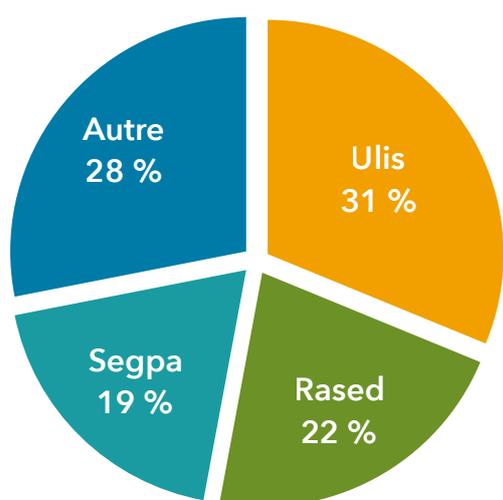


## Résultats de l'enquête

Près de 2 000 collègues soit près de 7 % de l'ensemble des enseignants spécialisés ont participé à l'enquête du SE-Unsa durant les mois de novembre et décembre 2017. Un grand merci à toutes et tous.

Où travaillez-vous, comment envisagez-vous votre avenir, qu'est-ce qui vous fait rester, en avez-vous envie, quelles sont vos aspirations, comment voyez-vous l'avenir de l'École inclusive ? C'est ce que vous allez trouver dans ces réponses.

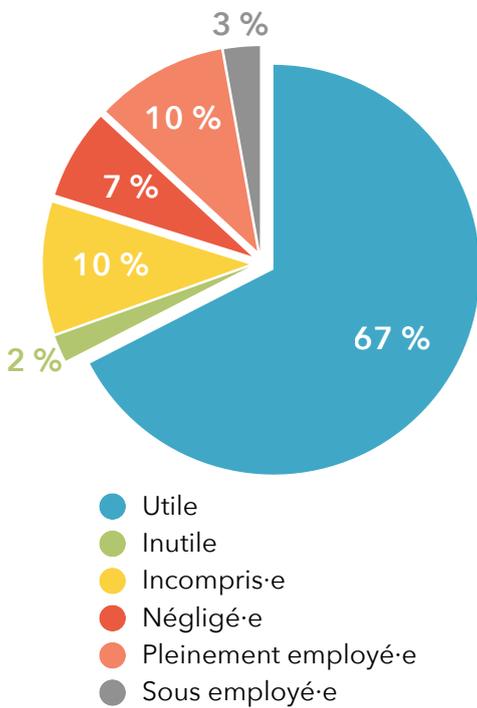
Bien sûr, ce travail aide le SE-Unsa à mieux vous connaître et ainsi renforcer notre écoute, nous rapprocher encore un peu plus de vos aspirations, nous mettre à votre disposition pour vous fournir des outils, des conseils, des accompagnements, entendre vos revendications.



### Qui a répondu ?

- Ce sont majoritairement des femmes (81,22 %) entre 36 et 50 ans qui ont répondu au questionnaire respectant ainsi le profil de la profession.
- Ce sont les collègues d'Ulis (31,24 %) qui ont répondu le plus massivement au questionnaire, suivis de ceux des Rased (21,66 %) puis de Segpa (19 %).
- 83 % des répondants sont titulaires d'une certification.
- Le questionnaire a été renseigné majoritairement par des PE (92,86 %) exerçant en milieu urbain (63,05 %).

Dans ma fonction actuelle,  
je me sens



## La perception du métier

La grande majorité des collègues exerçant dans le spécialisé et ayant répondu au questionnaire, y exerce par conviction et 83,76 % d'entre eux sont titulaires de leur poste.

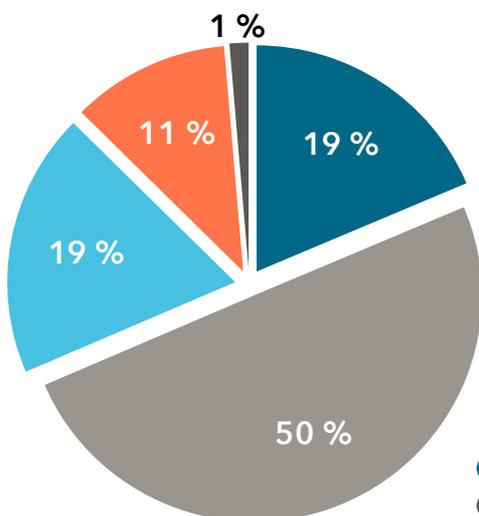
67 % se sentent utiles dans leurs missions avec une grande majorité (88 %) qui exprime l'envie de continuer dans le spécialisé.

## La formation

Pour 65 % des répondants, leur mission correspond à ce qu'ils ont été formés.

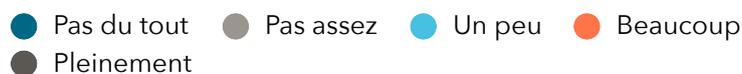
**ASH, un sigle mais des métiers :  
des situations différentes  
et des besoins différents**

Toutes les conditions sont réunies  
pour exercer ma mission



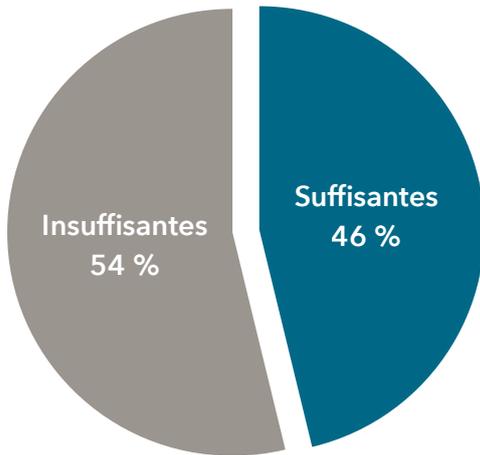
## Les conditions de travail

Une majorité des enseignants (84 %) pense que les conditions de travail ne sont pas du tout réunies (23 %) ou pas assez (61 %). C'est le cas dans tous les secteurs de l'ASH (à l'exception des personnels pénitentiaires et « autres » aux missions multiples et très différentes les unes des autres.) Cela est criant pour les PsyEN, Rased, Segpa, Ulis et référents pour lesquels au moins 70 % à 80 % des personnels donnent une réponse négative.



## Que seraient de bonnes conditions ?

Mes conditions matérielles sont

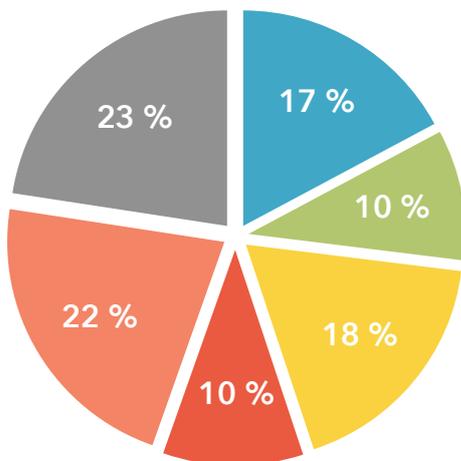


Les collègues pensent majoritairement que les conditions nécessaires pour exercer leur mission ne sont pas réunies. Même s'ils disent avoir reçu une bonne formation initiale à 65 %, ils pensent notamment qu'il y a un manque de formation continue (56 %), et que la reconnaissance financière pourrait être meilleure. Ceux qui exercent en Rased, Érea, Ulis 1 souhaitent également plus de concertation.

Tous personnels confondus, les collègues souffrent d'un manque de reconnaissance de la part de leur hiérarchie mais aussi de la part de leurs collègues de l'ordinaire.

### ASTH, des métiers mais un même engagement : une profession très mobilisée même si parfois un peu découragée

Quelles seraient de bonnes conditions ?

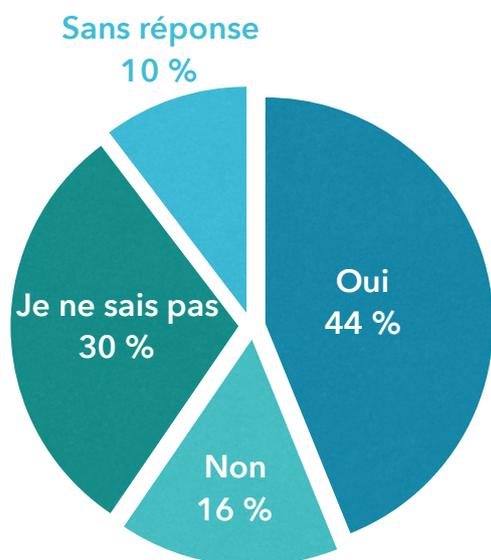


- Plus de concertation
- Moins d'heures de travail en présence d'élèves
- Plus de concertation avec les services extérieurs
- Moins d'élèves
- Plus de reconnaissance financière
- Une formation continue

Les personnels « navigants » (Rased, PsyEN, référents) souffrent d'une surcharge de dossiers à traiter, due notamment au manque de personnels (réseaux incomplets), ce qui leur demande de prendre en charge plus d'écoles et d'élèves. Leurs conditions matérielles d'exercice sont également largement insuffisantes (budget pauvre, locaux non-adaptés). Un des leviers d'action pour les aider serait le recrutement de personnel administratif mais aussi spécialisé pour que tous les réseaux soient complets. Il faudrait également qu'un réel budget leur soit alloué ainsi qu'un téléphone et de vrais frais de déplacement.

Les personnels affectés sur un seul établissement font également remonter le manque de moyens financiers et matériels. Certains demandent également plus de moyens humains. Ils souhaitent notamment des AESH, et des remplacements/prises de poste par des personnels qualifiés.

Selon vous, les enseignants spécialisés deviendront des conseillers auprès des enseignants ?



## Quel avenir pour les enseignants spécialisés ?

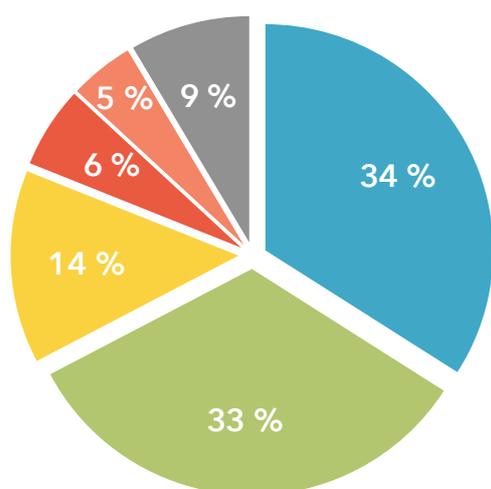
La répartition des réponses majoritairement marquées par « Ne se prononce pas » reflète l'incertitude de nos collègues dans ce moment où l'on perçoit bien un tournant. La mission de « conseil » auprès des enseignants de classe ordinaire se détache très nettement (49 %).

Cependant, ne plus être auprès des élèves est très minoritaire (11 %) ce qui révèle que pour une majorité de spécialisés, une expertise s'appuie sur une pratique.

**ASTH, du questionnement au doute :  
quelles évolutions pour ces métiers ?**

## Des projets professionnels ?

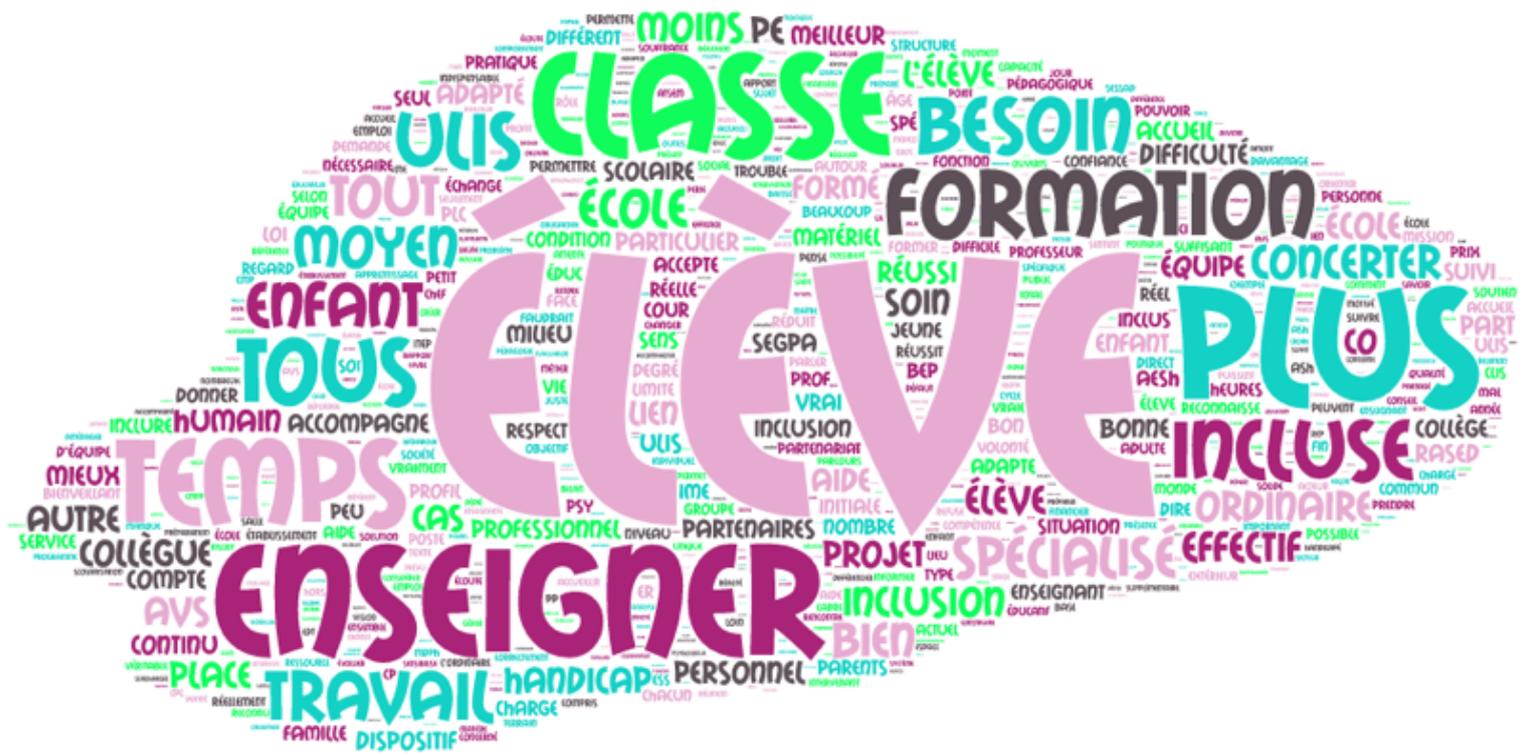
Et vous-même, comment percevez-vous votre avenir professionnel ?



- Je reste, cela me passionne
- Je reste mais cela m'épuise
- Je vais me tourner vers une autre fonction
- Quitter le monde enseignant
- Autre
- Sans réponse

73 % souhaitent rester. Ils se décomposent en deux parties quasi égales : la moitié exprime un épuisement (36 %), 37 % dit sa passion pour sa fonction. 15 % seulement envisagent une réorientation professionnelle (direction, CPC, chef d'établissement, MDPH, etc.) et 12 % veulent quitter le monde enseignant ou faire autre chose sans préciser quoi. Ces réponses dépendent aussi de l'âge des répondants, plus on est jeune, plus on envisage un changement de carrière.

Sans appel : 4 % seulement des collègues sont satisfaits de l'accompagnement de l'institution dans la réalisation de leur projet professionnel.



## Quelles conditions pour une inclusion réussie ?

Réussir l'École inclusive, comment faire, quelles conditions, quels obstacles, quelles contraintes ?

Près de 1 000 collègues ont apporté leur contribution à cette question ouverte avec de très riches propositions. Trois sujets se dégagent mais de nombreuses entrées viennent les compléter. Ce nuage de mots vient donner une image des occurrences les plus fréquemment utilisées. Comme on peut le constater, les collègues ont mis en avant l'intérêt de l'élève avec ce mot qui revient dans de très nombreuses expressions.

On observe aussi l'importance pour les collègues de l'ASH du travail d'équipe, de la formation, des effectifs, du matériel, de la présence des accompagnants, des aspects salariaux

**Avec le SE-Unsa, les enseignants de l'ASH sont mobilisés pour leurs élèves et leurs métiers**

« 18 heures pour les PE indispensables. »

« Inclure, c'est bien mais pas n'importe comment et à n'importe quel prix ! »

« Création d'établissements pour accueil des enfants, adolescents, adultes.»

« Présence de psychologues, orthophonistes, et autre personnels paramédicaux dans les écoles. »

## Paroles de collègues

« Varier les propositions : Ulis, UE externalisée, établissements... sans attendre parfois 2 ou 3 ans pour permettre les changements. »

« S'intéresser aux élèves et un peu moins à la montagne de papiers qui s'accumule »

« Offrir aux élèves à besoins particuliers des lieux pour souffler en dehors du cadre scolaire. »

« Que la hiérarchie écoute les difficultés rencontrées par les enseignants qui accueillent des élèves handicapés dans leurs classes. »

ASTH, ils gagnent à être connus : ils voudraient que leurs missions soient mieux connues et reconnues, y compris parfois de leurs collègues

## Les principales «critiques» relevées sont :

- *le manque de reconnaissance institutionnelle (IEN, direction...), par méconnaissance du champ du handicap et des réalités de terrain, par défaut de moyens, parfois par « mollesse » ;*
- *une volonté d'inclusion « à tout prix » : sans réel projet pour l'élève, dans des conditions discutables (la classe d'âge, toutes les matières, à temps plein, les effectifs des classe d'accueil, les écarts dans les compétences, la non différenciation de l'enseignant, le comportement perturbateur, le « leurre » des parents...)* ;
- *la crainte de voir « se dissoudre » les dispositifs et établissements pour un « accompagnement à la carte » (mais aussi flou et non pérenne), uniquement dans le milieu ordinaire (sont cités les Clis devenues Ulis, la 6<sup>e</sup> Segpa, les IME). La préférence est d'opter pour des équipes et structures multiples, adaptées, souples et modifiables, même en cours d'année, selon le projet et le bien-être de l'élève ;*
- *les multiples orientations par défauts, et le refus de soins.*

**ASTH, au défi de l'inclusion : un engagement permanent avec leurs collègues des classes ordinaires**

# Enseignants en ASH

## Le SE-Unsa à vos côtés

### Et le SE-Unsa que doit-il faire ?



Plein de choses.... qu'il m'informe de ma rémunération et de mes obligations de service (16 %), qu'il informe l'ensemble des collègues des particularités de mon métier (15,80 %), qu'il m'informe sur les élèves à besoins éducatifs particuliers (14 %), qu'il me parle de mon métier (13,53 %), qu'il me permette des échanges constructifs avec d'autres enseignants (13,33 %), qu'il m'envoie des publications spécifiques (13 %), qu'il me propose des formations syndicales (8 %), qu'il vienne me voir (4 %).

Enseignants de l'ASH, le SE-Unsa est à vos côtés pour vous informer, vous rencontrer, promouvoir votre travail, vous connecter aux autres.

*Ce travail de dépouillement et d'analyse a été rendu possible avec la participation de nombreux militants ASH, : Anthony, Béatrice, Dominique, Élisabeth, Emilie, Franck, François, Joëlle, Laurence, Marion, Sandrine, Stéphanie, Valérie, Virginie. Un grand merci.*