfin, le SAS a aussi *une mission de Ressources*. C'est une ressource en termes de propositions de prise en charge, en termes de ressources administratives pour formaliser et expliciter les protocoles mis en place tels que les PPRE, les PAP, les PAI, les PPS. Le SAS est aussi une ressource pédagogique pour les enseignants pour les aider à affiner leurs observations et leur donner des outils pédagogiques en aval pour répondre aux BEP des élèves.

Pour favoriser le développement et le fonctionnement du SAS celui-ci doit s'appuyer sur un coordinateur qui serait la Personne - Ressource BEP :

La Personne – Ressource BEP serait alors l'enseignant « spécialisé » du second degré. Elle aurait à la fois *une mission de personne - ressource en tant qu'interface pour communiquer et coordonner, et une mission de personne - ressources en tant que moyens d'accompagnement des élèves à BEP*, des familles, du personnel éducatif et pédagogique pour être à l'écoute, former, collaborer d'une part et repérer les besoins et adapter, d'autre part. Cette Personne - Ressource BEP pourrait sensibiliser et former des membres du personnel administratif ou éducatifs intéressés par le sujet. Une commission BEP pourrait alors être créée et formée des relais au sein des équipes pédagogiques et éducatifs pour favoriser l'identification des élèves en difficulté pouvant relever du SAS.

3.2. *ULIS ou SAS ?*

Une question reste cependant posée : Pourquoi créer un pôle ressource pour prendre en charge des élèves à BEP plus qu'un dispositif ?

Une des premières raisons réside dans les modalités mêmes de l'ULIS qui est un dispositif réservé aux élèves en situation de handicap. L'ULIS ne peut donc pas être une réponse pour l'ensemble des élèves BEP repérés dans les classes ordinaires qui ne sont pas nécessairement en situation de handicap. Par ailleurs, les élèves à BEP en situation de handicap reconnu par la MDPH peuvent bénéficier du dispositif. Cependant, dans le cadre du SAS en tant que Soutien Adapté et Suivi, l'ULIS devient une réponse aux BEP des élèves en situation de handicap, mais pas nécessairement la réponse. L'ULIS s'intègre donc dans le SAS comme un dispositif pouvant être proposé comme solution répondant aux BEP de certains élèves en situation de handicap.

Secondement le Pôle Ressource pourrait être un relais entre les équipes pédagogiques des classes ordinaires et les coordonnateurs d'ULIS qui ont parfois des difficultés à s'identifier comme Personne – Ressource. Aussi, le SAS pourrait-il permettre aux coordonnateurs de l'ULIS d'être une Personne - Ressource pour les enseignants intervenant sur le dispositif et les enseignants des classes ordinaires.

Dans le cadre du SAS, la collaboration, la communication et le travail en équipe faciliteraient la prise en charge de l'élève à BEP.

Enfin, le SAS peut permettre aux coordonnateurs de l'ULIS issu du second degré de ne pas être réduits au seul domaine du handicap. Par ailleurs, le SAS peut l'aider à mobiliser les enseignants pour adapter leur enseignement aux besoins de l'élève et pour les inciter à intervenir dans le dispositif.

Troisièmement le Pôle Ressource permet de répondre à la fois aux besoins des élèves et des enseignants. Le SAS propose une formation continue aux enseignants leur permettant de faire évoluer leurs compétences d'enseignant en leur donnant le temps et les moyens de s'approprier des nouvelles pédagogies, pour appréhender la difficulté scolaire non plus comme une fatalité, mais comme quelque chose à contourner en réfléchissant en termes de besoins. C'est ainsi que les mentalités peuvent évoluer. Avec le temps, les enseignants seront prêts à accueillir des élèves rencontrant des troubles cognitifs plus importants nécessitant davantage d'adaptations. L'ULIS s'imposera, donc, non pas comme un non choix mais comme une réponse légitime à l'accompagnement des élèves en situation de handicap et de leurs enseignants. Le SAS sera donc le lieu de la rencontre entre l'ULIS et le milieu ordinaire.

3.3. Les perspectives d'évolution du SAS...

Le Pôle Ressource BEP peut avoir des perspectives d'évolution et s'étendre à l'ensemble du groupe scolaire. Par ailleurs, nous pouvons imaginer que ce dispositif soit une structure en réseau permettant de favoriser la prise en charge d'élèves à BEP et l'accompagnement d'enseignants de plusieurs établissements en mutualisant les ressources et les compétences. Des liens peuvent être créés avec les centres de formation, avec les partenaires médicaux et paramédicaux pour ajuster le suivi et les prises en charge des élèves à BEP. Enfin, dans ce réseau nous pouvons intégrer toutes les ressources ASH qu'elles soient humaines ou pédagogiques.

Dans ce contexte, le SAS, coordonné par l'enseignant « spécialisé » en tant que Personne-Ressource, favoriserait le changement de paradigme : ce n'est plus la connaissance qui se trouve entre le professeur et l'élève, mais l'enseignant qui regarde l'élève pour l'emmener vers la connaissance. Depuis la rentrée 2017, le CAPA-SH et le 2CA-SH ont disparu pour laisser place au CAPPEÏ (Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Education Inclusive et formation professionnelle spécialisée). Ce nouveau diplôme permet une continuité dans la prise en charge des BEP d'un jeune tout au long de sa scolarité. Ces nouveaux enseignants « officiellement » spécialisés agissent en tant que Personne-Ressource « *en coordonnant des actions avec les membres de la communauté éducative pour la Scolarisation et l'accompagnement des élèves* »^{xiv}.

ⁱ **2CA-SH** : Certificat Complémentaire pour les enseignements Adaptés et la scolarisation des élèves en Situation de Handicap au second degré. Le Décret n°2004-13 du 5 janvier 2004 détaille les modalités de cette formation. **Version électronique consultée le 31 octobre 2015** : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000246839&dateTexte=20151030>

ⁱⁱ **BEP** : Besoins Éducatifs Particuliers

ⁱⁱⁱ **La loi n° 2005-102 du 11 février 2005** : pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le principe de scolarisation prioritaire des élèves handicapés en milieu scolaire ordinaire, la scolarisation en milieu spécialisé étant l'exception.

^{iv} **Circulaire n°2004-026 du 10 février 2004**. Mise en œuvre de la formation professionnelle spécialisée destinée aux enseignants du premier et du second degrés préparant le certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (CAPA-SH) ou le certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (2CA-SH). **Version électronique consultée le 31 octobre 2015** :

<http://www.education.gouv.fr/bo/2004/spécial4/MENE0400234C.htm#annexe1>

^v **Décret n°2004-13 du 5 janvier 2004** créant le certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap et le certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap. **Version électronique consultée le 24 février 2015** :

<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000246839&dateTexte=&categorieLien=id>

^{vi} **CAPA-SH** : Certification d'Aptitude Professionnelle pour les Aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en Situation de Handicap au premier degré. Le CAPA-SH est le nom de la certification professionnelle des enseignants spécialisés issus du premier degré.

^{vii} **2CA-SH** : Certificat Complémentaire pour les enseignements Adaptés et la scolarisation des élèves en Situation de Handicap au second degré. Le 2CA-SH est le nom de la certification complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap des enseignants issus du second degré.

^{viii} **Le rapport Warnock en 1978** propose une généralisation de la prise en compte de la difficulté scolaire quelle qu'en soit l'origine, temporaire ou non, en introduisant la notion de *Special Educational Needs*, traduite par l'expression *Besoins Éducatifs Spéciaux* (BES). Cette expression remplace peu à peu le mot *Handicap*.

^{ix} L'évolution du concept de handicap permet d'opérer un déplacement de point de vue. Il ne s'agit plus d'observer la personne en tant que personne handicapée, mais en tant que personne en situation de handicap dans un contexte donné, par une approche fonctionnelle et environnementale. Dans cette perspective, **la loi du 11 février 2005** développe dans le paragraphe IV les différentes adaptations à apporter un élève en situation de handicap afin que l'environnement scolaire lui permette d'acquérir une certaine autonomie, des savoirs et des compétences en tenant compte de son projet de vie, de ses capacités et de ses savoir-faire.

^x **La définition du concept de « Besoins Éducatifs Particuliers » donnée par Hervé BENOÎT** : « *Tisser les liens indispensables entre les enfants et les savoirs impose de démêler l'écheveau des codes et des pratiques de communication et de représentation des connaissances transmises par l'école. Ces codes et pratiques peuvent se constituer en obstacles pour un élève en situation d'apprentissage : il en résulte un besoin d'aide, c'est-à-dire un besoin éducatif particulier, dont la définition repose essentiellement sur une analyse des interactions relationnelles dans le contexte d'enseignement et auquel il s'agit de répondre dans la perspective la plus ouverte possible, en partant du principe que l'environnement scolaire est adaptable et sans hésiter à aménager la norme scolaire.* »

Citation d'**Hervé BENOÎT**, tirée de la page 3 du diaporama de **P. SENELLART** – IEN ASH – novembre 2012. *La personnalisation des parcours des élèves à Besoins Éducatifs Particuliers*. Concepts – Procédures Rôle et articulation des différents acteurs directeurs, enseignants, AVS, partenaires. **Version électronique consultée le 8 mai 2015** : http://www5.ac-lille.fr/~ienarras3/file/besoins_educatifs.pdf

^{xi} **LETHIELLEUX, Laëtitia**. (2014). *L'essentiel de la Gestion des Ressources Humaines*. Issy – les – Moulinaux. Gualino éditeur, Lextenso éditions.

^{xii} **Socle Commun de Compétences** : « Le socle commun de connaissances et de compétences instauré par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005 évolue comme le prévoit la nouvelle loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République. Il s'intitule désormais « socle commun de connaissances, de compétences et de culture ». **Version électronique consultée le 24 février 2015** :

<http://eduscol.education.fr/pid25737/presentation-du-socle-commun.html>

^{xiii} **Circulaire n° 2014-107 du 18 août 2014**. Fonctionnement des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficultés (Rased) et mission des personnels qui y exercent. **Version électronique consultée le 1^{er} décembre 2015** :

http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=81597

^{xiv} **Annexe 1 du BO n° 7 du 16 février 2017** : Référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé.

Version électronique consultée le 1^{er} novembre 2017 :

http://cache.media.education.gouv.fr/file/7/84/0/ensel263_annexe_716840.pdf