



FSU-Snuipp 40
97, place de la Caserne Bosquet
40 000 MONT-DE-MARSAN
Tél. : 05 58 933 933
Mail : snu40@snuipp.fr



STAGE **SYNDICAL :**

MARDI 3 DECEMBRE 2024

DE 9H À 16H30

À DAX

Au collège Léon des Landes

SOMMAIRE :

Stage de formation syndicale :

" L'inclusion à tout prix, comment durer dans le métier au risque d'un épuisement professionnel ? "

Pages 2 & 3

Entretien avec **Florence LEGENDRE :**

" La prise en compte de la différence des élèves est transformée "

Page 4



LUTTER SANS RELÂCHE CONTRE LES INÉGALITÉS SCOLAIRES

La politique éducative austéraitrice du gouvernement et la montée des idées d'extrême-droite portent atteinte à la prévention et à l'adaptation scolaires dès la maternelle. L'émancipation des élèves les plus fragiles est menacée.

Les attaques contre le principe du « toutes et tous capables » se renforcent. Expertises et moyens sont dilués dans les pôles et personnels dits « ressources ». Les politiques successives ont mis la priorité sur l'école inclusive et l'individualisation, en écartant le traitement spécialisé de la difficulté scolaire, au détriment des personnels et des élèves.

Parce que personne ne doit être exclu des apprentissages, il faut une politique ambitieuse pour combattre la ségrégation et ouvrir les champs des possibles à l'ensemble des élèves. À l'issue des États généraux de l'enseignement adapté, en mars 2024, la FSU-SNUipp a rappelé l'urgence de renforcer les dispositifs de prévention et d'adaptation, les RASED notamment, pour répondre à tous les besoins. Le syndicat majoritaire a réaffirmé son engagement à porter les revendications construites avec la profession dans tous les départements auprès du ministère et son opposition aux mesures de l'acte 2 de l'école inclusive.

Ensemble, faisons de l'enseignement adapté un acte quotidien de résistance, avec les personnels et les familles, contre l'échec scolaire et le tri social !

MARDI 3 DECEMBRE 2024

STAGE DE FORMATION SYNDICALE

**" L'inclusion à tout prix,
comment durer dans le métier
au risque d'un épuisement
professionnel ? "**

Avec l'intervention de :

Joëlle NOLLER, responsable du secteur
ASH de la FSU-SNUIPP

et de

Florence LEGENDRE,

sociologue et maîtresse de conférence à
l'Université de Reims-Champagne-Ardenne

**OUVERT à
TOUTES ET
TOUTS**

positions et
actions syndicales

conditions
de travail

comparaison
internationale

regard
historique

pistes pratiques
et pédagogie

recherche

 Demande d'autorisation
d'absence à déposer
avant le **3/11/2024** !

Modèle de courrier sur :
<https://40.snuipp.fr>

POUR S'INSCRIRE :

05 58 933 933 ou 07 56 99 47 40

snu40@snuipp.fr



De 9h à 16h30 au collège Léon des Landes, 2 boulevard du collège, 40100 DAX



L'ENTRETIEN

« La prise en compte de la différence des élèves est transformée »

Florence Legendre, sociologue et maîtresse de conférence à l'Université de Reims- Champagne-Ardenne*.

QUELLE ÉVOLUTION DE LA PRISE EN CHARGE DE LA DIVERSITÉ DES ÉLÈVES ?

On dit souvent que le métier d'enseignant-e est plus compliqué parce que les élèves ont changé, qu'ils sont davantage dissemblables, divers, hétérogènes. C'est surtout l'école qui a changé. La prise en compte de la différence des élèves est transformée. Dès les lois Ferry de 1882, la massification de l'accès à l'école élémentaire pose le problème de l'incapacité scolaire et des comportements perturbateurs. L'école obligatoire invente l'enfance « anormale ». Les notions d'arriération, d'éducabilité, la catégorie « déficience mentale », émergent. La création des classes de perfectionnement en 1909 est une réponse de l'Instruction Publique pour ces élèves « arriérés », « instables », « indisciplinés ». Il s'agit d'un dispositif de type ségrégatif car il traite différemment ces élèves des élèves « ordinaires ». La différence va être intégrée, puis incluse dans l'école ordinaire très progressivement. Du côté du « handicap », la loi de 1975 et celle de 2005 en-

couragent puis imposent la scolarisation de tous les élèves dans les classes ordinaires. La probabilité d'avoir un élève « en situation de handicap » par classe est passée de 30 % en 2006 à 65 % en 2023. Alors oui, les élèves, avec notifications MDPH, sont plus divers et différents aujourd'hui qu'hier. Pour autant, ce qui impacte les professionnels, ce sont de nouvelles modalités de traitement scolaire de la différence.

C'est à l'école désormais de faire en sorte de s'adapter au besoin de l'élève, quel qu'il soit : situation de handicap, allophonie, familles itinérantes, grande pauvreté, etc. Or, cette nouvelle injonction à prendre en charge les besoins éducatifs particuliers de chaque élève, c'est-à-dire de tous les élèves, semble s'opposer au principe de l'égalité de traitement qui reste au fondement du mandat professionnel des enseignants. D'autant que les moyens alloués ne sont pas à la hauteur de l'ambition inclusive. L'inclusion est alors source d'un alourdissement de la charge de travail et d'une remise en question de la professionnalité enseignante.

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LE MÉTIER ?

Cette diversité peut être source de richesse pour les autres élèves, comme pour les enseignants. Les injonctions hiérarchiques, souvent sans moyens suffisants, s'accompagnent d'une forme de responsabilisation, voire de culpabilisation des professionnels. Si ça ne fonctionne pas en classe, c'est un peu de la faute de l'enseignant qui ne fait pas ce qu'il faut ! L'inflation des dispositifs de prise en charge de la diversité, par l'enchevêtrement de protocoles bureaucratiques, alourdit singulièrement la charge de travail. Les professeurs sont ainsi continuellement sommés de rendre des comptes sur les modalités de leur travail, leurs objectifs pédagogiques ou encore les échéances et les modes d'évaluation. Ce suivi de l'activité enseignante peut aussi être ressenti comme une disqualification de l'organisation traditionnelle du travail.

COMMENT TENIR ?

Obliger l'enseignant à l'« ambition », à la « créativité » ou à l'« adaptation » face à une multitude de cas particuliers, voire

face à des situations très critiques, c'est en fait le condamner tôt ou tard à l'isolement et à l'échec. L'écart perçu entre les discours et les moyens alloués – financiers, humains, techniques, en matière de formation, etc. est une cause très fréquente d'indignation, et souvent de dénonciation de l'hypocrisie des tutelles.

Ces lourds effets de l'école inclusive sur le travail des PE sont contrebalancés par le soutien des pairs, notamment celui du collègue directeur qui, parce qu'il ne s'apparente pas encore à un manager, joue fréquemment un rôle tampon par rapport aux injonctions institutionnelles. Lorsque les moyens sont disponibles, lorsqu'il existe un travail collégial qui respecte les compétences de chacun, lorsque les professionnels sont reconnus, alors l'école inclusive peut devenir l'école pour toutes et tous. C'est d'ailleurs bien cette ressource collégiale qui participe grandement du maintien, certes précaire, d'une perception encore majoritairement valorisée de leur métier par les PE.

**« C'EST À L'ÉCOLE
DÉSORMAIS DE FAIRE
EN SORTE DE S'ADAPTER
AU BESOIN DE L'ÉLÈVE
QUEL QU'IL SOIT. »**