Compte rendu de la Journée des adhérents OZP

10 novembre 2007

Les fonctions de professeur référent, d'assistant pédagogique et de coordonnateur d'éducation prioritaire

En décembre 2006, l'OZP a adopté un manifeste pour l'éducation prioritaire. Un an plus tard, il apparaît nécessaire de revenir sur deux fonctions nouvelles résultant de la création des Réseaux Ambition Réussite (RAR) : celle d'assistant pédagogique et surtout celle de professeur référent. Il s'agit de métiers nouveaux en train de s'inventer.

Deux exigences contraires doivent être conciliées : d'une part, cette invention demande que l'initiative du terrain soit libérée mais, d'autre part, ce même terrain a besoin d'un soutien institutionnel et même d'un cadrage, faute de quoi l'engagement peut s'affaiblir ou les dérives l'emporter, en particulier dans les territoires où une dynamique de projet n'est pas encore enclenchée.

En outre, la création des RAR et le silence officiel sur le sort des autres ZEP ont fait peser un doute sur l'avenir de la fonction de coordonnateur de l'éducation prioritaire, fonction qui doit aussi être rappelée.

I - Missions des professeurs référents

L'OZP a fréquemment regretté que l'essentiel des moyens supplémentaires attribués aux ZEP, en dehors des seuls postes de coordonnateurs d'éducation prioritaire, soit affecté à la diminution du nombre d'élèves par classe et qu'aucune ressource ne soit destinée à initier une démarche de projet, à accompagner les enseignants dans leurs tentatives de transformer leurs pratiques. L'intervention des corps d'inspection ou les stages de formation continue ne pouvant suppléer l'absence de ressources dans la zone, l'existence de projets reposait sur la bonne volonté militante ou sur le charisme de quelques responsables. L'OZP a donc appuyé la création de ces postes de référents en 2006.

Une incertitude sur les missions de ces enseignants a pu résulter d'une mise en œuvre précipitée - en particulier dans le recrutement initial - et des tentatives, dans certains départements, d'en faire de simples moyens supplémentaires qui ne devaient à aucun prix avoir le moindre impact sur les pratiques. Parfois aussi c'est le confinement dans des missions telles que la prise en charge des élèves en grande difficulté qui les isolait de leurs collègues.

Il est donc nécessaire de repreciser les missions des professeurs référents.
L'OZP propose cette définition :

« Dans le cadre de la mise en œuvre d'un contrat de réussite, le professeur référent en RAR est une ressource pour faciliter la mise en œuvre de dispositifs favorisant la réussite de tous les élèves et contribuer à l'appropriation par l'ensemble des enseignants de pratiques pédagogiques adaptées, particulièrement nécessaires avec les élèves en difficulté. Il accompagne les équipes pour que le travail collectif devienne une dimension ordinaire du métier d'enseignant. Il travaille au rapprochement des cultures professionnelles du premier et du second degré.

Il conserve un service d'enseignement d'un mi-temps au maximum. »

L'incertitude sur ces missions explique les nombreuses appellations rencontrées sur le terrain : professeur référent, professeur expérimenté, professeur supplémentaire, professeur d'approfondissement, professeur ressource, professeur d'appui... Ces deux dernières nous ont semblé le mieux correspondre à la définition proposée.

Il paraît impossible de définir ces missions à partir des tâches assurées tant les points de départ d'actions menant à la réussite sont divers (même si des fonctions reviennent avec une grande fréquence, par exemple l'encadrement des assistants pédagogiques ou la liaison entre les écoles et le collègue.)

C'est la référence au contrat de réussite qui donne leur légitimité aux différentes fonctions qui peuvent être confiées à un référent. Ainsi un référent peut être chargé des PPRE (programmes personnalisés de réussite éducative) pour les élèves en grande difficulté, mais à condition qu'il y ait rétroaction sur la prise en charge de ces élèves dans leur classe grâce à un travail en commun avec leurs enseignants. De même, la co-intervention peut être plus qu'un simple partage du travail et devenir une occasion de travail en commun et de réflexion sur les pratiques.

Les référents sont des enseignants comme les autres, qui partagent les difficultés de leurs collègues, et leur rôle ne constitue en rien l'amorce d'une nouvelle fonction hiérarchique. Ce sont des ressources pour les autres enseignants : ils sont disponibles pour les aider à entreprendre ce que ces collègues ne peuvent faire seuls. Leur expérience, leur engagement passé dans des projets justifient la confiance de ceux-ci. Cette ressource est présente quotidiennement dans le réseau, ce qui la différencie des autres ressources telles que les formateurs et les conseillers pédagogiques.

Ces postes se différencient aussi des autres emplois d'enseignant : il ne s'agit pas de simples moyens supplémentaires se traduisant par une diminution du nombre d'élèves par classe. Il s'agit de ressources destinées à favoriser la mise en place de dispositifs conduisant à plus de réussite et à contribuer à l'émergence de pratiques professionnelles plus efficaces.

S'agissant de leur formation, pour un métier en train de s'inventer les échanges de pratiques entre référents d'un même RAR sont particulièrement nécessaires, mais aussi des rencontres trimestrielles entre collègues d'un même département ou d'une même académie. La recherche ainsi que les IUFM pourraient par ailleurs s'investir pour accélérer l'apparition de nouveaux savoir-faire.

Lorsqu'une démarche de projet a été entreprise, fondée sur un diagnostic partagé, associant des acteurs de toutes les catégories et de tous les niveaux, les professeurs référents répondent à un besoin identifié. Mais c'est loin d'être le cas général. C'est alors que le pilotage académique est indispensable. Un regard extérieur est nécessaire. L'IPR responsable du suivi d'un RAR doit en faire sa mission principale, en initiant une démarche de projet et en soutenant les initiatives qui ont pu être prises. Et, si les ressources locales ne permettent pas d'espérer un progrès, l'équipe doit être enrichie d'apports extérieurs.

En conclusion, lors du débat sur le Manifeste, une chercheuse avait estimé que l'institution saurait digérer cette réforme et la vider de tout contenu, comme elle a su le faire trop souvent. Les initiatives encourageantes l'emporteront-elles sur les dérives constatées ? On peut résolument l'espérer.

II - Missions de assistants pédagogiques

Leur mission principale : contribuer à mettre en autonomie les élèves, en particulier dans leur travail personnel. Ils pourraient donc tenir un rôle important dans l'accompagnement à la scolarité, ce qui n'est pas toujours possible parce que l'accompagnement est organisé après la fin des cours.

Il arrive qu'ils soient affectés auprès des élèves les plus en difficulté. C'est une erreur. Au contraire, leur présence peut servir à libérer du temps pour que les enseignants chevronnés prennent en charge ces élèves. D'une manière générale, ils ne doivent pas assumer des responsabilités qui reviennent aux enseignants chevronnés.

En lycée, le terme d'assistant pédagogique a pu prendre un autre sens. C'est ainsi qu'au lycée de Trappes, plus qu'un assistant des professeurs, l'assistant pédagogique, un étudiant, était plutôt un camarade, au service des élèves pour leur fournir ou les aider à trouver, dans la préparation du baccalauréat, un soutien et un éclairage qu'ils ne pouvaient trouver dans leur milieu.

III - Missions des « coordonnateurs d'éducation prioritaire »

La création des RAR, le silence actuel du ministère sur les autres ZEP, la nouvelle fonction de secrétaire du comité exécutif du RAR, vécue en certains endroits comme exclusive des rôles anciens des coordonnateurs et donc comme une amputation, font peser un doute sur l'avenir de la fonction de coordonnateur. Il est donc nécessaire de réaffirmer le rôle de celui-ci.

L'OZP souhaite d'ailleurs que l'appellation de « coordonnateur d'éducation prioritaire », utilisée dans l'Essonne, soit généralisée.

L'OZP propose donc cette définition de fonction :

« Le métier de coordonnateur d'éducation prioritaire s'est défini tout au long de l'histoire des ZEP :

Le coordonnateur est un acteur de l'ouverture de l'école sur son milieu environnant : il assure donc la liaison entre l'Education nationale et les instances locales de la politique de la Ville, en particulier avec les Equipes de réussite éducative (ERE), l'harmonisation des divers accompagnements à la scolarité et de l'accompagnement éducatif.

Le coordonnateur est un acteur du rapprochement entre le collège et les écoles de la ZEP. Il facilite le travail en commun. Il a par expérience une connaissance du fonctionnement des niveaux d'enseignement qui vont de la petite section de maternelle à la 3^{ème}. Il est particulièrement impliqué dans les actions communes à l'ensemble de la zone. Il est une cheville ouvrière d'une politique de zone ou de réseau.

La dernière réforme a ajouté à ces fonctions celle de secrétaire du comité exécutif du RAR. Par ailleurs, les missions du coordonnateur sont difficilement compatibles avec une autre fonction (mi-temps devant élèves par exemple.) »

Chaque fois que le ministère s'est désintéressé de l'éducation prioritaire, cela s'est manifesté par une négligence dans les affectations de coordonnateurs de zone. L'administration ne peut se prévaloir de cette négligence passée pour justifier une diminution du nombre de postes ou une remise en question de leur rôle.

IV - Gestion des ressources humaines

La proposition de l'OZP : est la suivante :

« Pour les affectations en RAR des principaux de collèges et des IEN, le délégué académique à l'éducation prioritaire est consulté. Celui-ci s'assure également que les responsables du réseau ont pu donner leur avis sur les affectations des coordonnateurs d'éducation prioritaire et des professeurs référents et ont pu vérifier l'adéquation des candidatures aux profils des postes. »

S'il s'agissait de simples moyens supplémentaires, il serait inutile de prévoir des modalités spéciales de recrutement. Puisqu'il s'agit de fonctions nouvelles, il faut vérifier l'adéquation de la candidature au profil de poste.

La procédure recommandée par la circulaire du 30-3-2006 sur l'éducation prioritaire recommande pour le recrutement des professeurs référents :

« Lors de la phase d'examen des candidatures, un entretien pourra être prévu avec les candidats pour mieux cerner leurs motivations et apprécier avec eux l'adéquation de leurs compétences au profil du poste. En fonction de [ce profil de poste], l'entretien pourra avoir lieu avec le principal du collège, un autre membre du comité exécutif, l'IEN de circonscription ou l'inspecteur chargé de l'éducation prioritaire pour leur permettre de formuler un avis sur les candidatures.

Le choix des candidats et leur affectation s'effectueront selon des critères qualitatifs, hors barème. Outre les compétences pédagogiques reconnues de ces enseignants, leur expérience acquise dans le cadre de leurs précédentes affectations au sein d'établissements classés « difficiles » [...] pourront être des critères de choix. »

Par rapport au texte officiel, l'OZP demande donc un contrôle réel des recrutements par le délégué académique.

V - Les conditions particulières d'exercice du métier en éducation prioritaire

Les consultations de la commission sur le métier d'enseignant ouverte par le ministre portent entre autres sur les conditions particulières d'exercice du métier en éducation prioritaire.

Le texte du Manifeste adopté en décembre 2006 par l'OZP reste valable :

« Les moyens budgétaires affectés à l'éducation prioritaire sont destinés à donner aux équipes la capacité de travailler autrement :

- par un effort de formation continue conçue comme un accompagnement et un échange de pratiques, organisée en liaison avec l'IUFM mais aussi à l'intérieur du réseau ;*
- par du temps pour la concertation et l'accompagnement.*

Il ne devra pas s'agir de mesures statutaires générales mais de moyens figurant dans la dotation des établissements et gérés par les responsables du réseau. La création de la fonction de professeur référent constitue un progrès important dans l'utilisation des moyens budgétaires. »

Cette position s'appuyait sur une définition large du métier d'enseignant, particulièrement nécessaire dans l'éducation prioritaire :

« Donner le meilleur est plus important que donner plus. Le meilleur, c'est ce qui a été pratiqué dans les ZEP qui ont réussi. L'éducation prioritaire se définit d'abord par son ambition pédagogique. Il faut généraliser les pratiques pédagogiques qui ont réussi dans certaines ZEP et développer une véritable innovation pédagogique pour que les besoins spécifiques de tous les élèves soient mieux pris en compte. Il s'agit de :

- *développer le travail en équipe et une démarche de projet, en particulier pour enseigner à des groupes hétérogènes ;*
- *former l'ensemble des équipes à l'analyse de pratiques, à l'évaluation, au travail en partenariat ;*
- *placer des projets culturels forts au cœur des apprentissages, à l'opposé de tout repli frileux sur les apprentissages fondamentaux ;*
- *faire vivre des dispositifs pédagogiques tels que les cycles à l'école primaire, les Programmes Personnalisés de Réussite éducative (PPRE), les Itinéraires de Découverte, etc. »*

Depuis 1990, les enseignants en ZEP bénéficient d'une prime. Cette prime qui représente environ 40% du surcoût budgétaire des ZEP pourrait signifier la reconnaissance d'un engagement fort dans un projet. En fait, elle est perçue comme une prime de pénibilité, sans aucun lien avec la participation au projet.

Les enquêtes et les évaluations ont montré que les enseignants les plus engagés dans la transformation des pratiques demandaient d'abord de l'accompagnement et du temps, du temps pour travailler en équipe et mettre en oeuvre des dispositifs de réussite.

C'est ainsi qu'une mesure statutaire qui inclurait le travail en équipe dans le temps de service devrait s'appuyer sur une définition large du métier et en conclusion d'un effort prolongé pour développer de façon concrète les savoir-faire. Sinon, elle risquerait de connaître le même sort que la prime, c'est-à-dire de rester sans contre-partie et donc sans conséquence pratique.

Une autre formule a été évoquée : la mise à disposition du RAR et du RRS d'une enveloppe d'heures que le comité exécutif affecterait selon la participation aux actions décrites dans le projet de zone. Chaque enseignant serait ainsi incité à se situer dans le projet et à y prendre sa part.

Le plan « Respect et égalité des chances »

Ce plan, dit aussi « Plan banlieue », était également au programme de cette Journée des adhérents de l'OZP, qui a adopté la recommandation suivante :

Il importe que le ministère de l'Education nationale ne reste pas spectateur d'initiatives prises par un autre ministère. Le volet éducatif de ce plan devrait engager les deux ministères concernés. Nous demandons que les 250 RAR aient la capacité d'être actifs et performants sur les actions prioritaires du secrétariat d'Etat à la Ville :

- actions en direction des familles, parentalité ;
- prévention du décrochage ;
- respect ;
- rapports garçons-filles.

Ce plan pourrait être l'occasion d'harmoniser les deux dispositifs d'accompagnement (accompagnement éducatif et programmes de réussite éducative) qui sont actuellement perçus comme concurrents. Le rôle du coordonnateur d'éducation prioritaire comme interlocuteur de la politique de la Ville pourrait être officialisé.