



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



RAPPORT DE JURY

CAPPEI

Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive

SESSION Juin 2019

- **Décret n° 2017-169 du 10 février 2017 relatif au certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive et à la formation professionnelle spécialisée**
- **Arrêté du 10 février 2017 relatif à l'organisation de l'examen pour l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive**
- **Circulaire du 14 février 2017 relative à la formation professionnelle spécialisée et au certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI)**

Commun aux enseignants du premier et du second degré, le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) s'adresse aux enseignants des établissements publics et privés sous contrat ou exerçant dans un établissement médico-social.

Il remplace depuis l'année scolaire 2017-2018, d'une part le CAPA-SH (certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du premier degré et d'autre part, le 2CA-SH (certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du second degré.

Les enseignants du second degré titulaires de 2CA-SH se présentent à la seule épreuve 3 du CAPPEI.

Pendant une durée de cinq ans les enseignants du second degré affectés dans les établissements scolaires et dans les établissements et ou dans le secteur médico-social sans détenir le 2CA-SH se présentent à la seule épreuve 1 du CAPPEI.

La première session de cette nouvelle certification s'est déroulée en juin 2018.

I – La nature des épreuves :

L'examen comporte 3 épreuves consécutives :

1) Une épreuve professionnelle

Celle-ci consiste en la conduite d'une séance pédagogique d'une durée de 45 minutes, suivie d'un entretien avec le jury d'une durée de 45 minutes.

Elle permet d'évaluer, en situation professionnelle, les compétences pédagogiques spécifiques du candidat.

L'entretien doit permettre au candidat d'expliquer dans son contexte d'exercice, le choix de ses démarches pour répondre aux besoins des élèves en mettant en valeur les adaptations proposées et de rendre compte de modalités de partenariat, interne ou externe à l'établissement, qu'il est possible ou nécessaire de mettre en pratique. Le candidat doit être capable d'analyser sa pratique par référence aux aspects théoriques et institutionnels, notamment de l'éducation inclusive.

2) Un entretien à partir d'un dossier portant sur la pratique professionnelle

Le dossier professionnel (25 pages maximum) comprend une sélection de documents choisis par le candidat pour étayer sa pratique professionnelle. Cette sélection est accompagnée d'un texte rédigé dans lequel le candidat justifie et commente son choix documentaire pour faire valoir la cohérence de son action.

La présentation du dossier n'excède pas 15 minutes. Elle est suivie d'un entretien d'une durée de 45 minutes. Lors de la présentation, le candidat s'appuie sur ce dossier pour témoigner de sa capacité à identifier les questions ou difficultés rencontrées dans son activité professionnelle, les analyser et avoir une approche critique des réponses mises en œuvre.

3) La présentation d'une action témoignant du rôle de personne ressource en matière d'éducation inclusive

Le candidat présente une action conduite par ses soins témoignant de son rôle de personne ressource en matière d'éducation inclusive et de sa connaissance des modalités de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers.

La présentation peut se faire à partir de tout support écrit ou numérique. Il s'agit pour le candidat de présenter une action de sensibilisation, d'information, de valorisation d'une action pédagogique à destination de professionnels de l'éducation ou de partenaires.

La présentation par le candidat n'excède pas 20 minutes. Elle est suivie d'un échange d'une durée de 10 minutes avec la commission.

II – Notation des épreuves :

Chaque épreuve est notée de 0 à 20 en relation avec les éléments du référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé.

La note de la seconde épreuve est la moyenne d'une note sur 20 (coefficient 1 pour le dossier professionnel) et d'une note sur 20 (coefficient 2 pour la présentation et l'entretien).

Une note minimale de 10 sur 20 à chaque épreuve est exigée pour l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (Cappei).

Lors d'une nouvelle inscription au Cappei, à condition qu'elle soit prise en vue de la session qui suit le premier échec, le candidat peut demander à conserver les notes supérieures ou égales à 10 sur 20.

III – Compétences susceptibles d'être évaluées et critères d'évaluation :

Les compétences susceptibles d'être évaluées dans le cadre des trois épreuves du CAPPEI sont indiquées dans le référentiel des compétences caractéristiques d'un enseignant spécialisé publié en annexe 1 à la circulaire ministérielle n° 2017-026 du 14/02/2017 mentionnée au sommaire du présent rapport.

Selon les éléments présentés par le candidat, la commission pourra évaluer tout ou partie des compétences telles qu'elles sont mentionnées sur les fiches jointes en tenant compte des indications relatives aux critères.

IV – La composition du jury :

Les épreuves sont évaluées par un jury désigné par le recteur pour l'ensemble des candidats inscrits dans son académie. Celui-ci est composé de plusieurs commissions. Chaque commission comprend quatre personnes :

- Un inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap (IEN-ASH) ou un inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional chargé d'une mission pour l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves en situation de handicap
- Un inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'enseignement du premier degré ou un inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional ou un inspecteur de l'éducation nationale de l'enseignement général ou de l'enseignement technique ou un directeur académique des services de l'éducation nationale ou son adjoint
- Un formateur ou un conseiller pédagogique impliqué dans la formation préparatoire au Cappei, mais n'ayant pas suivi le candidat
- Un enseignant spécialisé dont la spécialité correspond au parcours de formation suivi par le candidat.

II - Analyse des résultats de la session

1.1. Le nombre de candidats et taux de réussite

Ensemble des épreuves	Inscrits	Présents	Admis	Taux de réussite
Coordonner une ULIS	13	12	9	75%
Enseigner en UE	15	15	11	73%
Travailler en RASED	9	8	6	75%
Sous Total ESPE	37	35	26	74%
Candidats libres	55	36	21	58%
Totaux	92	71	47	66%

CAPPEI Complet	Inscrits	Présents	Admis	Taux de réussite
Coordonner une ULIS	13	12	9	75%
Enseigner en UE	15	15	11	73%
Travailler en RASED	9	8	6	75%
Sous Total ESPE	37	35	26	74%
Candidats libres	37	20	8	40%
Totaux	74	55	34	62%

CAPPEI 1	Inscrits	Présents	Admis	Taux de réussite
Candidats libres	13	12	9	75%

CAPPEI 3	Inscrits	Présents	Admis	Taux de réussite
Candidats libres	5	4	4	100%

1.2. Candidatures par département

Epreuves	Doubs	Jura	Haute-Saône	Territoire de Belfort	Total
CAPPEI complet	28	24	12	10	74
Epreuve 1	3	4	3	3	13
Epreuve 3	0	2	2	1	5
Total	31	30	17	14	92

1.3. Echelonnement des notes CAPPEI Complet

CAPPEI complet	0 - 10	11 - 12	13 - 14	15 - 16	17-18	18-20	Total
Pratique professionnelle	17	13	10	7	3	5	55
Entretien à partir d'un dossier	9	18	9	7	7	5	
Action personne ressource	11	16	7	8	7	6	

CAPPEI 1	0 - 10	11 - 12	13 - 14	15 - 16	17-18	18-20	Total
Pratique professionnelle	2	4	3			1	10

CAPPEI 3	0 - 10	11 - 12	13 - 14	15 - 16	17-18	18-20	Total
Action personne ressource		1	1	2			4

2. Constats et recommandations aux candidats

2.1 Le nouveau format d'examen : remarques générales

L'examen est plus exigeant que le CAPA-SH. Le candidat doit valider simultanément des compétences multiples :

- enseigner en tenant compte de la diversité des élèves,
- adapter son enseignement pour que tous les élèves apprennent,
- évaluer finement les compétences et les fonctionnements cognitifs,
- travailler et collaborer avec de multiples partenaires,
- être apte à s'engager dans une démarche de recherche en prenant appui sur des documents valides et pertinents,
- être apte à analyser son action, ses choix pédagogiques et didactiques au regard des besoins identifiés des élèves,
- être en capacité de bien cerner les missions de « personne ressource » et de les différencier de celles d'un conseiller pédagogique,
- être apte à assumer les missions inhérentes à la fonction de « personne ressource »,
- être l'ambassadeur des valeurs de l'école inclusive.

Le temps d'examen dépasse souvent les 3 heures : entre 4h et 4h30

2.2 L'épreuve de pratique professionnelle suivie d'un entretien

Le jury tient à souligner que la maîtrise des compétences du référentiel de professeur des écoles est une condition nécessaire à la réussite de cette épreuve. Il est en effet difficile de mettre en place des mesures d'adaptation sans maîtriser préalablement les objectifs d'apprentissage et leur mise en œuvre dans la classe.

Mais au-delà des compétences de tout professeur des écoles, une analyse fine des besoins des élèves et la mise en place d'une différenciation pédagogique en lien avec cette analyse sont également attendues. Une centration sur la démarche pédagogique et les différentes phases d'un apprentissage ont trop souvent prévalu sur une réponse adaptée aux besoins des élèves.

L'épreuve 1 a été la plus discriminante. Les échecs sont la résultante d'assises didactiques et pédagogiques pas suffisamment solides pour permettre de réaliser les adaptations souhaitables pour des élèves aux besoins spécifiques. Les enseignants assurant un intérim sur poste spécialisé depuis au moins deux ans ont mieux réussi que leurs collègues nouvellement arrivés dans l'A-SH.

Lors de l'entretien, certains candidats ont des difficultés à analyser une séance qui a échoué et à proposer d'autres alternatives.

Une attention particulière est donc portée par les membres de la commission sur la capacité que possède le candidat à :

- Repérer et analyser les besoins de ses élèves ;
- Différencier sa pédagogie en s'appuyant sur des connaissances didactiques solides ;
- Mettre en œuvre des remédiations adaptées ;
- Gérer le groupe (au niveau cognitif comme au niveau social) ;
- Analyser et réguler son action ;
- Inscrire son travail dans une réflexion d'équipe au niveau pédagogique, éducatif et/ou thérapeutique.

Concernant ces attendus essentiels, les commissions ont souvent pu apprécier :

- l'investissement des candidats,
- le regard positif porté sur les élèves, regard empreint d'exigence et de bienveillance,
- la volonté de s'inscrire dans les programmes de l'école ou du collège et donc d'inscrire les élèves dans une ambition légitime,
- la capacité à penser son travail au sein d'une équipe pluridisciplinaire,
- la mise à disposition des commissions d'écrits professionnels nombreux (préparations de séances et séquences, projets individuels, de groupe, de dispositif...), structurés et démontrant la réflexion des candidats.

Les commissions ont parfois regretté :

- des carences pédagogiques, notamment par un enseignement trop frontal, rendant l'implication des élèves très modeste,
- des lacunes didactiques, plus particulièrement dans l'apprentissage de la lecture-écriture et l'enseignement de la numération, qui apparaissent singulièrement lorsqu'il s'agit de proposer des adaptations pédagogiques,
- des faiblesses dans l'analyse des difficultés rencontrées par les élèves et dans la capacité à proposer des adaptations pédagogiques individuelles ou de groupe,
- l'utilisation d'outils (entretien d'explicitation, procédures...) au détriment du sens et des apprentissages qui sont absents de la séance.
- des difficultés à analyser de manière objective sa pratique au cours de l'entretien qui suit les séances,
- parfois l'absence d'écrits professionnels qui questionne quant à l'investissement des candidats.

Les commissions soulignent particulièrement que la passation de l'épreuve 1 appuyée sur une seule séance de 45 minutes en classe suivie d'un entretien est particulièrement engageante pour la réussite de l'examen. Le candidat doit montrer lors de cette épreuve une réelle expertise tant dans l'analyse des besoins que dans les réponses pédagogiques à mettre en œuvre.

2.3 L'épreuve d'entretien à partir d'un dossier

Dossiers notés avant l'entretien avec le jury

Plus que le nombre de documents, c'est la pertinence du choix et l'intérêt du document au regard de l'expérience d'enseignement analysée qui sont évalués. Les documents (extraits de textes législatifs et réglementaires, circulaires, références théoriques, documents de travail personnels, éléments de connaissance de l'environnement permettant de situer son action dans le contexte d'exercice, etc.) doivent être ordonnés, structurés et témoigner d'une analyse.

Les dossiers ont été globalement bien construits et attestent de l'engagement des candidats. Attention cependant à ce que tous les documents soient lisibles (éviter des photocopies non lisibles). Pour les candidats qui n'obtiennent pas la moyenne, on note

- un manque de références,
- la cohérence et l'articulation signifiante des références mobilisées restent opaques
- parfois une analyse qui reste trop superficielle.

Constats et recommandations : le dossier doit contribuer à la construction de l'identité professionnelle de l'enseignant spécialisé en devenir. Il doit contenir des documents qui témoignent de la cohérence d'un choix fait par le candidat. Ce n'est pas une juxtaposition de textes. Il est donc attendu que le candidat puisse, dans sa rédaction, puis dans sa présentation en faire un commentaire organisé montrant la cohérence des choix effectués.

Entretien

Lors de la présentation, le candidat s'appuie sur ce dossier pour témoigner de sa capacité à identifier les questions ou difficultés rencontrées dans son activité professionnelle, les analyser et avoir une approche critique des réponses mises en œuvre.

Les 15 minutes d'exposé ont dans l'ensemble fait l'objet d'une préparation : le propos est structuré, étayé et les candidats ont une posture professionnelle.

Face à ces attendus, les commissions ont, pour les meilleures prestations, apprécié :

- une présentation agréable, cohérente, faisant clairement apparaître la démarche intellectuelle et les choix du candidat ;
- la préparation minutieuse de la soutenance avec un exposé clair et structuré ;
- des référents théoriques bien choisis, exposés clairement et assimilés ;
- au-delà de l'écrit, l'émergence de pistes de réflexion explorées depuis la production du dossier, montrant une dynamique de formation en devenir ;

Les commissions ont parfois regretté :

- des références théoriques insuffisamment maîtrisées.
- un dossier avec une juxtaposition de documents sans lien entre eux ou redondants et n'apportant pas de réponses à la problématique sous-jacente ;
- le manque de prise de recul du candidat, sans évolution de la présentation orale par rapport à l'écrit (paraphrase).

2.4 Présentation d'une action témoignant du rôle de personne ressource

C'est une épreuve nouvelle qui doit attester de la capacité du candidat à communiquer avec des collègues enseignants non certifiés sur les enjeux didactiques et pédagogiques liés aux besoins spécifiques des élèves handicapés ou en difficulté d'apprentissage.

De nombreux candidats ont opté pour une action de sensibilisation portant sur les troubles des apprentissages et notamment la dyslexie.

Constats et recommandations : les commissions ont constaté qu'un certain nombre de candidats avait des difficultés à se placer dans un rôle de personne ressource. Le rôle de personne ressource a été peu investi durant l'année de stage ce qui a mis les candidats en difficulté pour présenter une action conduite et ayant suffisamment de portée.

Une part significative de candidats a cependant réussi à convaincre pour cet exercice, notamment les enseignants du second degré déjà titulaires du 2CASH qui n'avaient que cette épreuve à présenter pour accéder à la certification du CAPPEI.

Les commissions ont apprécié :

- la présentation d'une action témoignant d'un réel positionnement en tant que personne ressource ;
- une meilleure prise en compte du rôle de personne ressource.

Chez les candidats qui n'ont pas réussi, le jury a regretté des confusions quant à la finalité de l'épreuve : des candidats projettent le support qu'ils ont utilisé lors de leur action durant 8 à 10 minutes (les 2 voies de la lecture, information sur la dyslexie...) au détriment d'un exposé des objectifs, d'une analyse et d'une mise en perspective de leur action.

Conclusion

L'obtention du CAPPEI est un exercice exigeant, qui nécessite de la part du candidat de mobiliser des compétences professionnelles dans la pratique de classe : analyse des difficultés, adaptations pédagogiques, gestion du groupe et des besoins particuliers...

Les candidats se doivent en outre d'être capables de s'approprier la culture pédagogique en lien avec la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers et de comprendre ses enjeux spécifiques : l'environnement réglementaire, le travail en partenariat, la relation avec les familles...

Il convient donc de s'y préparer. Une bonne maîtrise des connaissances et compétences pédagogiques du professeur des écoles est nécessaire. Il convient de maîtriser les principaux processus d'apprentissage afin d'identifier les difficultés spécifiques des élèves et de proposer les adaptations à mettre en œuvre pour concevoir des séances efficaces en terme d'apprentissage.

Il apparaît cependant que les candidats, qui maîtrisent bien les compétences didactiques et pédagogiques ordinairement mises en œuvre dans la classe, parviennent à obtenir le certificat lorsqu'ils se préparent effectivement à la passation des épreuves par une démarche de formation aux problématiques de l'enseignement spécialisé.

Il est rappelé que l'examen n'est en aucun cas une situation d'inspection et que, pour les candidats, les notes obtenues ne conduisent pas à mention et n'ont aucune incidence sur le déroulement de leur carrière.

-

Le président du jury,



Eugène Krantz