

## Quelles leçons tirer pour les RAR du rapport des inspections générales ?

Le rapport des inspections générales (IG) pour 2009 vient d'être publié. Il débute par un bilan des Réseaux Ambition Réussite (RAR), créés en mars 2006. Ce texte, sans vraie conclusion, ne saurait remplacer la publication d'autres documents que le ministère garde toujours sous le coude, notamment le rapport de l'IG d'octobre 2009 sur l'animation des RAR et celui sur le bilan des RAR (DGESCO) de juin 2010.

Les Inspections rappellent **les ambitions des RAR** :

« Enseigner mieux, c'est-à-dire autrement et de façon appropriée à leurs publics ».

« Assurer la cohérence entre les disciplines et une continuité du début à la fin de la scolarité ».

Ce rapport, comme les précédents, signale des initiatives intéressantes rendues possibles par la création des **professeurs référents** (ou « professeurs d'appui », « professeurs ressources », professeurs « supplémentaires », etc.), mais il ne dit pas si, grâce à cette ressource, on a pu « enseigner mieux et autrement ». Pour que cette ambition initiale ne soit pas démesurée, la première condition était que l'encadrement du RAR - principal, IEN - partage cette ambition et qu'il puisse compter sur les compétences et l'engagement des personnels ressources affectés à cette mission de transformation. Au lieu de seulement constater la variété des situations, le rapport aurait pu distinguer celles où les conditions de réussite ont été réunies.

Car la création des professeurs référents a été la pièce maîtresse de cette réforme : pour la première fois, une ressource significative était affectée à une transformation des pratiques pédagogiques et non plus à une simple diminution du nombre d'élèves par classe. Le rapport rappelle celui publié en mars 2008 qui avait décrit comment ce recrutement avait été bâclé. Il avait pointé aussi les risques de détournement de ces fonctions nouvelles : soit simples moyens supplémentaires, soit confinés dans le traitement des élèves grande difficulté, sans que rien ne change dans les classes ordinaires.

### Un nouveau métier ?

Les inspections générales soulignent cependant l'intérêt de cette nouvelle fonction et s'interrogent sur l'émergence d'un nouveau métier ou d'une nouvelle professionnalité enseignante. Comment trouver le bon positionnement : pas un encadrement intermédiaire mais des ressources à la disposition de leurs collègues dans le cadre d'un projet de réseau piloté par le comité exécutif ? Des rapports d'activité des référents reçus par l'OZP et publiés sur ce site <http://www.association-ozp.net/spip.php?rubrique563> donnent des exemples convaincants de ce que pourrait être ce nouveau métier. L'OZP publiera une analyse de ces rapports d'activité et organisera le 20 novembre prochain un séminaire national des professeurs référents.

### Pourquoi cet écart entre ambition et réalisation ?

Pour l'OZP, ce sont les réseaux déjà engagés dans une démarche de projet qui ont été capables, dans l'urgence, de susciter les candidatures de personnels compétents, lesquels d'ailleurs, avaient souvent déjà fait leurs preuves dans le réseau. Ailleurs, la mise en œuvre précipitée et le recrutement souvent défailant, en 2006, n'ont pu être corrigés en 2007 à cause de la disparition du « délégué ministériel à l'éducation prioritaire » et des délégués académiques et de l'arrivée d'un nouveau ministre peu pressé de faire réussir une réforme qui n'était pas la sienne.

En plus des réseaux qui étaient déjà « prêts », des acteurs (« de terrain » mais aussi des recteurs, des IA, des inspecteurs, etc.) se sont emparés de l'outil, ont inventé des fonctions nouvelles et engagé des transformations.

On comprend, sur cet exemple, pourquoi l'OZP a fait de la **gestion des ressources humaines** une des trois conditions d'une véritable politique d'éducation prioritaire. Cette demande ne concerne pas que les référents mais aussi - et peut être d'abord - les postes d'encadrement (principal et IEN) et de coordonnateur : qu'en RAR, ils soient définis comme des postes à profil et que cette gestion des ressources humaines soit un élément décisif du pilotage des établissements de l'éducation prioritaire par les recteurs et inspecteurs d'académie (Le recrutement des conseillers en formation continue pourrait servir de modèle.)

Mais confier au seul chef d'établissement le soin de recruter ses personnels, comme dans le programme CLAIR, serait une étape dans la déréglementation et le démantèlement de la gestion paritaire des personnels.

### **Et maintenant ?**

Il faudrait d'abord faire cesser la confusion sur l'objet de l'éducation prioritaire, qui est de réunir les conditions de la réussite des élèves dans les territoires où elles ne sont pas réunies. Cette confusion est entretenue par le programme CLAIR présenté par le ministre comme une réponse à la violence scolaire.

Ensuite rééquilibrer, comme le rapport le recommande, l'éducation prioritaire vers le premier degré.

Un objectif aussi ambitieux que l'évolution de la culture professionnelle et des pratiques qui en découlent suppose une stratégie du changement et donc une politique de gestion des ressources humaines en phase avec cet objectif, pour le personnel d'encadrement et pour les personnels spécifiques de l'éducation prioritaire. Le minimum serait de répondre aux besoins de formation, de mutualisation des expériences et d'échanges entre professionnels engagés dans des fonctions nouvelles.

*François-Régis Guillaume*