

- fiche informative-

Accueil des enseignants nouvellement nommés en ZEP

Académie de Nancy-Metz

Collège Robert Schuman
Rue Robert Schuman
57460 Behren-lès-Forbach
tel : 03 87 87 30 04
fax : 03 87 84 68 84

Personnes contact :

- Mlle Da Rocha Sylvie, professeur de SVT, rédactrice
- Mme Hilgert Marie-Laure, professeur de SVT, rédactrice et coordinatrice
- M Carrara Philippe, rédacteur

Concerne les professeurs nouvellement nommés dans un établissement situé en ZEP

PNI 4 – Axe n°4

Résumé :

Les professeurs du collège Robert Schuman ont créé une équipe de personnes ressources pour accueillir et accompagner tout au long de l'année leurs collègues nouvellement nommés dans l'établissement. Au cours de diverses rencontres, ils leur transmettent les « clés » pour réussir à la fois à s'intégrer dans la communauté éducative et leurs premières heures de cours.

Mots clés : ZEP, professeur nouvellement nommé, violence, prévention de la violence, conflit, discipline, règlement, pédagogie, intervention, prérentrée, première heure de cours, équipe ressource,

STRUCTURES	MODALITES - DISPOSITIFS	THEMES	CHAMPS DISCIPLINAIRES
Collège	Tutorat	Accueil nouveaux enseignants	

- fiche descriptive-

L'équipe ressource et l'accueil des professeurs nouvellement nommés au collège Robert Schuman de Behren-lès-Forbach

Introduction

Suite à la flambée de violence du début de l'année 2001, l'ensemble de la communauté scolaire et des partenaires de la ZEP de Behren-lès-Forbach s'est mobilisé et a mis en œuvre progressivement différents moyens pour améliorer le climat au Collège Robert Schuman. Après avoir trouvé et mis en place des solutions d'urgence, elle a poursuivi son action sur le long terme en améliorant entre autres, l'accueil et l'accompagnement des enseignants nouvellement nommés dans l'établissement. L'« équipe ressource », composée d'enseignants volontaires, a été créée dans le but d'assurer cette mission.

I) Constats

Notre établissement doit faire face à un important renouvellement des personnels chaque année. Les enseignants qui y sont nouvellement nommés sont souvent de jeunes professeurs tout juste titularisés qui ne sont pas toujours préparés à la gestion de classes difficiles. De plus, la mutation dans un établissement classé en ZEP suscite appréhension et interrogation chez ces derniers.

D'autre part, chaque établissement a son fonctionnement propre, notamment au niveau de la vie scolaire, qu'il est très difficile d'intégrer en une journée de prérentrée pour des enseignants livrés à eux-mêmes.

Tous ces facteurs, additionnés au fait que les élèves ont tendance à « tester » les nouveaux collègues sur tous les points du règlement intérieur, sont autant de sources de stress pour ces derniers ; stress qui sera perçu par les élèves comme une marque de faiblesse et d'incompétence, d'où une réaction d'hostilité vis à vis du nouveau venu et bien souvent le premier contact avec les élèves est maladroit ce qui engendre des conflits lors des cours suivants.

Lorsqu'une équipe pédagogique est confrontée à des situations parfois difficiles avec les élèves il est très important que l'ambiance de travail soit chaleureuse et rassurante. Intégrer rapidement l'équipe en place est primordial pour que le nouvel arrivant se sente mieux armé et plus sûr de lui. De même, il est important de montrer aux élèves une certaine cohérence entre les adultes chargés de leur éducation en ayant tous la même ligne de conduite générale face aux situations à risques et dans la gestion des conflits.

II) Composition de l'équipe ressource

Les membres de notre équipe sont tous volontaires et sont souvent les coordonnateurs de leur matière et des professeurs principaux ce qui facilite les échanges d'informations.

Membres de l'équipe ressource

Histoire géographie : Mlle Auburtin Sylvie
EPS : M Charpentier Claude
SVT: Mlle Da Rocha Sylvie et Mme Hilgert Marie-Laure
Sciences Physiques : M Carrara Philippe
Allemand : M Miclo Sylvain et M Braz Teddy

Suite à la demande des collègues accueillis en 2001, le nombre des membres de l'équipe a été volontairement réduit.

Nous bénéficions du soutien et de l'aide de M Le Principal ainsi que de Mme la Coordinatrice de la ZEP.

Nous nous réunissons à la fin de chaque année scolaire dans le but de faire le bilan de notre action et d'en prévoir les évolutions pour la rentrée suivante. Juste avant la prérentrée, une partie de l'équipe organise le déjeuner de prérentrée, s'occupe des photocopies des documents remis aux collègues ainsi que de la coordination avec M Le Principal.

Nous nous réunissons également suite à chaque sollicitation d'un de nos membres ou d'un collègue.

III) Organisation de la prérentrée 2002/2003

Après l'accueil par M le Principal, où la présentation des membres de l'équipe ressource est faite lors de la réunion plénière, nous réunissons les collègues nouvellement nommés à part pour :

- dédramatiser la mutation dans l'établissement en brisant les idées reçues sur ce dernier et assurer les nouveaux arrivants d'être soutenus.
- présenter l'intérêt que nous retirons de cet accueil (cohérence des pratiques pédagogiques des adultes, échanges de « trucs », amélioration du climat au sein du collège et bonne ambiance de travail).
- lister les attentes des nouveaux collègues et définir les différentes réunions à venir.

Le tout sous forme d'échanges d'idées et de débats.

Les nouveaux collègues rencontrent ensuite le professeur coordonnateur de leur matière et la gestionnaire pour :

- savoir comment accéder au parking de l'établissement, obtenir la carte d'accès du parking et de la photocopieuse et les clés des salles.
- visiter les locaux et dans les salles de classe, essayer les clés, repérer les emplacements des interrupteurs et du matériel pédagogique.
- repérer le plan d'évacuation des locaux et les emplacements au sol des salles de classe dans la cour.

Le déjeuner, organisé par notre équipe s'est déroulé dans un restaurant des environs et a permis aux nouveaux arrivants de faire connaissance avec les « anciens » tout en permettant à l'ensemble des personnels de se retrouver dans une ambiance conviviale.

L'après-midi nous avons réuni les nouveaux collègues pour discuter des thèmes suivants :

- Présentation de la ZEP de Behren-lès-Forbach, cité minière des HBL

« Cette année a été beaucoup plus « calme » que la précédente, aucun incident grave n'a été déploré au collège. J' y vois un des effets du travail d'accueil des nouveaux enseignants. »

- Année scolaire 2002/2003

« Dans un établissement difficile, plus que dans tout autre sans doute, l'accueil par les pairs est chose aussi importante que celui proposé par le chef d'établissement. La complémentarité des discours sur la relation à établir avec l'élève, sur la rigueur nécessaire, aide l'enseignant nouvellement nommé à se doter de repères : dès les premiers jours de la rentrée, il s'installe dans une communauté.

L'assurance des personnels nouvellement nommés de bénéficier de la nécessaire solidarité de tous, mais aussi une bonne connaissance de l'établissement, de ses personnels et de son fonctionnement les ont mis en condition :

- d'exercer leur mission avec plus de sérénité et donc beaucoup plus d'efficacité,
- de participer aux actions inscrites au projet d'établissement
- mais aussi, phénomène bien rare, de participer à la réflexion sur l'enseignement de leur discipline dans le collège sous forme de contribution clairement formalisée »

Analyse de Mme la CPE

- Année scolaire 2001/2002

La Vie Scolaire a éprouvé moins de difficultés avec les nouveaux arrivants en ce qui concerne la gestion des retards, des heures de retenue et du cahier d'appel sans toutefois crier au miracle.

- Année scolaire 2002/2003

La Vie Scolaire estime que cette opération doit être poursuivie et qu'elle améliore les relations humaines à l'intérieur de l'établissement. Les points à encore renforcer sont la sensibilisation des nouveaux collègues à la vérification des billets d'entrée des élèves après une absence et au partage des informations en ce qui concerne ce point avec la vie scolaire.

Analyse par l'infirmière

L'infirmière n'a pas eu à déplorer d'envois massifs d'élèves à l'infirmerie sans raison valable et en dehors des horaires indiqués dans la fiche réflexe.

Analyse des enseignants nouvellement nommés

- Année scolaire 2001/2002

L'équipe d'accueil a élaboré et remis un questionnaire anonyme (voir annexe) en fin d'année afin qu'ils évaluent son travail. Il en est ressorti les points suivants :

- énorme inquiétude lors de leur nomination au collège en raison de sa « réputation » d'établissement difficile.
- sentiment que l'accueil leur a été très utile pour atténuer leur angoisse
- les points à accentuer étaient de développer l'attitude à adopter lors de leur première heure de cours, la présentation du plan d'évacuation des locaux en détail et la liaison avec les professeurs principaux.
- ils estimaient que l'équipe ressource devait être peu nombreuse, disponible et facilement identifiable.

- Année scolaire 2002/2003

- Tous estiment que le travail de l'équipe a facilité leur intégration dans l'établissement. Ils se sont sentis soutenus et la dédramatisation de leur mutation a été efficace.
- Les « petits trucs » apparemment anodins comme l'essai des clés et la visite approfondie des salles a été jugée fort utile.
- L'information sur le fonctionnement de l'établissement a été jugée efficace.
- Ils estiment qu'il faudrait encore insister davantage sur la gradation des sanctions : l'élaboration d'une grille de référence est souhaitée.
- La disponibilité des membres de l'équipe est appréciée de même que le fait qu'ils cumulent souvent les fonctions de coordonnateur de leur matière et de professeur principal.
- Enfin, ils estiment que l'équipe ressource est un acteur primordial et nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement.

Bilan de l'équipe ressource

Autres réalisations et actions de l'équipe ressource

- Présentation des différents partenaires de la ZEP, de la coordinatrice de cette dernière à l'association des parents d'élèves et des associations de la ville aux collègues nouvellement nommés.

- Réalisation d'un trombinoscope des personnels qui rend l'identification des collègues plus facile aux nouveaux arrivants en salle des personnels.

Les points positifs :

- Notre travail entretient une excellente ambiance de travail et de solidarité entre les personnels de l'établissement qui peuvent évoquer à cœur ouvert les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien pour trouver une solution.

- Notre cohésion est d'autant plus forte que les nouveaux s'y intègrent facilement grâce à notre travail. Pour preuves, leur participation au conseil d'administration, au foyer socio-éducatif, à l'école ouverte, aux réunions avec les associations et à la commission de pilotage et de réflexion sur le fonctionnement interne de l'établissement.

- Désormais, les professeurs qui s'impliquent dans la vie de l'établissement sont plus nombreux ce qui dynamise l'ensemble de la communauté scolaire.

- Les parents d'élèves ont tendance à apprécier différemment une sanction prononcée par un nouveau collègue. Là encore, l'équipe ressource a effectué un travail de dialogue pour que les deux parties se connaissent mieux et oublient leurs préjugés.

- Suite à un incident grave (jet de pierre sur un véhicule de professeur à la sortie de l'établissement), qui a fortement impressionné les nouveaux collègues, les discussions faites avec M. Le Principal et l'équipe ressource ont permis d'évacuer les tensions qui auraient pu perturber le travail de la communauté scolaire.

Les points négatifs :

Depuis 2 ans, un ou deux collègues n'arrivent pas à bénéficier de nos conseils. Ils n'ont pas soit la rigueur soit la capacité de les appliquer et leur gestion de classe très différente suscite immédiatement un rejet de la part des élèves qui sont déstabilisés par l'absence des rituels qui les sécurisent habituellement.

Nous essayons de les voir en aparté, de leur fournir des conseils plus personnalisés, nous leur permettons d'assister à nos cours mais rien n'y fait. Ceci génère un sentiment de culpabilité de leur part qui augmente leur sentiment d'exclusion. Il arrive également que le nouvel arrivant se voile la face jugeant le déroulement de ses cours adéquat et refusant notre aide.

Notre équipe ne trouve pas les moyens de leur venir en aide.

VI) Investissement personnel

Notre équipe étant constituée de personnes qui pour la plupart ne sont pas à une heure de présence près au collège en dehors des horaires, le coût en investissement personnel n'est que faiblement ressenti par rapport aux bénéfices que nous en retirons.

Cependant, il ne faut pas compter les heures de discussion et d'écoute de problèmes que nous ne rencontrons plus nous-mêmes, ni les cafés et déjeuners où nous ne parlons que « boulot ».