

Texte cadre pour la constitution d'un vivier d' « enseignants ressources » au sein de l'enseignement catholique des Pays de la Loire (Texte cadre validé par le CRTF - 10 juin 2013)

Introduction

La mise en place d'un réseau d' « enseignants ressources » au sein de l'Enseignement Catholique régional des Pays de la Loire s'inscrit dans une volonté institutionnelle de développer une politique de gestion des ressources humaines.

Sur le sujet spécifique des « enseignants ressources », la finalité recherchée est la constitution d'un vivier de personnes ressources, vivier accompagné dans la durée, formé et sollicité prioritairement en fonction des besoins. Il s'agit donc bien d'éviter des sollicitations ponctuelles et non pérennes.

La constitution d'un vivier de personnes ressources doit répondre à plusieurs besoins identifiés à ce jour et fait l'objet de multiples enjeux liés au nombre et à la qualité des acteurs concernés. Elle se situe à l'articulation des projets individuels et collectifs, dans une zone de responsabilités partagées, au service de l'enseignement catholique régional.

Les « enseignants ressources » sont donc appelés à rejoindre des publics extrêmement variés tout au long du continuum de formation : suppléants, étudiants, professeurs stagiaires, enseignants titulaires, enseignants accompagnant des projets,....

I – Définition d'un « Enseignant-ressource »

1.1 Esprit de la démarche

Tout enseignant, dans l'exercice de son métier, peut se professionnaliser par des temps de formation en institut et/ou par des temps d'accompagnement et de suivi en situation par des formateurs et par des pairs, qui deviennent ainsi « enseignants ressources ».

Tout établissement est susceptible d'assumer une fonction de formation pour les maîtres, en s'appuyant sur des ressources internes et externes.

Différentes situations, parcours, dispositifs de formation visant la professionnalisation des enseignants amènent à solliciter des pairs, eux-mêmes enseignants, sur des missions spécifiques d'accompagnement, de formation, voire d'évaluation sur le terrain d'exercice du métier.

En ce sens, la mobilisation d'enseignants sur ces missions spécifiques s'inscrit pleinement dans le concept d'établissement formateur développé dans l'enseignement catholique.

1.2 Vers une définition de l' « enseignant ressource »

Un « enseignant ressource » est d'abord membre d'une communauté éducative dont le pilotage est sous la responsabilité du chef d'établissement.

La fonction d'« enseignant ressource » se définit par une volonté explicite et par les compétences spécifiques développées, ce qui lui permet d'assumer une ou plusieurs des missions répertoriées dans le domaine de l'accompagnement professionnel des enseignants 1^{er} et 2nd degré sur le terrain d'exercice du métier.

La fonction d' « enseignant ressource » ne s'active qu'avec la mission confiée et dans la durée qui est impartie à cette dernière, avec l'accord du chef d'établissement.

1.3 Cadre d'interventions possibles

Le périmètre correspond à l'ensemble des missions pour lesquelles ces personnes peuvent être appelées, en référence aux textes qui les définissent ou des situations qui les justifient.

Le champ d'intervention possible des « enseignants ressources » s'étend donc des enseignants entrant dans les métiers à ceux inscrits dans un parcours vers la titularisation. Peuvent donc être concernés par cet accompagnement :

- des étudiants
- des suppléants
- des professeurs stagiaires
- des enseignants en reconversion ou ayant besoin d'être accompagnés

Toute intervention d'un « enseignant ressource » fait l'objet d'une désignation formelle.

Un accompagnement peut être réalisé par un enseignant qui ne se situe pas dans l'établissement même de la personne accompagnée.

Notons à ce sujet que la proximité géographique peut favoriser, dans certaines situations, l'accompagnement. Ce n'est malgré tout pas un impératif.

L' « enseignant ressource » a une mission d'accueil et d'accompagnement, qui lui confère de participer aux actions suivantes :

- la visite dans la classe
- la conduite d'entretiens (de type professionnel, lié à une observation)
- l'analyse de pratiques
- la participation à l'évaluation – y compris certificative qui implique le recours à l'écrit (exemples : rapports tuteur, compte rendu de visite ...)

Au 1^{er} comme au 2nd degré, un appel à des « enseignants ressources » peut être effectué pour leur demander de faire partie des jurys de fin d'année.

Un « enseignant ressource » doit rendre compte du travail effectué dans le cadre de la mission qui lui a été confiée auprès des signataires de la contractualisation écrite liée à une mission assurée.

Au 1^{er} degré, la non-reconduction est indiquée par le chef d'établissement ou par l'ISFEC, en concertation avec le chef d'établissement. Au 2nd degré, l'alerte ou la non reconduction de la mission est prononcée par le chef d'établissement.

Chaque type d'accompagnement fera l'objet d'une contractualisation écrite qui répond à une procédure adaptée et explicitée.

	Acteurs concernés	Procédure	Formation	Financement	Rendre-compte

Le registre de compétences de certains tuteurs pourra être utilisé dans le cadre d'actions de formation ou d'animation pédagogique, les ISFEC ou les services des DDEC pouvant solliciter des « enseignants ressources ».

1.4 Quelle reconnaissance ?

La mise en place d'une politique de gestion de « ressources humaines » émane d'une orientation de la Tutelle de la Formation, à partir de besoins clairement identifiés. Cette impulsion fait l'objet d'une communication auprès de tous les acteurs concernés par la formation. En ce sens, un « enseignant ressource » trouve une légitimité institutionnelle dans sa mission, à partir :

- d'une appartenance à un vivier reconnu par la Tutelle de Formation Régionale,
- d'un processus de professionnalisation et, dans certains cas, d'un parcours de formation spécifique,
- de missions confiées au regard de compétences attestées
- de compétences acquises par l'exercice de la mission ou au cours d'un suivi de modules de formation, telles que définies dans le référentiel de compétences des personnes-ressources.

II – Propositions de principes et d'éléments organisationnels

Un processus de professionnalisation de l'enseignant-ressource est indispensable. Celui-ci comprend plusieurs étapes : Repérage, Candidature, Formation, Accompagnement-suivi, Reconnaissance.

Il convient malgré tout de bien distinguer deux processus distincts :

- le processus de professionnalisation de l'enseignant-ressource,
- les processus spécifiques à chaque mission (par exemple : tuteur de professeur-stagiaire, professeur référent accompagnant un stagiaire Master, tuteur d'un enseignant en reconversion)

2.1 La constitution du vivier d' « enseignants-ressources »

a) Le repérage

Tous les « enseignants ressources » du premier et du second degré qui ont déjà exercé une mission spécifique d'accompagnement ou de conseil seront recensés dans un fichier commun, élaboré à partir des fichiers dont disposent déjà les différents acteurs et géré par le SAAR régional.

Selon des modalités régionales concertées, un appel ciblé sera également réalisé à partir des besoins géographiques et disciplinaires repérés par les services du 2nd degré des DDEC.

Un « enseignant ressource » potentiel étant d'abord membre d'une communauté éducative dont le pilotage est sous la responsabilité du chef d'établissement, tout repérage doit pouvoir s'effectuer par ce dernier.

b) L'acte de candidature

L'acte de candidature est nécessaire même s'il peut revêtir plusieurs formes :

- une personne porte elle-même sa candidature auprès de son chef d'établissement.
- un chef d'établissement ayant repéré un profil intéressant interpelle cette personne et l'incite à faire acte de candidature.
- un ISFEC ou les services des DDEC sollicitent une personne après avoir reçu un accord du chef d'établissement pour le faire

Une candidature déposée est en effet un acte qui indique explicitement la volonté et/ou l'acceptation d'une personne à faire partie du vivier d'« enseignants-ressources » et, en cas d'engagement dans une mission, à respecter le cahier des charges relevant de cette responsabilité.

c) La mise en place d'un fichier régional

L'ensemble des « enseignants-ressources » repérés et dont la candidature est validée constitue un fichier récapitulatif régional.

Ce fichier est mis à jour chaque année, selon des modalités arrêtées par le SAAR régional.

2.2 La gestion du vivier d'« enseignants ressources »

a) Un groupe de pilotage et de régulation

Ce groupe est piloté par l'URADEL, interlocuteur désigné pour tout ce qui relève des ressources humaines et assurant cette responsabilité au nom des Directeurs diocésains, autorités de tutelle et en concertation avec l'Inter Organisations Professionnelles des chefs d'établissement.

La mise à jour annuelle du vivier des « enseignants ressources » se situe au niveau académique et le pilotage est assuré par un groupe restreint composé de représentants de tous les acteurs de la formation (2 membres des services URADEL, le coordinateur de la CR1, le coordinateur de la CR2, deux représentants de Formiris (le Directeur et un élu), deux représentants des Directeurs d'ISFEC (un 1^{er} et un 2nd degré), deux représentants des chefs d'établissement (un 1^{er} et un 2nd degré).

Il appartient à ce groupe restreint de déterminer une politique de communication envers les enseignants et les chefs d'établissement mais aussi de pouvoir mettre en place des modalités d'accueil, de suivi et d'accompagnement auprès des « enseignants ressources », ainsi que des temps de régulation et de bilan internes permettant au dispositif de vivre et d'être en réactivité face aux problématiques qui peuvent se poser.

Tout ceci ne peut s'effectuer que par une collaboration effective de tous les acteurs à partir d'une information partagée et de temps de réunions institués.

b) La gestion du vivier

Pour gérer au mieux ce vivier et le rendre vivant, l'URADEL s'appuie sur le SAAR départemental qui, localement, a une plus grande connaissance des ressources disponibles et des besoins qui peuvent s'exprimer.

En tout état de cause, une règle de bonne conduite admise par tous implique obligatoirement que la personne ou l'instance qui sollicite un « enseignant ressource » exerçant déjà une mission dans un Institut de formation, informe de sa démarche celui ou ceux qui ont cette personne en responsabilité.

L'instance gestionnaire chargée de tenir à jour le vivier d'« enseignants ressources » lance une campagne régionale annuelle ciblée, en s'appuyant sur les acteurs intermédiaires appropriés par l'intermédiaire des CR1 et CR2, auprès des chefs d'établissement en vue d'une mise à jour des disponibilités, des compétences, des expériences. Les propositions ou confirmations des chefs

d'établissement sont envoyées aux interlocuteurs appropriés, qui eux-mêmes transmettent au gestionnaire régional du vivier.

Le vivier répertorie :

- les coordonnées de la personne
- le nom du chef d'établissement qui a donné l'accord et la date de cet accord
- les missions pour lesquelles l'enseignant est potentiellement disponible sur l'année,
- les missions déjà effectuées ou celles qu'ils effectuent.
- la (les) formation(s) suivies

Le vivier est une ressource régionale partagée. Il est accessible à tous les acteurs qui peuvent en avoir besoin : DEC, SAAR, Formiris, Instituts.

c) La formation des « enseignants-ressources »

La Tutelle de Formation des Pays de Loire encourage la mise en place d'une formation, dont un tronc commun de formation initiale, de tous les enseignants susceptibles de se voir confier les missions d'accompagnement, de suivi et de formation des entrants dans le métier. Il s'agit, à travers ce rapprochement, de construire une culture commune de l'accompagnement, de décloisonner le 1^{er} et le 2nd degré, comme nous invite à le faire le socle commun.

Un cahier des charges élaboré par Formiris (Directeur et « plateau technique » + validation politique (CTPF)) est envoyé aux ISFEC qui répondent à ce cahier des charges.

Chaque « enseignant-ressource » du vivier peut être amené à intervenir sur l'un ou l'autre des champs présentés dans le point 1.3 du présent document.

Un processus de professionnalisation pour assurer une mission spécifique peut dès lors être enclenché, selon des modules à définir.

Des formations spécifiques aux missions peuvent être proposées voire obligatoires (cf. formation des tuteurs de professeurs-stagiaire).

La programmation de ces formations est conçue par Formiris en articulation, complémentarité avec les formations d'enseignants-ressources.

d) Accompagnement-suivi-supervision :

Les ISFEC sont chargés de l'animation de ce corps, par délégation de la Tutelle de formation. Ils rendent compte de leur travail au groupe de pilotage régional.

Il apparaît nécessaire de bâtir de façon commune un cahier des charges de la formation.

Le groupe régional restreint de gestion s'applique donc à :

- *Créer une communication commune sur le périmètre de responsabilité des différents acteurs.*

- *Accompagner l'entrée et le parcours dans le vivier ainsi que la sortie du vivier (par choix ou par nécessité)*
