



BO LE BULLETIN OFFICIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Bulletin officiel n° 23 du 6 juin 2019

Sommaire

Enseignements secondaire et supérieur

Cadre national de référence

Mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaire, étudiant et apprenti

convention-cadre du 28-5-2019 (NOR : MENE1900209X)

Enseignements primaire et secondaire

Circulaire de rentrée 2019 - École inclusive

Pour une École inclusive

circulaire n° 2019-088 du 5-6-2019 (NOR : MENE1915816C)

Seconde professionnelle

Définition des familles de métiers mentionnées dans le Code de l'éducation

arrêté du 19-4-2019 - J.O. du 19-5-2019 (NOR : MENE1911939A)

Certificat d'aptitude professionnelle

Création et modalités de délivrance de la spécialité Électricien : modification

arrêté du 19-4-2019 - J.O. du 19-5-2019 (NOR : MENE1911947A)

Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire

Critères d'éligibilité et procédure de mise en œuvre par les services du fonds d'aide aux groupements d'employeurs associatifs et aux pôles territoriaux de coopération associatifs

instruction n° 2019-082 du 15-5-2019 (NOR : MENV1914865J)

Personnels

Personnels contractuels

Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)

circulaire n° 2019-090 du 5-6-2019 (NOR : MENH1915158C)

Mouvement du personnel

Conseils, comités, commissions

Nomination des représentants de l'administration et des représentants du personnel à la commission administrative

paritaire locale compétente à l'égard des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur affectés dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la jeunesse et des sports : modification
arrêté du 2-5-2019 (NOR : MENA1900198A)

Conseils, comités, commissions

Présidence du Conseil supérieur de l'éducation
arrêté du 29-5-2019 (NOR : MENJ1900188A)

Enseignements secondaire et supérieur

Cadre national de référence

Mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaire, étudiant et apprenti

NOR : MENE1900209X

convention-cadre du 28-5-2019

MENJ - DGESCO A1-4

Vu articles L. 6111-3 du Code du travail, L.214-1, L.214-2, L.214-13, L.214-13.1, L.313-1, L.313-6, D. 313-1, D. 313-2 et D. 313-14 du Code de l'éducation ; Loi n° 2018-771 du 5-9-2018, notamment article 18

Exposé des motifs

Tout au long de la formation initiale, l'orientation est un processus complexe, progressif et continu de construction, par le jeune, de son parcours personnel. L'accélération des mutations économiques, sociales et environnementales rend incertain et source d'inquiétude le choix d'une voie de formation, d'un secteur d'activité, d'un métier et rend essentielle une véritable éducation à l'orientation. Dans ce cadre, l'insuffisante prise en compte des enjeux d'une plus grande ouverture aux réalités du monde socio-économique est très largement reconnue.

Dans ce processus, le rôle joué par l'État et par les régions a connu, dans la période récente, des évolutions sensibles que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient à nouveau de modifier.

L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants avec l'appui de l'ensemble des structures dédiées, dont les centres d'information et d'orientation (CIO), les services d'orientation et d'insertion professionnelle des établissements d'enseignement supérieur (SCUIO-IP), l'office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) et le réseau jeunesse. Il prend les décisions d'orientation et d'affectation des élèves.

Depuis le 1er janvier 2015, les régions organisent sur leur territoire le service public régional de l'orientation (SPRO) dont la vocation est de conforter le droit de chacun à l'orientation professionnelle tout au long de la vie par la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation du territoire et par la coordination de leurs actions (article L. 214-16-1 du Code de l'éducation).

La loi du 5 septembre 2018 réaffirme la responsabilité de la région sur la coordination des services participant au SPRO et introduit une évolution de son champ de compétence en renforçant sa compétence d'information sur les métiers et les formations, au service de l'orientation et de l'évolution professionnelle tout au long de la vie, par un élargissement de sa responsabilité aux publics scolaire, apprenti et étudiant.

La région doit ainsi organiser « des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires »[1].

Pour l'exercice de cette nouvelle responsabilité d'information, « les missions exercées par les Dronisep sur la diffusion de la documentation et sur l'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants, sont transférées aux régions ».

Les actions qu'elles mènent sur leurs territoires en faveur du développement économique et de l'emploi placent les régions en situation d'apporter une valeur ajoutée importante pour l'enrichissement des bases nationales existantes à partir des réalités locales attestées.

Ainsi la région devient pleinement partie prenante de ce processus en agissant de manière concrète et opérationnelle sur l'information produite et sur les modalités de transmission et de mise à disposition de cette information.

Pour sa part, l'État garde la responsabilité de l'orientation, de la validation des choix et de l'affectation. Dans l'enseignement secondaire, l'accompagnement à l'orientation est renforcé à tous les niveaux. Un horaire dédié à l'accompagnement au choix de l'orientation est mis en place au collège, pour les niveaux de quatrième et de troisième,

ainsi qu'au lycée général et technologique dans le cadre de la réforme du baccalauréat. Sa mise en œuvre a lieu à partir de 2018 pour les classes de seconde, 2019 pour les classes de première et 2020 pour les classes de terminale. La réforme de la voie professionnelle renforce également la préparation à l'orientation, notamment dans le cadre des heures de « consolidation, accompagnement personnalisé et préparation à l'orientation » pour les élèves en centre de formation d'apprentis (CFA) et en lycée professionnel.

Le double objectif de ces transformations est de permettre aux jeunes, d'une part, d'élaborer progressivement leur projet d'orientation et, d'autre part, de formuler des choix d'orientation réfléchis et éclairés, constituant l'une des conditions de leur réussite et de leur meilleure insertion professionnelle, par la présentation de toutes les voies de formation (formation initiale scolaire et apprentissage) et de tous les diplômes proposés dans le cadre du service public d'éducation par les établissements relevant de l'éducation nationale ainsi que par les établissements agricoles et maritimes.

Ce travail dans l'enseignement scolaire se fait en liaison avec les établissements d'enseignement supérieur, dans le cadre de la loi du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants et de Parcoursup, qui participent pleinement à l'accompagnement des élèves dans le choix de leur poursuite d'études. Au-delà de cette action dans le cadre de la transition de l'enseignement scolaire vers l'enseignement supérieur, les établissements d'enseignement supérieur proposent de multiples dispositifs pour soutenir les étudiants dans les choix qu'ils ont à opérer tout au long de leur cursus d'études et jusqu'à leur insertion professionnelle. Cet accompagnement repose sur une double collaboration avec l'Onisep pour l'élaboration de la documentation sur les formations, et avec les régions pour l'appréhension des besoins socio-économiques dans les différents territoires et les perspectives d'insertion professionnelle.

Article 1 - Objet du cadre national de référence

L'objet du présent cadre national de référence est de définir les conditions dans lesquelles l'État et les régions exercent leurs missions respectives et les principes guidant leur intervention dans les domaines de l'information et de l'orientation à destination de tous les publics (article L. 6111-3 du Code du travail). Ce cadre national de référence concerne tous les publics scolaires, étudiants, apprentis des établissements de l'enseignement secondaire publics et privés sous contrat relevant des ministères en charge de l'éducation nationale et de la jeunesse, de l'agriculture et de la transition écologique et solidaire, les établissements publics et privés sous contrat d'association avec l'État de l'enseignement supérieur ainsi que les CFA.

L'État et les régions s'accordent pour garantir :

- le droit de toute personne à être « informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L.111-1 du Code de l'éducation » (article L. 6111-3 du Code du travail) ;
- leur rôle conjoint d'information auprès de tous les publics ;
- la bonne articulation de leurs missions respectives en matière d'information et d'orientation ;
- l'unité du service public offert à tous les usagers sur tout le territoire national, et ainsi la diffusion d'une information exhaustive et objective, selon des principes de neutralité et du respect des règles déontologiques, qui favorise la découverte et la connaissance du monde économique et professionnel, et contribue à ouvrir le champ des possibles, tant au niveau régional qu'aux niveaux national et européen ;
- leur rôle conjoint de production de connaissance en matière de parcours de formation et d'insertion. Les missions de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation sont étroitement liées et visent, dans le respect des compétences respectives de chacun, à favoriser des parcours de réussite des élèves, apprentis et étudiants.

Au plan national, les sources d'information sur les relations entre formations et emploi sont nombreuses, riches et de qualité. Il est cependant indispensable de les rendre plus opérationnelles pour les différents publics bénéficiaires et plus interactives entre elles ; l'État et les régions s'attacheront à favoriser les rapprochements nécessaires entre leurs opérateurs respectifs.

Ainsi, l'État :

- conserve sa compétence au niveau national dans la définition de la politique d'orientation des élèves et des étudiants, et dans sa mise en œuvre, avec l'appui notamment des CIO et des services internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants. À cet effet, il transmet, en lien avec les services de la région, aux élèves et aux étudiants, l'information nationale relative aux différentes voies de formation produite et certifiée par l'Onisep ;
- prend les décisions d'orientation des élèves à l'issue du dialogue avec les familles ;
- procède à l'affectation des élèves ;

- prend en charge la dimension éducative et pédagogique de l'orientation et de l'affectation des élèves. L'accompagnement des élèves, qui relève de ses missions de service public de l'éducation, est assuré dans l'enseignement secondaire de manière coordonnée par les membres des équipes éducatives, notamment les psychologues de l'éducation nationale « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle ». La mission d'orientation est également une prérogative des établissements de l'enseignement supérieur qui en leur sein, par une action coordonnée des équipes enseignantes et des personnels des services chargés de l'information et l'orientation, proposent un accompagnement dans la construction du parcours de l'étudiant et un suivi en vue de sa réussite ;
- garantit les conditions permettant de disposer d'informations fines en matière d'insertion professionnelle des jeunes sortant des formations initiales, quelle que soit la voie de formation, au niveau régional ;
- contribue à l'appropriation par les élèves, les apprentis et les étudiants de l'information sur les métiers et les formations, notamment celle diffusée par les régions, dans le cadre des actions organisées dans les établissements par les équipes éducatives dont les enseignants et les psychologues de l'éducation nationale pour l'enseignement secondaire et les personnels chargés de l'information et l'orientation dans les établissements d'enseignement supérieur.

La région :

- inscrit son action dans le cadre du SPRO (constitué des réseaux qui participent au niveau régional à la mission d'information et d'orientation) dont elle assure l'animation et la coordination ;
- construit une représentation objective du monde économique et social et des métiers qui le composent ;
- propose une offre de services concourant à favoriser l'ouverture sur le monde économique et professionnel, notamment par l'organisation d'actions d'information sur les métiers et les formations, et de découverte de l'entreprise à destination des élèves, des apprentis ainsi que des étudiants et de leurs familles, sur l'ensemble du territoire régional, en complément des actions qui peuvent être délivrées par les établissements eux-mêmes, notamment ceux de l'enseignement supérieur. À ce titre, elle mobilise l'ensemble des réseaux d'acteurs concernés, dont les branches, les entreprises et les représentants du monde économique. L'information mise à disposition porte sur l'offre régionale, nationale et européenne ;
- délivre une information qui contribue à la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- est amenée à intervenir dans les établissements scolaires et universitaires et les CFA en concertation avec les personnels de direction, les équipes éducatives et les psychologues de l'éducation nationale « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » intervenant dans les établissements ; dans l'enseignement secondaire, elle le fait notamment dans le cadre des temps dédiés à l'accompagnement à l'orientation ;
- élabore la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions avec le concours de l'Onisep (article L. 313-6 et D. 313-14 du Code de l'éducation) et les réseaux jeunesse, notamment le CIDJ ;
- diffuse l'information de portée régionale en lien avec les services de l'État et la met à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur et des CFA (article L. 6111-3 du Code du travail) ;
- bénéficie du concours de l'ensemble des autres organismes qui contribuent à l'exercice de la mission d'information sur les métiers et les formations, dans le respect des règles déontologiques, des principes de neutralité et d'objectivité, en particulier les acteurs membres du SPRO (réseaux Information Jeunesse, missions locales) et des centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation et observatoires régionaux sur l'emploi et la formation (Carif-Oref) ;
- peut bénéficier, à titre expérimental et pour une période de trois ans, de la mise à disposition d'agents volontaires des services de l'État, selon des modalités définies par décret.

Article 2 - Déclinaison en région académique

Au niveau de chaque région académique, l'État et la région précisent leurs rôles respectifs et les modalités de coordination de leurs actions, en conformité avec la loi du 5 septembre 2018, par voie de convention dont un modèle-type, qui a vocation à être adapté aux situations locales, est proposé en annexe de ce document. L'objectif est d'assurer de manière efficace et cohérente une articulation des priorités nationales, mises en œuvre par les autorités académiques, avec les priorités de la région, en déclinaison des orientations définies dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP). L'offre de service proposée par la région fait l'objet d'une déclinaison annuelle précisant le plan d'actions à destination des publics scolaires, apprentis, étudiants et des professeurs principaux. Ce plan d'actions résulte de la concertation avec les services de

l'État, en bonne articulation avec les initiatives existantes de l'État et autres partenaires. Il fait l'objet d'une communication conjointe à l'ensemble des chefs d'établissements afin que les actions proposées puissent s'inscrire dans le projet pédagogique de l'établissement.

Dans le cadre d'actions ciblées spécifiquement sur certains établissements, notamment dans le cadre d'expérimentations, une contractualisation pourra être proposée sous forme d'une convention établie :

- pour les lycées, avec la région et l'État ;
- pour les collèges, avec le département, la région et l'État ;
- pour les établissements de l'enseignement supérieur, avec la région et le président d'université ou le chef d'établissement.

Pour les collèges et les lycées, cette convention s'inscrit dans le projet d'établissement voté en conseil d'administration, au sens du 4° de l'article 421-4 du Code de l'éducation.

D'autres conventionnements pourront être conclus entre la région et des CFA.

Le chef d'établissement est garant dans son établissement de la cohérence de la politique mise en œuvre au niveau de la région académique, en appui avec les équipes éducatives dont les psychologues de l'éducation nationale en matière d'information et d'orientation de ses élèves, étudiants, apprentis.

Lorsque des interventions de la région sont organisées dans les établissements du second degré, elles le sont dans le cadre de l'horaire dédié et s'inscrivent dans les axes pédagogiques du « parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel », dit parcours Avenir, défini à l'article L. 331-7 du Code de l'éducation. Elles s'effectuent après concertation avec le chef d'établissement, et en coordination avec les professeurs principaux et les psychologues de l'éducation nationale. Lorsque des interventions sont réalisées dans les établissements de l'enseignement supérieur, elles sont programmées après concertation avec le président d'université ou le chef d'établissement, et en lien avec les enseignants et personnels en charge de l'information et de l'orientation des étudiants pour répondre à des besoins communément identifiés d'information sur les formations et les métiers qui tiennent compte des populations d'étudiants à accompagner, quel que soit leur niveau d'études.

Dans ce cadre, la région peut mandater des acteurs des secteurs économique, professionnel et associatif qu'elle choisit pour mener les actions d'information dans le respect des principes déontologiques, de la qualification des intervenants et de l'absence de conflit d'intérêt. Elle s'assure qu'ils présentent toutes les garanties nécessaires à la diffusion d'une information gratuite, objective et exhaustive. Le chef d'établissement reste le garant de la sécurité des élèves et du respect des engagements des acteurs.

Article 3 - Principes et objectifs partagés par les signataires

L'État et la région interviennent de manière coordonnée et complémentaire ; ils doivent veiller à la cohérence et à la continuité de leurs interventions respectives ou conjointes en matière d'information et d'orientation. Ils veillent tout particulièrement à :

- améliorer la démarche d'information des élèves, apprentis et étudiants pour leur permettre d'élaborer leur projet de manière progressive et réfléchi et ainsi mieux réussir dans la voie qu'ils auront choisie ;
- lutter contre l'autocensure des jeunes et contre les discriminations, et ouvrir le champ des possibles, notamment auprès des publics à profil particulier (handicap, etc.) ;
- prévenir le décrochage scolaire ;
- concourir à la mixité dans les métiers et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en luttant contre les stéréotypes sexistes ;
- présenter dans leur diversité les mondes économique et professionnel ainsi que les différentes voies et modalités de formation dans l'enseignement secondaire et supérieur relevant de différents ministères (formations de l'éducation nationale, de l'agriculture, établissements maritimes, formations de l'enseignement supérieur) ;
- garantir la qualité des prestations proposées définies à l'article 2 ainsi que leur évaluation régulière pour juger de leur pertinence ;
- favoriser la mutualisation des initiatives et la co-organisation des actions conduites avec les partenaires du SPRO et les entreprises pour faciliter et optimiser la participation des acteurs au service de l'éducation et de l'orientation ;
- s'appuyer sur les ressources et compétences de l'Onisep pour renforcer la formation à l'orientation des enseignants et des équipes éducatives, ainsi que leur sensibilisation sur les enjeux socio-économiques des territoires ;
- construire une stratégie partagée entre l'Onisep et chaque région, pour maîtriser au mieux la spécificité des cibles grand public auprès desquelles l'information sur l'orientation est délivrée (collégiens, lycéens, étudiants, apprentis), que ce soit par des ressources traditionnelles ou numériques ;

- coordonner les expertises respectives de l'Onisep et des régions pour construire un plan d'actions régional en matière de production et de diffusion d'information à destination des scolaires et des étudiants.

Article 4 - Communication

Les signataires conviennent de mettre en place les moyens de communication relatifs aux actions menées, de manière concertée, tant au niveau national que régional.

Fait le 28 mai 2019

Le ministre de la Transition écologique et solidaire,
François de Rugy

La ministre du Travail,
Muriel Pénicaud

Le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
Jean-Michel Blanquer

Le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
Frédérique Vidal

Le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation,
Didier Guillaume

Le président de Régions de France,
Hervé Morin

Le président délégué,
François Bonneau

[1] Article L.6111-3 du Code du travail

Annexe - Convention type entre l'État et la région..... relative à la mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaire, apprenti et étudiant

Entre

L'État, représenté par :.....

Le préfet de région, M.....

Le recteur de la région académique, M.....

Le directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, M.....

Et

La région, représentée par :

Le président ou la présidente de région, M....., dûment habilité(e) en vertu d'une délibération de l'assemblée régionale en date du.....

Vu l'accord-cadre du 28 novembre 2014 portant sur la généralisation du service public régional de l'orientation (SPRO)

Vu le cadre national de référence conclu entre l'État et Régions de France, en date du

Vu {selon les cas : le CPRDFOP adopté le / la convention régionale pour le SPRO, signée

le/ le schéma prévisionnel des formations adopté le/ les orientations du Comité régional de l'enseignement agricole/

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La présente convention prend appui sur le cadre national de référence conclu entre l'État et Régions de France, visé ci-dessus, auquel elle est annexée, ainsi que sur les constats ayant servi de base à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette convention repose sur plusieurs grands objectifs politiques et valeurs partagées par ses signataires.

Objectifs communs

L'État et la région coordonnent leurs actions en matière d'information sur les métiers et les formations dans le cadre du renforcement de l'accompagnement à l'orientation à tous les niveaux de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur pour les mettre en œuvre au plus tard à la rentrée 2019. Cette coopération s'exerce ainsi :

- au collège (y compris en Segpa) : douze heures annuelles en classe de quatrième et trente-six heures annuelles en classe de troisième sont dédiées à l'accompagnement à l'orientation des élèves ; ainsi que les heures d'accompagnement à l'orientation des élèves de quatrième et de troisième de l'enseignement agricole ;
- au lycée général et technologique : cinquante-quatre heures annuelles, à titre indicatif, sont dédiées à l'accompagnement au choix de l'orientation à chaque niveau de scolarité ;
- dans la voie professionnelle (sous statut scolaire ou apprentissage lorsque c'est prévu) : les heures de « consolidation, accompagnement personnalisé et préparation à l'orientation » peuvent être mobilisées.

En CAP, cent une heures en première année et quatre-vingt-onze heures en deuxième année ; en baccalauréat professionnel, cent cinq heures en seconde, quatre-vingt-dix-huit heures en première et quatre-vingt-onze heures en terminale, ainsi que les heures prévues en baccalauréat professionnel pour les spécialités délivrées par le ministère de l'Agriculture ;

- dans l'enseignement supérieur : des actions collectives ou individuelles, inscrites dans les maquettes d'enseignement ou optionnelles sur la base d'un repérage des étudiants en difficulté ou du volontariat, sont proposées tout au long du cursus d'études et jusqu'à l'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, un temps spécifique est mis en œuvre par l'équipe éducative afin de favoriser l'appropriation de l'information et l'élaboration d'un projet d'orientation.

L'État, par l'action de ses services déconcentrés (dont les CIO), et la région, interviennent de manière coordonnée dans les établissements ; ils doivent veiller à la cohérence, la complémentarité et la continuité de leurs interventions respectives ou conjointes en matière d'information et d'orientation. Ils veillent tout particulièrement à :

- améliorer l'accompagnement ou la démarche d'information des élèves, apprentis et étudiants pour leur permettre d'élaborer leur projet de manière progressive et réfléchie, et ainsi mieux réussir dans la voie qu'ils auront choisie ;
- lutter contre l'autocensure des jeunes et contre les discriminations auprès des publics à profil particulier (handicap) et ouvrir le champ des possibles ;
- prévenir le décrochage scolaire ;
- concourir à la mixité dans les métiers et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en luttant contre les stéréotypes sexistes ;
- présenter dans leur diversité les mondes économique et professionnel ainsi que les différentes voies et modalités de formation dans l'enseignement secondaire et supérieur relevant de différents ministères ;
- garantir la qualité des prestations proposées, notamment en s'assurant de la qualification des intervenants et du respect des règles déontologiques ainsi que leur évaluation régulière pour juger de leur pertinence.

Valeurs partagées

Toutes les actions menées respectent les valeurs suivantes, telles que fixées pour le SPRO :

- égalité d'accès pour tous les publics :

- interventions gratuites et adaptées aux différents besoins des publics (collégiens, lycéens, apprentis, étudiants) ;
- respect des principes d'égalité femme-homme, de non-discrimination et de la diversité des personnes.

- neutralité et objectivité de l'information, en dehors de toute publicité sélective en faveur d'un établissement de formation, d'une entreprise, d'une association ou d'un courant de pensée, en particulier dans le respect des principes déontologiques, de la vérification de la qualification des intervenants et de l'absence de conflit d'intérêt.

Article 1 - Objet de la convention

Dans le cadre défini par le cadre national de référence susvisé, la présente convention a pour objet de préciser, pour les parties nommées ci-dessus, les modalités de coordination et l'exercice de leurs compétences respectives dans la mise en œuvre des actions dans les domaines de l'information sur les métiers et les formations et de l'orientation auprès des élèves et de leurs familles, des apprentis et des étudiants, dans les établissements où ils sont inscrits.

Article 2 - Modalités d'exercice des compétences de la région

La région, en charge de l'organisation d'actions d'information sur les métiers et les formations, s'engage à :

- définir, de manière concertée avec les représentants locaux de l'État, en particulier les services académiques de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, un plan d'action visant à favoriser l'ouverture sur le monde économique et professionnel tout en luttant contre les stéréotypes et les préjugés sexistes ou discriminatoires, en cohérence avec le CPRDFOP ;
 - s'accorder, notamment avec les équipes de direction des collèges et des lycées, des centres de formation d'apprentis (CFA) et des établissements d'enseignement supérieur, sur les modalités de son intervention - ou celle des opérateurs qu'elle aura mandatés - dans ces établissements ;
 - élaborer la documentation à portée régionale et diffuser la documentation régionale, nationale voire européenne sur les enseignements et les professions, en lien avec les services de l'État et de l'Onisep pour garantir la qualité et la pertinence des informations délivrées ;
 - s'appuyer sur l'expertise de l'Onisep pour construire un plan d'actions régional en matière de production et de diffusion d'information à destination des scolaires et des étudiants ;
 - mobiliser l'ensemble des réseaux d'acteurs, dont les branches professionnelles et les représentants du monde économique, en vue de contribuer à :
- intervenir auprès des établissements d'enseignement scolaire et supérieur, et les CFA, publics et privés, dans le cadre d'actions d'information qui répondent à des besoins identifiés en amont par les parties prenantes, en lien avec les professeurs principaux et les psychologues de l'éducation nationale « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » ;
 - faciliter l'accueil des élèves, apprentis et étudiants dans le cadre, le cas échéant, des périodes ou séquences d'observation en milieu professionnel, des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP), des formations en apprentissage ou des stages de formation.

Article 3 - Modalités d'exercice des compétences de l'État

Dans la région académique, l'État, à travers ses services déconcentrés, en particulier les services académiques de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, et en lien avec les EPLE, les établissements d'enseignement supérieur et l'Onisep, décline les priorités nationales en termes d'orientation, priorités qui s'inscrivent dans le cadre du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel, dit parcours Avenir, défini à l'article L. 331-7 du Code de l'éducation pour l'enseignement scolaire et, dans le cadre des missions d'orientation confiées aux universités, à l'article L. 123.3 du Code de l'éducation et L. 714.1 et suivants.

L'État devra s'assurer :

- de la bonne articulation des actions d'information avec les priorités définies au niveau de la région académique et avec le projet d'établissement au niveau local, en lien avec le CIO et le SCUIO-IP ;
- de la mobilisation de ses services avec l'Onisep et d'autres opérateurs dans une logique de complémentarité avec la région ;
- d'une participation active des établissements aux actions d'information sur les métiers et les formations organisées par les régions.

Article 4 - Modalité de coordination des actions

À l'échelle de la région académique, les services académiques de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, une représentation des établissements de l'enseignement supérieur, la région, une agence régionale de l'orientation lorsqu'elle existe, ou son équivalent, sont les acteurs en charge du suivi de la coordination et de la mise en œuvre des actions d'information sur les métiers et les formations.

Un bilan annuel est présenté aux comités techniques des académies de la région réunis en formation conjointe, ainsi qu'au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, défini à l'article R. 6123-3.

Le plan d'actions d'information proposé par la région peut être contractualisé au niveau de chaque établissement comme défini à l'article 2 de l'accord-cadre susvisé afin d'adapter les actions au public concerné. Il doit s'inscrire dans le projet d'établissement et s'effectuer en coordination avec les directions des établissements, les professeurs principaux et les équipes éducatives, dont les psychologues de l'éducation nationale pour ce qui concerne les établissements du second degré, et avec les équipes enseignantes et les personnels en charge de l'information et l'orientation pour ce qui concerne les établissements d'enseignement supérieur.

Article 5 - Durée

La présente convention prend effet à compter de
Elle est conclue pour une durée de trois ans renouvelables après une évaluation des actions menées dans le cadre de cette convention et dans les conditions fixées par le cadre national de référence.
Au cours de sa période de validité, elle peut être modifiée par avenant à la demande de l'une des parties.

Article 6 - Conditions de résiliation

En cas de non-respect des dispositions inscrites dans la présente convention, celle-ci pourra être dénoncée, par l'une des parties, à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles.

Fait le..... à.....

Le préfet de région,.....

Le recteur de la région académique,.....

Le directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt,.....

Le président du conseil régional,.....

Enseignements primaire et secondaire

Circulaire de rentrée 2019 - École inclusive

Pour une École inclusive

NOR : MENE1915816C

circulaire n° 2019-088 du 5-6-2019

MENJ – DGESCO A1-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux inspectrices et inspecteurs chargés des circonscriptions du premier degré ou en charge de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés ; aux chefs d'établissement et aux directrices et directeurs d'école

L'article 24 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) - ratifiée par la France en 2010 - préconise l'éducation inclusive et dispose que les États Parties veillent à ce que les enfants et les personnes handicapées ne soient pas exclus, sur le fondement de leur handicap, du système d'enseignement général. En France, l'article L. 111-1 du Code de l'éducation précise que le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants et qu'il veille à l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction. Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les effectifs d'élèves en situation de handicap sont passés de 118 000 à 340 000. Le nombre d'élèves accompagnés est passé de 26 000 en 2005 à 166 000 à la rentrée 2018. Depuis deux ans, le budget dédié à la scolarisation des élèves en situation de handicap a augmenté de 25 %, se montant aujourd'hui à 2,4 milliards d'euros. Ces constats prouvent la capacité de l'École à s'adapter aux évolutions des demandes de la société, à mobiliser les moyens nécessaires pour scolariser tous les élèves et à atteindre les objectifs qui lui sont assignés. Ces évolutions tiennent avant tout à l'engagement de l'ensemble des membres de la communauté éducative, enseignants, cadres, accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), personnels éducatifs et administratifs, de la salle de classe aux services du rectorat en passant par les écoles et établissements et directions des services départementaux de l'éducation nationale. Un meilleur accueil de l'élève à son arrivée dans l'école ou l'établissement, des adaptations et aménagements pédagogiques mis en place dans la classe, ainsi qu'un suivi au plus près de ses besoins améliorent dès à présent la fluidité du parcours des élèves et leurs possibilités d'acquérir une certification en vue de leur insertion sociale et professionnelle.

La concertation « Ensemble pour une École inclusive », conduite auprès des parents, des associations, des AESH et des représentants des personnels enseignants et d'encadrement, a montré que les attentes restent fortes. Elle a confirmé que des progrès doivent être accomplis pour que l'École inclusive soit pleinement effective, non seulement pour mieux accueillir les élèves et leurs parents, mais aussi pour former et aider les professeurs, pour professionnaliser la fonction d'AESH, pour simplifier les procédures et pour structurer mieux encore l'action du service public d'éducation en faveur d'une meilleure réponse à tous. C'est l'un des objectifs majeurs de la loi pour une École de la confiance dont l'ambition est également de promouvoir une École plus inclusive.

La présente circulaire a pour objet de préciser les actions et moyens à mettre en œuvre dès la prochaine rentrée. Ainsi, dans chaque académie et dans chaque département sera institué **un service public de l'École inclusive afin de ne laisser aucun élève au bord du chemin** et afin que l'École puisse remplir mieux encore, dans le cadre d'un partenariat exigeant, son rôle de creuset de la République.

1. Instituer un service départemental École inclusive

Dans le cadre de l'organisation académique, un service École inclusive est créé dans chaque direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN). Ce service a pour attributions, sous l'autorité de l'IA-Dasen, l'organisation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, dont les élèves en situation de handicap.

Le service École inclusive a également pour missions :

- de mettre en œuvre l'accompagnement des élèves en situation de handicap ;
- de créer et gérer une cellule d'accueil, d'écoute et de réponse destinée aux parents et responsables légaux d'élèves en situation de handicap.

Conformément au pilotage académique prévu par la circulaire de la direction générale des ressources humaines n° 2019-090 du 5 juin 2019 relative au cadre de gestion des AESH, le recteur d'académie met en place une organisation qui permet d'assurer la gestion des AESH par un interlocuteur compétent en ressources humaines (RH) et spécifiquement identifié. Ce pôle RH assure le respect des règles de leur gestion et réalise la gestion des contrats de travail de ces agents. Dans cette organisation dédiée, pleinement intégrée au service École inclusive, les services académiques sont en charge :

- du pilotage de la politique de recrutement et d'emploi des AESH, en particulier l'obligation de publication des offres d'emploi en CDD de trois ans sur le site [Place de l'emploi public](#) ;
- du suivi de l'ensemble des agents exerçant au sein de l'académie, en veillant notamment à l'adéquation entre les compétences et le parcours des AESH, et les postes à pourvoir ;
- du respect de la mise en œuvre des processus RH découlant de la réglementation en vigueur, de la garantie de l'effectivité de l'accès des AESH aux entretiens d'évaluation, outils et documents utiles à l'accompagnement des élèves concernés ;
- du soutien technique et juridique aux DSDEN et aux établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Pour l'année scolaire 2019-2020, des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial) seront déployés au sein de 2 000 collèges avec Ulis, 300 circonscriptions et 250 lycées professionnels, répartis de façon équilibrée sur tout le territoire.

Dans ce but, s'agissant des Pial, les services École inclusive des DSDEN ont pour missions, au sein de l'organisation arrêtée par le recteur d'académie :

- la mise en place de ces Pial ;
- la confection, pour la rentrée 2019, d'une carte départementale qui devra identifier les Pial à implanter en circonscription, en collège et en lycée professionnel, en fonction de la répartition nationale ;
- en cohérence avec l'organisation de la gestion RH des AESH retenue, la pré-affectation des AESH dans les pôles identifiés (circonscription ou EPLÉ) pour le département ;
- la réalisation d'un état des lieux des personnels disponibles sur le territoire, notamment le nombre d'enseignants référents, de coordonnateurs d'Ulis, d'enseignants spécialisés premier et second degrés ;
- l'expérimentation d'un Pial renforcé par département, dans le cadre d'un partenariat entre les services de l'éducation nationale et de la jeunesse, et les partenaires du médico-social ;
- le pilotage départemental des pôles (cf. vademecum en annexe).

2. Organiser les pôles inclusifs d'accompagnement localisés

Le Pial est une nouvelle forme d'organisation, dont l'objectif est de **coordonner les moyens d'accompagnement humain** en fonction des besoins des élèves en situation de handicap, à l'échelle d'une circonscription, d'un EPLÉ ou d'un territoire déterminé regroupant des écoles et des établissements. Il repose sur un accompagnement humain au plus près des besoins de l'élève en situation de handicap en vue du développement de son autonomie. Il a notamment pour objectif d'apporter de la souplesse dans l'organisation de l'accompagnement humain pour les écoles et les établissements scolaires.

Le pôle inclusif mobilise l'ensemble des personnels pour identifier les besoins des élèves et mettre en œuvre les réponses adéquates au niveau de la classe, mais aussi de l'école et ou de l'établissement scolaire : aide humaine, pédagogique, éducative ou thérapeutique ; dispositifs spéciaux, groupes d'aides ; aménagements matériels.

Les Pial sont pilotés par l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) dans le premier degré et par le chef d'établissement dans le second degré. La désignation des IEN et chefs d'établissement comme cadres responsables de ces pôles sera explicitement stipulée dans leur lettre de mission.

Dans chaque pôle de circonscription, l'emploi du temps des AESH est arrêté sous l'autorité de l'IEN en fonction des besoins des élèves notifiés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), et en lien avec les directeurs des écoles et les équipes enseignantes. L'IEN peut déléguer cette responsabilité à l'un des directeurs d'école de sa circonscription chargé à ses côtés du suivi de la qualité de l'inclusion scolaire. Ce directeur d'école bénéficie d'un quart de décharge pour remplir cette mission.

De la même façon, le Pial en EPLÉ est placé sous la responsabilité du chef d'établissement qui arrête l'emploi du temps des AESH en fonction des besoins des élèves notifiés par la CDAPH. Il assure la coordination des AESH, en

lien avec l'équipe enseignante et avec l'appui d'un chargé de mission en tant que de besoin, désigné par ses soins et rémunéré en indemnités pour mission particulière (IMP), qui s'occupe du suivi de la qualité de l'inclusion scolaire.

L'accompagnement des élèves a pour but essentiel l'accès à l'autonomie et l'efficacité des enseignements. Il conviendra donc, au sein du projet d'école ou d'établissement, d'assigner à l'accompagnement des objectifs d'autonomie concrets et atteignables avec des évaluations périodiques.

3. Mieux accueillir les parents et mieux scolariser les élèves

La scolarisation d'un élève en situation de handicap nécessite une réflexion partagée en équipe pour préparer son accueil au sein de l'institution scolaire, en lien avec ses parents ou responsables légaux. Dès cette prochaine rentrée scolaire, un certain nombre de mesures et actions seront mises en place afin de garantir un accueil serein.

Afin de mieux prendre en compte les interrogations des parents et responsables légaux au moment de la rentrée scolaire, **une cellule départementale d'écoute et de réponse aux parents et responsables légaux est créée dans chaque DSDEN. Elle est opérationnelle début juin 2019 et jusqu'aux congés d'automne.** Cette déclinaison au niveau départemental de la cellule nationale Aide handicap école a deux grands objectifs : d'une part, informer les familles, d'une manière générale, sur les dispositifs existants et le fonctionnement du service public de l'École inclusive, et, d'autre part, répondre aux familles sur le dossier de leur(s) enfant(s) avec un objectif affiché de réponse aux demandeurs dans les 24 heures suivant l'appel. Une fiche de présentation générale de la réforme et des propositions de réponses pour les questions les plus fréquentes seront mises à disposition des académies.

De manière à respecter cet engagement, la cellule départementale d'écoute et de réponse travaille en articulation étroite avec les autres acteurs du service départemental École inclusive ainsi qu'avec les écoles et EPLE.

Dans chaque école et établissement scolaire, les réunions de pré-rentrée seront mises à profit par les IEN et les chefs d'établissement pour délivrer une information aux équipes éducatives en matière de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Pour renforcer la qualité de l'accueil des élèves en situation de handicap, un entretien est organisé avec la famille, l'enseignant de la classe dans le premier degré ou le professeur principal dans le second degré, et le ou les AESH (lorsque l'élève est accompagné), dès la pré-rentrée quand c'est possible, et dans tous les cas, avant les congés d'automne. Ce dialogue sera un élément de l'évaluation des besoins particuliers des élèves, en situation de handicap ou présentant des troubles spécifiques. Les premières adaptations et toute autre disposition seront consignées dans **le livret parcours inclusif** en présence des parties concernées, afin de les prendre en compte sans délai et de rassurer l'élève et ses parents ou responsables légaux, quelle que soit la situation de l'élève.

Les réseaux d'aide dans le premier degré, le service de santé scolaire, les services sanitaires ou médico-sociaux, les services sociaux, les partenaires associatifs et la MDPH sont appelés à contribuer pour donner la meilleure réponse aux besoins éducatifs des élèves en situation de handicap.

Afin d'offrir des modalités de scolarisation diversifiées, les académies renforcent leur partenariat avec les agences régionales de santé (conventionnement en vue du développement d'unités d'enseignement externalisées dans les écoles, collèges et lycées ou d'intervention des services médico-sociaux dans les écoles et établissements scolaires).

4. Reconnaître le travail des enseignants, les soutenir et déployer une offre de formation accessible

Dès la rentrée scolaire 2019, **la plateforme Cap École inclusive** proposera aux enseignants des ressources pédagogiques simples, immédiatement utilisables en classe, afin de disposer de points d'appui, de références et de conseils utiles pour la scolarisation de tous les élèves. Cette plateforme leur permettra, entre autres fonctionnalités, de contacter des professeurs ressources qui pourront les accompagner dans la mise en place d'adaptations et aménagements pédagogiques, notamment pour les élèves avec des troubles du spectre de l'autisme (TSA). Cette plateforme sera également accessible aux AESH.

Les IEN et chefs d'établissement bénéficieront d'une présentation de cet outil en académie avec l'objectif d'en assurer la diffusion auprès de leurs équipes.

Afin de reconnaître le temps nécessaire aux enseignants du premier degré pour dialoguer avec les parents et responsables légaux, ainsi qu'avec les personnels médico-sociaux le cas échéant, quand un ou plusieurs élèves en situation de handicap sont scolarisés dans une même classe de l'école primaire, un volume horaire de 6 heures est pris sur les 48 heures relevant des obligations réglementaires de service.

Les enseignants du second degré échangeront avec les parents de l'élève en situation de handicap qu'ils accueillent dans leur classe afin de proposer les adaptations pédagogiques les plus pertinentes au regard des besoins de l'élève.

Dans l'objectif d'améliorer la prise en compte des besoins des élèves, les académies et départements inscriront dans leurs plans de formation pour les deux degrés :

- une formation d'un volume horaire minimum de 3 heures sur les positionnements respectifs des AESH et des enseignants en situation de classe au service de la réussite des élèves, en premier comme en second degré. Ces formations peuvent être conçues pour les AESH, pour les enseignants, ou pour les deux ensemble, en fonction des besoins locaux ;
- une formation d'un volume horaire de 6 heures pour acquérir les connaissances de base afin de prévoir les aménagements pédagogiques les mieux adaptés aux besoins spécifiques de chaque élève. Ces formations seront structurées en modules afin de permettre des renforcements et des parcours pour les personnels enseignants sur plusieurs années ;
- des formations de soutien et d'accompagnement, spécifiquement suivies par les IEN-ASH sous l'autorité des IA-Dasen, pour la mise en place de projets de coopération associant plusieurs partenaires (MENJ, ARS, MDPH, établissements médico-sociaux).

Au cours des journées de pré-rentrée, les enseignants bénéficieront d'une information sur les modules de formation proposés dans l'académie. Les corps d'inspection soutiendront ces efforts à travers l'accompagnement, la formation et leur participation aux différents conseils structurant la vie des écoles et des établissements. La prise en compte des besoins des élèves en situation de handicap sera abordée à l'occasion des rendez-vous de carrière.

5. Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative

Les personnels accompagnant des élèves en situation de handicap apportent leur aide aux élèves dont les besoins ont été déterminés par la MDPH.

Les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements et sont membres à part entière de la communauté éducative. Leur intégration est donc primordiale. La procédure de recrutement est initiée par le service de gestion RH des AESH, tel que mis en place dans le cadre de l'organisation retenue au sein de l'académie. Les contrats de travail sont signés, pour une durée de trois ans, par le recteur d'académie ou son délégué, ou par le chef d'établissement de l'EPL.

Les modalités d'accompagnement de l'élève en situation de handicap par les AESH sont élaborées par les enseignants et placées sous la responsabilité éducative et pédagogique des enseignants eux-mêmes, des directeurs d'école et des chefs d'établissement. Elles visent le développement de l'autonomie de l'élève dans ses apprentissages en fonction des stratégies pédagogiques des enseignants, dans une approche relevant de l'étayage et sans se substituer à l'élève. Les AESH peuvent aussi avoir pour mission de sécuriser l'environnement de l'élève ou de lui apporter la protection nécessaire quand la situation ou le contexte l'impose. Ils peuvent se voir confier des fonctions de référent, pour tout ou partie de leur temps de travail.

En tout état de cause, la gestion des AESH est réalisée conformément au cadre de gestion défini par la circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 précitée.

Dès que l'AESH est affecté, dans un PIAL, dans une école ou dans un établissement, le directeur d'école ou le chef d'établissement organise un entretien d'installation pour présenter à l'AESH nouvellement nommé ses missions précises, en mettant en évidence l'importance de la qualité de l'accompagnement et de la cohérence des actions éducatives au service de l'épanouissement de l'élève et de ses apprentissages.

Dans un deuxième temps, le directeur de l'école ou le chef d'établissement organise un entretien de présentation associant l'AESH, l'élève lui-même, ses représentants légaux ainsi que l'enseignant de la classe dans le premier degré, ou le professeur principal dans le second degré. Si l'AESH suit plusieurs élèves, plusieurs rencontres sont organisées. Les documents de suivi (livret du parcours inclusif de chaque élève accompagné, projet pédagogique de la classe, projet d'école et d'établissement) sont mis à la disposition de chaque AESH. Les AESH sont associés aux réunions des équipes de suivi de la scolarisation. Une adresse fonctionnelle de courrier électronique leur est attribuée, de même que des codes d'accès aux équipements informatiques de leur lieu d'exercice.

6. Simplifier les démarches pour tous

Le rapport *Plus simple la vie* sur la simplification du parcours administratif des personnes en situation de handicap ainsi que les conclusions de la concertation « Ensemble pour une École inclusive » ont montré que des mesures de simplification étaient nécessaires, plus particulièrement sur les aménagements d'examen, le matériel pédagogique adapté et les différentes démarches pour formaliser le parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Afin de faciliter leur accessibilité pédagogique, la CDAPH notifiera l'attribution d'un matériel pédagogique pour une durée de cinq ans.

Le livret du parcours inclusif comprend tous les documents utiles au parcours de l'élève ainsi que les différents outils mis en place, dont le document de mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation le cas échéant. Ce livret du parcours inclusif est constitué avec l'appui des parents ou responsables légaux, et avec l'assistance de l'enseignant référent.

Enfin, une procédure simplifiée de demande d'aménagement des épreuves orales, écrites, pratiques ou de contrôle continu des examens sera mise en œuvre.

7. Mieux suivre les parcours inclusifs et évaluer la qualité des actions

Chefs de file de la scolarisation des élèves, le directeur d'école, l'IEN et le chef d'établissement sont au cœur du processus de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, dont les élèves en situation de handicap font partie. Ils sont les garants de la mise en œuvre des mesures décidées. Ils prennent appui sur les professeurs, mais aussi sur l'enseignant référent, interface entre les parents ou responsables légaux de l'enfant, la MDPH et l'école ou l'établissement.

Au niveau de l'établissement scolaire, de la circonscription ou de l'école, la mise en œuvre d'une éducation inclusive résulte d'une action collective : tous les membres internes et externes de la communauté éducative s'impliquent dans une démarche d'évaluation et d'amélioration continue de la qualité de l'action éducative. Dans ce but, l'outil d'auto-évaluation Qualinclus constitue un appui pour les équipes. Il n'est ni un dispositif supplémentaire, ni un nouveau label à obtenir, mais une aide pour partager un diagnostic, formaliser des objectifs, expliciter la manière de les atteindre et mesurer les progrès. Pour la réussite du processus inclusif, les circonscriptions et établissements engagés dans la mise en œuvre d'un PIAL pourront s'appuyer sur cet outil.

Poursuivant ce même objectif, une commission départementale de suivi des projets de scolarisation sera organisée en tant que de besoin par l'IA-DASEN. Elle constituera une instance locale d'évaluation de la mise en œuvre des mesures ainsi qu'une instance de recours également chargée de statuer sur les cas de litiges et de plaintes émanant de parents ou d'enseignants.

Au plan académique, les conseillers techniques ASH apporteront tout leur concours pour assurer le suivi et l'accompagnement des mesures, en lien avec les IEN-ASH et les services académiques et départementaux.

Au plan national, un comité national de suivi de la mise en œuvre des PIAL et des mesures de la présente circulaire sera installé dès la rentrée 2019. Il permettra d'évaluer la situation des académies et des départements dans ce domaine, de partager les stratégies adoptées et d'accompagner les évolutions.

Le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse,
Jean-Michel Blanquer

↳ **Annexe : Vademecum - Le Pôle inclusif d'accompagnement localisé - Rentrée 2019**

Le pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)

VADEMECUM



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	2
1. LA CRÉATION DES PÔLES INCLUSIFS D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉS (PIAL)	4
1. La gestion du PIAL à l'échelle départementale	4
2. La gestion budgétaire	4
3. Le recrutement, l'affectation et la gestion des AESH	5
2. LES MODALITÉS D'ORGANISATION D'UN PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ (PIAL)	6
1. La mise en œuvre de l'accompagnement	6
Le PIAL premier degré	6
Le PIAL second degré	6
Le PIAL inter-degré	6
2. L'information de la communauté éducative	6
3. L'organisation pédagogique et la qualité de la démarche	7
3. LES PRINCIPAUX ACTEURS	8
1. Le pilote du PIAL	8
2. Le coordonnateur du PIAL	8
3. L'AESH	9
4. L'AESH référent	10
5. Les partenariats	10
4. LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL	11
TABLEAU DE SYNTHÈSE	12
GLOSSAIRE	15

PRÉAMBULE

En l'espace d'une dizaine d'années, le nombre d'élèves en situation de handicap accueillis au sein des écoles et des établissements scolaires a triplé, passant de 118 000 élèves en 2006 à plus de 340 000 en 2018.

Le besoin d'accompagnement humain a suivi cette même évolution (+ 45 %). Ainsi, en 2018, plus de la moitié, des élèves en situation de handicap ont bénéficié d'une aide humaine.

L'expérimentation de Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) dès la rentrée 2018 et leur déploiement en 2019 ont apporté une première réponse à ces demandes croissantes et ont amélioré l'accompagnement des élèves. Ce bilan positif conduit à généraliser progressivement la mise en place de ces pôles d'accompagnement.

Les PIAL sont aujourd'hui inscrits dans le projet de loi « *pour une École de la confiance* » :

« Des pôles inclusifs d'accompagnement localisés sont créés dans chaque département. Ils ont pour objet principal la coordination des moyens d'accompagnement humain au sein des écoles et établissements scolaires de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat. Ces dispositifs visent à mieux prendre en compte les besoins éducatifs particuliers de l'élève en situation de handicap en vue du développement de son autonomie. »¹.

À partir des notifications de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et de l'évaluation de l'ensemble des besoins des élèves en situation de handicap, une réponse d'accompagnement humain est mise en œuvre en fonction des moyens déployés dans le cadre d'un pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL).

Le PIAL est une organisation collective de la gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire défini par l'IA-DASEN. L'un de ses objectifs principaux est de contribuer au développement progressif de l'autonomie des élèves en situation de handicap, citoyens en devenir.

Le PIAL offre une plus grande souplesse dans l'organisation du service afin de s'adapter aux problématiques locales. Il est l'un des leviers de la scolarisation des élèves en situation de handicap et s'inscrit dans le volet « école inclusive » des projets d'école ou d'établissement.

Pour accompagner cette évolution, **un service dédié à la mise en œuvre de l'école inclusive** est créé dans chaque direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) dans un cadre de gestion générale défini par le recteur. Ce service est en charge de la gestion des AESH pour les PIAL du département ainsi que de la mise en œuvre d'une **cellule d'écoute pour les parents et responsables légaux**.

L'adhésion et la bonne information des parents et responsables légaux des élèves ainsi que de l'élève sont indispensables au bon fonctionnement des PIAL.

Pour la rentrée 2019, le déploiement est réalisé dans 300 circonscriptions du premier degré, 2 000 collèges avec Ulis et 250 lycées professionnels avec Ulis. La généralisation sera progressive jusqu'à la rentrée 2022.

Ce vadémécum a pour objectif d'accompagner les services académiques dans la construction de ces nouveaux dispositifs.

Certaines modalités de fonctionnement sont mises en avant dans ce document, mais la plus grande souplesse est de mise pour définir l'organisation la plus adaptée et garantir l'atteinte des objectifs au plan académique.

1. Après le troisième alinéa de l'article L.351-3 du code de l'éducation.

Les trois grands objectifs du PIAL sont :

- **un accompagnement humain défini au plus près des besoins de chaque élève** en situation de handicap afin de développer son autonomie et de lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences du socle commun ;
- **une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement** humain pour les établissements scolaires et les écoles
- **une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail.**

1. LA CRÉATION DES PÔLES INCLUSIFS D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉS (PIAL)

1. La gestion du PIAL à l'échelle départementale

Le PIAL peut s'organiser selon trois modalités : le PIAL à l'échelle du premier degré, le PIAL à l'échelle du second degré et le PIAL inter-degré (cf. le point II. A du présent Vade-mecum).

L'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN), a la responsabilité de l'identification des territoires passant en PIAL à la rentrée 2019, et de la désignation des pilotes des PIAL pour le département :

- les inspecteurs de l'éducation nationale chargés d'une circonscription (IEN-CCPD) pour les PIAL organisés à l'échelle du premier degré ;
- les chefs d'établissement pour les PIAL organisés à l'échelle du second degré ;
- l'IEN-CCPD et/ou le chef d'établissement pour les PIAL organisés en inter-degré.

Leur rôle doit être précisé dans leur lettre de mission.

Chaque pilote de PIAL désigne un coordonnateur chargé à ses côtés de l'organisation et du suivi de la qualité de l'accompagnement humain dans la circonscription ou l'établissement.

Une collaboration étroite et directe est nécessaire entre l'IA-DASEN et le directeur de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). L'IEN ASH et les enseignants référents contribuent à cette coopération dans le cadre qui leur est donné ; l'IEN CCPD et le chef d'établissement sont les garants et les appuis pour la bonne mise en œuvre des mesures retenues au plan départemental.

Les notifications d'aide humaine pour les élèves en situation de handicap sont transmises à l'IA-DASEN et gérées par le *service dédié à l'école inclusive (SEI)* afin d'anticiper et de mobiliser les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

2. La gestion budgétaire

Dans le cadre général de gestion arrêté par le recteur, la gestion et l'affectation des AESH relèvent du *service de l'école inclusive (SEI)* au sein des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN). En lien avec l'analyse des besoins conduite avec le pilote du PIAL, le SEI anticipe les besoins en AESH, les affectations et les actions de formation. Les personnels AESH peuvent éventuellement être affectés directement par un service académique sur décision du recteur.

L'organisation et la dotation du PIAL permettent de prendre en compte les nouvelles notifications d'aide humaine en cours d'année scolaire, en complétant le cas échéant le temps de service de l'AESH sans avoir forcément recours à un nouveau recrutement. Cette organisation permet également de mieux gérer les cas d'absence temporaire ou définitive de l'élève (ex : maladie, déménagement) et de conserver le moyen humain d'AESH sur le PIAL.

3. Le recrutement, l'affectation et la gestion des AESH

Le *service de l'école inclusive (SEI)* a pour mission, toujours en lien avec les services académiques et en fonction de l'organisation générale arrêtée par le recteur :

- Le traitement des notifications des CDAPH
- l'affectation des AESH ;
- le suivi du fonctionnement des PIAL en lien avec les pilotes locaux, IEN et Chefs d'établissement
- tout ou partie de la gestion administrative des contrats ;
- tout ou partie du suivi de l'évolution de carrière ;
- tout ou partie de la formation initiale et continue.

en fonction de l'organisation académique

Les AESH sont recrutés par le recteur ou son délégataire, ou par le chef de l'établissement public local d'enseignement (EPL) sur des contrats portant sur une durée de trois ans. Pour les contrats à durée indéterminée, le recteur d'académie ou le DASEN (par délégation) a autorité pour signer les contrats.

Les missions des AESH s'exercent dans le cadre de la durée annuelle de travail fixée en référence à la durée légale, soit 1 607 heures pour un temps complet. Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet.

Leur emploi du temps est défini sous l'autorité de l'IEN-CCPD dans le premier degré et du chef d'établissement dans le second degré.

La prise en charge des frais de déplacement est obligatoire dès lors qu'ils interviennent en dehors de leur résidence administrative. Le contrat précise la résidence administrative de l'AESH.

La zone d'intervention de l'AESH correspond aux différents établissements ou écoles compris dans le PIAL.

Les AESH bénéficient d'actions de formation sur le temps de service, mises en œuvre par les responsables locaux, de préférence en dehors du temps scolaire.

2. LES MODALITÉS D'ORGANISATION D'UN PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ (PIAL)

L'organisation en PIAL **mobilise l'ensemble des personnels de l'équipe pédagogique et éducative** pour identifier les besoins des élèves, dans le respect des notifications de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et pour mettre en œuvre les réponses adéquates au niveau de la classe, mais aussi, de l'école ou de l'établissement scolaire : aide humaine, pédagogique et éducative.

L'organisation du PIAL pour la rentrée scolaire suivante est anticipée en fonction des besoins des élèves en situation de handicap et de leur emploi du temps.

La coopération de l'ensemble des personnels est essentielle pour l'anticipation des besoins d'accompagnement des élèves scolarisés dans une école ou un établissement qui fonctionne dans le cadre d'un PIAL.

1. La mise en œuvre de l'accompagnement

Le PIAL premier degré

L'IEN-CCPD, pilote du PIAL, organise la répartition des AESH dans les écoles du PIAL. Le coordonnateur, en lien avec les directeurs des écoles du PIAL, l'enseignant référent et les équipes pédagogiques organisent l'emploi du temps des AESH en fonction des besoins des élèves bénéficiant d'une notification d'aide humaine et des nécessités de service. Les emplois du temps des AESH sont transmis au pilote du PIAL premier degré.

Le PIAL second degré

Le chef d'établissement, pilote du PIAL, organise la répartition des AESH dans le ou les établissement(s) du PIAL. Le coordonnateur en lien avec l'enseignant référent et les équipes pédagogiques organise leur emploi du temps en fonction des besoins des élèves bénéficiant d'une notification d'aide humaine et des nécessités de service.

Le PIAL inter-degré

Le pilote du PIAL inter-degré peut être l'IEN-CCPD ou le chef d'établissement. Ils nomment le coordonnateur du PIAL en concertation. Cette organisation favorise la prise en compte des besoins éducatifs particuliers dans une continuité des apprentissages. Elle permet par exemple à l'AESH d'intervenir au collège pour un élève qu'il aurait accompagné dans le premier degré. Ainsi, l'AESH est en mesure d'intervenir indifféremment dans le premier ou le second degré.

2. L'information de la communauté éducative

L'équipe pédagogique de l'école ou de l'établissement scolaire est pleinement informée du fonctionnement du PIAL.

Le PIAL doit être présenté dans le cadre du conseil d'école ou du conseil d'administration. Une information peut être délivrée également lors des journées de pré-rentrée.

3. L'organisation pédagogique et la qualité de la démarche

L'organisation pédagogique mise en œuvre dans le cadre d'un PIAL dépend de l'évaluation des besoins d'accompagnement d'un élève en situation de handicap.

Tous les enseignants sont mobilisés pour analyser les besoins des élèves et mettre en œuvre les adaptations et aménagements pédagogiques nécessaires à la réussite scolaire des élèves concernés. C'est un élément essentiel du processus.

Pour ce faire, l'équipe pédagogique prend appui :

- sur le document de mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation ([circulaire n° 2016-117 du 8-8-2016](#)) ;
- sur la plate-forme numérique « CAP école inclusive », mise à la disposition des enseignants et des AESH dès la rentrée scolaire 2019 ;
- sur le guide QUALINCLUS, outil d'amélioration continue de la qualité, au service d'une éducation inclusive.

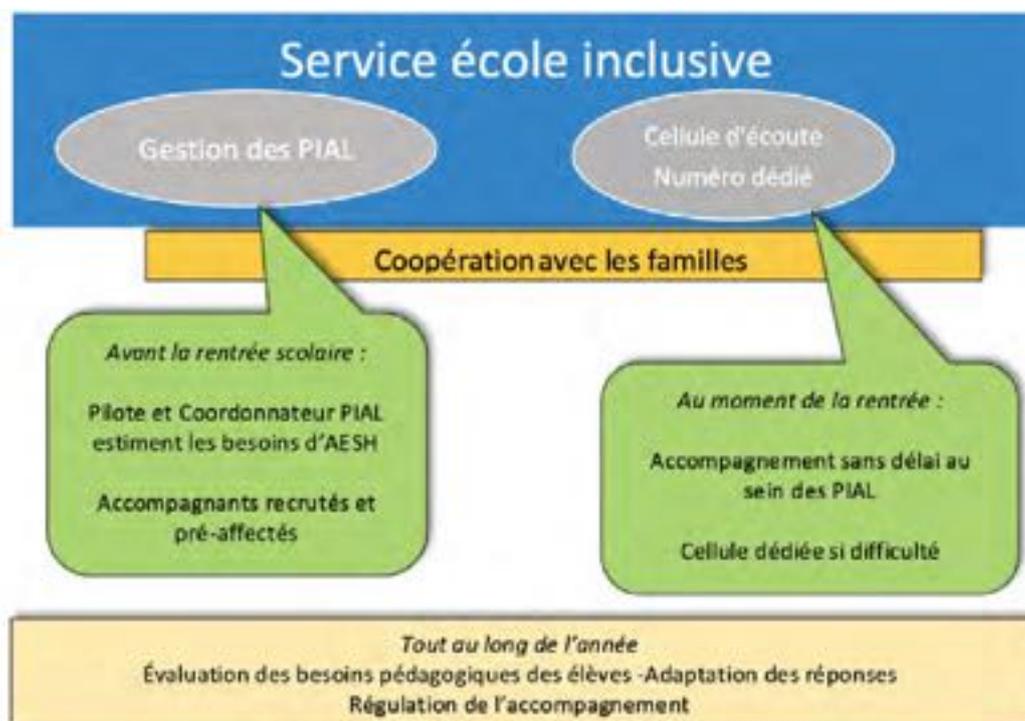
Une évolution des modalités d'accompagnement des élèves en situation de handicap peut être proposée en équipe de suivi de scolarisation (ESS) et notifiée par la CDAPH. Ainsi, un accompagnement organisé à titre individuel peut évoluer en accompagnement mutualisé et inversement. Quelle que soit l'évolution envisagée, elle relève d'une décision de la CDAPH.

Les aides proposées et leur durée peuvent être modulées et adaptées au cours de l'année scolaire, à l'issue d'une réévaluation des besoins pédagogiques de l'élève par l'équipe pédagogique de l'école ou de l'établissement, dans le respect de la notification CDAPH.

Lorsque la dotation d'AESH sur le PIAL et la répartition sur les écoles et établissements sont connues, le coordonnateur du PIAL organise l'emploi du temps des AESH en fonction :

- des notifications dont bénéficient les élèves ;
- des besoins d'accompagnement constatés dans certains enseignements ;
- de l'évolution des besoins au cours de l'année scolaire.

L'évolution annuelle des besoins d'accompagnement des élèves (liés aux nouvelles notifications, aux arrêts ou aux évolutions des besoins d'aide humaine), ainsi que l'évolution du nombre d'AESH déjà affectés dans le premier ou dans le second degré, sont prises en compte afin d'anticiper et de préparer au mieux la rentrée suivante.



3. LES PRINCIPAUX ACTEURS

1. Le pilote du PIAL

Dans le 1^{er} degré, l'IEN CCPD est nommé pilote du PIAL par l'IA-DASEN.

Pour les PIAL inter-degré, le pilote du PIAL peut être l'IEN-CCPD et/ou le chef d'établissement. Un pilotage conjoint est également possible. Pour les PIAL inter-degré, il peut être intéressant de nommer deux coordonnateurs.

Le pilote du PIAL a pour mission la gestion du ou des PIAL au plus près du terrain. Il est informé de toute modification concernant les AESH du PIAL, notamment de leur emploi du temps. Il évalue leur activité professionnelle, ainsi que la qualité du service de l'école inclusive au sein des établissements et écoles du PIAL en lien avec le coordonnateur ainsi que les directeurs d'école et les chefs d'établissement le cas échéant.

Il est destinataire de l'analyse des besoins réalisée par le coordonnateur. Il est l'interlocuteur privilégié du SEI.

2. Le coordonnateur du PIAL

Dans le premier degré, le coordonnateur de PIAL est un directeur d'école qui peut être déchargé d'un quart de temps ou bénéficier d'indemnités pour mission particulière (IMP) quand le nombre d'élèves suivis est réduit. Il est nommé par l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN-CCPD. Il est recruté pour ses compétences organisationnelles et relationnelles sur la base du volontariat.

Dans le second degré, le coordonnateur du PIAL est un membre de l'équipe pédagogique qui bénéficie d'indemnités pour mission particulière (IMP) en fonction du nombre d'AESH. Il est recruté par le chef d'établissement pour ses compétences organisationnelles et relationnelles sur la base du volontariat.

En ce qui concerne le PIAL inter-degré, le coordonnateur du PIAL peut être choisi par l'IEN-CCPD et/ou le chef d'établissement.

Il est donc chargé de coordonner et de moduler les emplois du temps des AESH en fonction des besoins d'accompagnement des élèves qui disposent d'une notification d'accompagnement humain.

Le coordonnateur du PIAL peut modifier les emplois du temps des AESH au cours de l'année scolaire, en concertation avec l'équipe pédagogique, lorsque les besoins de l'élève évoluent pendant l'année scolaire (sorties scolaires sans nuitée, absence d'un élève, d'un enseignant ou d'un AESH du PIAL, périodes de formation en milieu professionnel, période d'examen...).

Il peut être amené à modifier les emplois du temps des AESH de manière ponctuelle ou durable, en fonction des besoins. Il prend également en compte les évolutions recommandées dans l'accompagnement humain par l'équipe de suivi de scolarisation lorsque les besoins de l'élève le nécessitent.

L'emploi du temps de l'élève une fois établi est renseigné dans le document de mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation par l'enseignant de l'élève ([annexes de la circulaire n° 2016-117 du 8-8-2016](#)). L'appui de l'enseignant référent de scolarisation des élèves en situation de handicap peut être sollicité.

3. L'AESH

Les missions des AESH sont définies dans la [circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017 relative aux missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap](#). L'accompagnement humain vise :

- L'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne :
 - Assurer les conditions de sécurité et de confort ;
 - Aider aux actes essentiels de la vie ;
 - Favoriser sa mobilité.
- L'accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles) ;
- L'accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

Membre de l'équipe éducative, l'AESH travaille de manière coordonnée avec l'ensemble des membres de l'équipe pédagogique. Ses missions s'organisent en fonction des besoins des élèves qu'il accompagne. L'AESH participe aux temps de concertation relatifs aux élèves qu'il accompagne (équipes éducatives, équipes de suivi de scolarisation...).

La gestion des AESH est précisée dans la circulaire « Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap ».

La prise de fonction d'un AESH dans une école ou un établissement scolaire nécessite avant toute chose de préparer l'intervention de l'AESH en définissant explicitement son action auprès de l'élève en lien avec le PPS, dès son affectation. Un temps pour la concertation et la coordination des actions entre le ou les enseignants et l'AESH est à prévoir.

Ainsi pour les enseignants dans le premier degré, un volume horaire de 6 heures est pris sur les 48 heures consacrées au travail en équipe, aux relations avec les parents, et à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation (PPS) dans le cadre des obligations réglementaires de service. Dans le second degré, cette concertation relève des missions liées au service d'enseignement.

Le directeur d'école ou le chef d'établissement est chargé d'accueillir l'AESH lors d'un entretien au cours duquel il lui présente ses missions et :

- les modalités de fonctionnement du PIAL ;
- l'école ou l'établissement (visite des locaux) ;
- le personnel et plus particulièrement l'équipe pédagogique ;
- le ou les enseignants avec lesquels il sera amené à travailler ;
- les autres AESH affectés dans le PIAL ;
- Le ou les élèves en situation de handicap à accompagner.

Enfin, le livret d'accueil des AESH lui est remis par le directeur d'école ou le chef d'établissement.

Le directeur d'école ou le chef d'établissement organise un entretien avec les parents ou responsables légaux l'AESH et le professeur de la classe ou le professeur principal. Cette rencontre vise à instaurer un dialogue pour la meilleure prise en compte possible des besoins de l'élève et à apporter des réponses adaptées en lien avec le PPS, tout en confortant le rôle de l'AESH.

4. L'AESH référent

Dans chaque DSDEN, un ou des AESH référent(s) peuvent être nommés. Ils ont pour mission d'apporter un appui aux AESH nouvellement nommés et un soutien aux AESH en difficulté.

Cet AESH référent apporte son aide et accepte de mutualiser ses outils et sa pratique professionnelle. Il rassure, conseille et accompagne.

Cet accompagnement peut se dérouler hors présence de l'élève (lors d'un entretien entre pairs avec ou sans la présence de l'enseignant) ou pendant le temps de classe, en présence de l'élève et de l'enseignant.

Le pilote ou le coordonnateur du PIAL peut solliciter l'aide de l'AESH référent autant que de besoin.

5. Les partenariats

La réussite des parcours scolaires des élèves handicapés implique **une coopération plus étroite de l'ensemble des professionnels de l'éducation nationale et médico-sociaux.**

Au niveau régional, les conventions entre les autorités académiques et les Agences régionales pour la santé (ARS) fixent les principes et le cadre de la coopération des instances au service de la scolarisation de tous.

Au niveau de l'établissement ou de la circonscription, le PIAL contribue à générer une offre de services facilitant une continuité des parcours scolaires et une gradation des accompagnements en fonction des besoins spécifiques de chaque enfant.

Dès la rentrée 2019, une expérimentation sera conduite : dans chaque académie, un PIAL bénéficiera de l'appui de professionnels du secteur médico-social, coordonné en pôle ressources.

Dans ce cadre, les enseignants de l'école ou de l'établissement scolaire et les personnels médico-sociaux sont invités à se concerter au sujet des démarches et méthodes pédagogiques mises en œuvre. Une convention de partenariat précise les modalités pratiques d'intervention des professionnels ([code ASF D312-10-7 et D312-10-1](#)).

4. LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL

L'organisation de l'accompagnement de l'élève en situation de handicap dans le cadre d'un PIAL peut être réalisée selon le calendrier suivant :

- Juin/juillet (n-1) :
 - Pré-affectation des AESH dans l'école ou l'établissement par le *service école inclusive* (SEI) de la DSDEN ;
 - Élaboration des emplois du temps des élèves et affectations dans les classes de l'école ou de l'établissement ;
- Août/septembre (rentrée scolaire) :
 - Accueil des AESH par le directeur d'école ou le chef d'établissement ;
 - Les AESH sont présents dès la prérentrée scolaire ;
 - Ajustement des emplois du temps des élèves en situation de handicap et des AESH ;
 - Entretiens individuels entre l'enseignant, l'AESH, les parents et l'élève le cas échéant (cf. guide d'entretien), présentation de l'emploi du temps aux familles.
- Septembre/avril :
 - Régulation de l'accompagnement et dialogue avec les parents ou responsables légaux d'élèves en situation de handicap.
- Avril :
 - Analyse par le directeur d'école ou le chef d'établissement, en lien avec l'enseignant référent, des effectifs et des besoins des élèves en situation de handicap de l'école/de l'établissement/du secteur concerné.
Les évolutions annuelles (arrivées et départs d'élèves, nouvelles demandes ou notifications d'aide humaine), pour une remontée des besoins pour la rentrée suivante ;
 - Analyse du nombre d'AESH disponibles dans l'école/l'établissement/le secteur au regard des besoins d'accompagnement (en + ou -) ;
 - Information des instances de l'école ou de l'établissement sur les PIAL.
- Mai :
 - Dialogue de gestion entre l'IA-DASEN associant le *service école inclusive* (SEI) de la DSDEN, et le pilote du PIAL ;
 - Premières anticipations de l'organisation prévisionnelle pour la rentrée suivante dans le PIAL en fonction des niveaux de scolarisation, des emplois du temps des élèves par le coordonnateur du PIAL.

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Les acteurs	Les missions dans le cadre du pial
Accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH)	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagne des élèves en situation de handicap sur un secteur PIAL déterminé - 1er degré - 2nd degré • Exerce les missions définies par son contrat • Dialogue avec les familles en présence des enseignants ou du directeur d'école ou du chef d'établissement
AESH référent (AESH-R)	<ul style="list-style-type: none"> • Est nommé sur un territoire donné du département par l'IA-DASEN • Exerce de préférence en CDI et doit être repéré pour ses qualités et compétences dans l'exercice de ses fonctions • Accompagne les AESH nouvellement nommés, hors présence de l'élève ou pendant le temps de classe, en présence de l'élève et de l'enseignant • Mutualise ses outils et sa pratique professionnelle avec ses pairs débutant dans la fonction • A suivi la formation de 60 heures et des modules complémentaires
Chef d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> • Pilote le PIAL pour le ou les établissement(s) ou les écoles qui en font partie • Informe la communauté éducative du fonctionnement du PIAL • Désigne le coordonnateur du PIAL • Participe à l'analyse quantitative des besoins d'AESH • Transmet les besoins au SEI • Accueille la famille • Accueille les AESH nouvellement nommés et le met en relation avec l'AESH référent
Conseil des maîtres/ Conseil de cycle/ Conseil pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse les besoins pédagogiques de chaque élève • Propose des adaptations et aménagements pédagogiques appropriés • Met en œuvre des réponses adaptées et favorise l'atteinte d'objectifs définis et ciblés, référencés au socle commun de connaissances et de compétences • Guide les actions des AESH • Dialogue avec les familles
Coordonnateur PIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur d'école + 1/4 de décharge, choisi par l'IEN CCPD ou personnel expérimenté dans le second degré (enseignant, CPE...) • Gère, coordonne et module les emplois du temps des AESH en partenariat avec les enseignants et l'ERSEH, sous la responsabilité du directeur ou du chef d'établissement • Fait évoluer les emplois du temps en fonction de l'évolution des besoins des élèves en situation de handicap • Informe et forme les équipes pédagogiques et AESH des PIAL en tant que personnel ressource • Gère le vivier des PIAL
Directeur d'école	<ul style="list-style-type: none"> • Participe à l'analyse des besoins éducatifs particuliers des élèves en situation de handicap, avec l'équipe pédagogique • Transmet les besoins quantitatifs d'AESH à l'IEN CCPD • Accueille la famille de l'élève en situation de handicap • Accueille l'AESH nouvellement nommé et organise un entretien avec la famille • Met l'AESH nouvellement nommé en relation avec l'AESH référent
Enseignant référent (ERSEH)	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagne les équipes pédagogiques en tant qu'enseignant spécialisé expert • Participe à l'analyse des besoins des élèves en situation de handicap, en tant qu'expert
Enseignant ressource	<ul style="list-style-type: none"> • Peut être sollicité pour l'observation d'un élève en situation de handicap et conseiller les enseignants • Participe en tant qu'expert à l'analyse des besoins des élèves en situation de handicap
Inspecteur d'académie IA DASEN	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable du service école inclusive • Désigne les IEN CCPD et chefs d'établissements comme pilotes des PIAL pour le département • Nomme l'AESH référent (ou les AESH référents)

Les acteurs	Les missions dans le cadre du pial
IEN ASH	<ul style="list-style-type: none"> • Travaille en lien avec les IEN CCPD et chefs d'établissement du second degré, ainsi que la MDPH. • Est informé des notifications d'aide humaine, ce qui permet d'anticiper sur les besoins des élèves
IEN CCPD	<ul style="list-style-type: none"> • Pilote du PIAL dans la circonscription dont il a la charge (PIAL de circonscription) • Informe les équipes du fonctionnement du PIAL • Désigne le coordonnateur du PIAL et en assure le pilotage global • Recueille les besoins en AESH • Transmet les besoins au service de l'école inclusive (SEI) rattaché à la DSDEN
Médecin de l'EN (MEN)	<ul style="list-style-type: none"> • Participe à l'analyse des besoins des élèves en situation de handicap, en tant que médecin et expert
Service de l'école inclusive	<ul style="list-style-type: none"> • La gestion des AESH • La cellule d'écoute • Le service ASH

MISE EN ŒUVRE DE L'AIDE HUMAINE

La maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

- **Notifie** une aide humaine auprès d'un élève en situation de handicap
- **Communique** auprès du service de l'école inclusive au sein de la DSDEN

L'IA-DASEN

- **Pilote** l'ensemble des PIAL du département
- **Désigne** les IEN-CCPD et les chefs d'établissements comme responsables de PIAL
- **Veille** au bon fonctionnement du PIAL pour que l'ensemble des élèves en situation de handicap avec une notification d'aide humaine bénéficient d'un accompagnement adapté à leurs besoins.

Le service de l'école inclusive (SEI)

- **Affecte** les AESH en fonction des notification d'aide humaine et des besoins remontés par les directeurs d'école et les chefs d'établissement
- **Gère** les AESH (carrière, formation...)
- **Organise** la cellule d'écoute
- **Organise** le service ASH

L'IEN-CCPD et/ou les directeurs d'école et les chefs d'établissement

- **Pilote** le PIAL à l'échelle locale
- **Remonte** les besoins d'aide humaine auprès du SEI
- **Reçoit** les familles d'élèves en situation de handicap en entretien en début d'année
- **Accueil** les AESH à la rentrée scolaire

L'équipe pédagogique et l'équipe éducative

- **Identifient** les besoins des élèves en situation de handicap et leurs évolutions au cours de l'année scolaire
- **Mettent en œuvre** les réponses adaptées aux besoins de l'élève au sein de la classe et de l'école ou de l'établissement (aide humaine, pédagogique, éducative), dans le respect du PPS de l'élève

Le coordonateur du PIAL

- **Arrête l'emploi du temps** des AESH, en concertation avec l'IEN-CCPD ou directeur d'école ou le chef d'établissement
- **Module l'emploi du temps** des AESH en fonction des besoins des élèves et en concertation avec l'équipe pédagogique ou éducative (selon les cas)
- **Anticipe** les besoins d'aide humaine pour la prochaine rentrée scolaire
- **Favorise** la continuité de l'accompagnement et veille à éviter les ruptures de parcours des élèves

GLOSSAIRE

ASH	Adaptation scolaire et handicap
AESH	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AESH co	Accompagnant des élèves en situation de handicap collectif (pour les ULIS)
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap
DSDEN	Direction des services départementaux de l'éducation nationale
ERSEH	Enseignant référent à la scolarité des élèves en situation de handicap
EPE	Équipe pluridisciplinaire d'évaluation
EPLE	Établissement public local d'enseignement
ESS	Équipe de suivi de la scolarisation
IA-DASEN	Inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'éducation nationale
IEN CCPD	Inspecteurs de l'éducation nationale chargés d'une circonscription
IEN ASH	Inspecteur de l'éducation nationale – adaptation scolaire et handicap
IMP	Indemnité pour mission particulière
MDPH	Maison départementale des personnes en situation de handicap
PIAL	Pôle inclusif d'accompagnement localisé
PPS	Projet personnalisé de scolarisation
SEI	Service de l'école inclusive
UEE	Unité d'enseignement externalisée
ULIS	Unité localisée pour l'inclusion scolaire (en école, en collège ou en lycée)

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

Enseignements primaire et secondaire

Seconde professionnelle**Définition des familles de métiers mentionnées dans le Code de l'éducation**

NOR : MENE1911939A

arrêté du 19-4-2019 - J.O. du 19-5-2019

MENJ - DGESCO A2-3

Vu Code de l'éducation notamment article D. 333-2 ; avis du comité spécialisé de la formation professionnelle maritime du 15-2-2019, du Conseil supérieur de l'éducation du 11-3-2019 et de la formation interprofessionnelle du 18-3-2019

Article 1 - Les familles de métiers prévues à l'article D. 333-2 du Code de l'éducation regroupent des compétences professionnelles communes à plusieurs spécialités de baccalauréat professionnel en classe de seconde. Lorsqu'elles existent, les familles de métiers sont obligatoires dans les formations sous statut scolaire.

Article 2 - La liste des familles de métiers fait l'objet de l'annexe du présent arrêté qui précise les intitulés des familles de métiers et les spécialités de baccalauréat professionnel présentant des compétences professionnelles communes.

Article 3 - Au terme de la classe de seconde, l'élève poursuit son cycle de formation dans une classe de première professionnelle d'une des spécialités de la famille de métiers dont il est issu.

Article 4 - L'arrêté du 10 février 2009 relatif aux champs professionnels prévus à l'article D. 333-2 du Code de l'éducation est abrogé.

Article 5 - À titre transitoire pour la rentrée 2019-2020, l'autorité académique peut exceptionnellement autoriser certains lycées à proposer la spécialité Gestion- Administration dès la classe de seconde.

Article 6 - Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur à la rentrée scolaire 2019.

Article 7 - Le directeur général de l'enseignement scolaire et les recteurs d'académie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Jean-Marc Huart

Annexe

Intitulés des familles de métiers	Spécialités de baccalauréat professionnel présentant des compétences communes
Métiers de la construction durable, du bâtiment et des travaux publics.	<ul style="list-style-type: none">- Travaux publics- Technicien du bâtiment, organisation et réalisation du gros œuvre- Interventions sur le patrimoine bâti, option A maçonnerie, option B charpente, option C couverture- Menuiserie aluminium-verre- Aménagement et finitions du bâtiment- Ouvrages du bâtiment : métallerie

Métiers de la gestion administrative, du transport et de la logistique.	Gestion - Administration Transport Logistique
Métiers de la relation client.	- Métiers du commerce et de la vente, option A animation et gestion de l'espace commercial, option B prospection-clientèle et valorisation de l'offre commerciale - Métiers de l'accueil
Spécialités relevant du secteur maritime	
Intitulés des familles de métiers	Spécialités de baccalauréat professionnel présentant des compétences communes
Métiers de la mer	- Polyvalent navigant pont/machine - Electromécanicien de marine - Conduite et gestion des entreprises maritimes pêche - Conduite et gestion des entreprises maritimes commerce/plaisance professionnelle, option voile, ou option yacht

Enseignements primaire et secondaire

Certificat d'aptitude professionnelle

Création et modalités de délivrance de la spécialité **Électricien** : modification

NOR : MENE1911947A

arrêté du 19-4-2019 - J.O. du 19-5-2019

MENJ - DGESCO A2-3

Vu Code de l'éducation, notamment articles D. 337-1 à D. 337-25-1 ; arrêtés du 17-6-2003 et du 8-2-2018 modifié

Article 1 - L'annexe IIb intitulée Règlement d'examen de l'arrêté du 8 février 2018 modifié susvisé est remplacée par l'annexe jointe au présent arrêté.

Article 2 - Le directeur général de l'enseignement scolaire et les recteurs d'académie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Jean-Marc Huart

Annexe IIb - Règlement d'examen

Certificat d'aptitude professionnelle - Électricien

CAP électricien	Candidats de la voie scolaire dans un établissement public ou privé sous contrat	Candidats de la voie de la formation professionnelle continue dans un établissement public habilité	Candidats de la voie scolaire dans un établissement privé hors contrat	Durée de l'épreuve ponctuelle
	CFA ou section d'apprentissage habilité		CFA ou section d'apprentissage non habilité	
	Formation professionnelle continue dans un établissement public		formation professionnelle continue dans un établissement privé	
			enseignement à distance	
			candidats individuels	
Épreuves	Unités	Coef.	Mode	Mode

EP1 : Réalisation d'une installation	UP1	7(1)	CCF*	CCF	Ponctuel écrit et pratique	9h (dont 1h PSE)
EP2 : Mise en service d'une installation	UP2	4	CCF	CCF	Ponctuel pratique	2h
EP3 : Maintenance d'une installation	UP3	2	CCF	CCF	Ponctuel pratique	2h
EG1 : Français, histoire-géographie et enseignement moral et civique	UG1	3	CCF	CCF	Ponctuel Écrit et oral	2h 15
EG2 : Mathématiques et sciences physiques et chimiques	UG2	2	CCF	CCF	Ponctuel écrit	2h
EG3 : Éducation physique et sportive	UG3	1	CCF	CCF	Ponctuel	
Langue vivante	UF1		Ponctuel oral	Ponctuel oral	Ponctuel oral	20mn

CCF* Contrôle en cours de formation

(1) dont coefficient 1 pour la Prévention, Santé, Environnement (PSE)

Enseignements primaire et secondaire

Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire

Critères d'éligibilité et procédure de mise en œuvre par les services du fonds d'aide aux groupements d'employeurs associatifs et aux pôles territoriaux de coopération associatifs

NOR : MENV1914865J

instruction n° 2019-082 du 15-5-2019

MENJ - DJEPVA/SD1B

Texte adressé aux préfètes et préfets de région ; aux préfètes et préfets de département ; à la présidente du Fonjep

La feuille de route pour le développement de la vie associative, présentée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse le 29 novembre 2018, a pour objectif d'apporter un appui structurel aux associations et les accompagner dans leur développement. Cet accompagnement des structures dans l'évolution de leur modèle socio-économique se traduit notamment par la mise en place de moyens pour soutenir l'emploi associatif, le professionnaliser et le pérenniser.

Cet appui s'exprimera selon deux axes. D'une part, le groupement d'employeurs (GE), outil pertinent pour répondre aux problématiques d'emploi des associations en mutualisant et en sécurisant la fonction employeur de celles-ci.

D'autre part, pour accompagner les nouvelles formes de coopération associative sur un territoire donné et au service d'une dynamique locale, des pôles territoriaux de coopération associatifs - PTCA - pourront être soutenus.

Le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep), partenaire de l'État, « mène toutes actions propres à participer au financement du développement de la vie associative et contribue à sa promotion. Il engage toutes actions nécessaires pour atteindre ces objectifs » (loi du 23 mai 2006).

Le Fonjep a deux fonctions principales :

- collecter et reverser les fonds de l'État destinés à la rémunération des personnels des associations et à l'indemnisation des volontaires de solidarité internationale ;
- développer de nouveaux programmes, via le fonds associatif propre du Fonjep, pour favoriser le financement du développement de la vie associative.

À ce titre, l'État et le Fonjep soutiendront au total 200 initiatives (démarche GE ou démarche PTCA) au travers d'un fonds d'aide.

Le soutien de ce fonds sera déployé sur trois ans. Une unité de poste Fonjep Jeunesse et éducation populaire et un financement spécifique du Fonjep sous forme de prêt à taux zéro remboursable sur trois ans pourront être attribués à chaque structure. Par conséquent, celles-ci seront obligatoirement composées d'au moins une association bénéficiant d'un agrément Jeunesse et éducation populaire. Ces deux financements constituent le fonds d'aide.

Les postes Fonjep dédiés à ce dispositif seront affectés par redéploiement au moyen des enveloppes territoriales (non-reconduction de postes ou réaffectation de postes non consommés).

Le soutien de la structure par le Fonjep sera réalisé au moyen d'une mobilisation du fonds de roulement du Fonjep à hauteur de trois millions d'euros sous forme de prêt aux structures créées au moyen de conventions ad hoc, dans le cadre des missions confiées au Fonjep aux termes de l'article 19 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 modifiée.

I. Les finalités du fonds d'aide

Le fonds d'aide a vocation à créer des synergies en termes de dynamisation du bassin territorial, de démarche collective et de renforcement de l'emploi associatif. À ce titre, il aide à la création et au développement des groupements d'employeurs et des pôles territoriaux de coopération associatifs.

1. Les groupements d'employeurs

Le fonds d'aide aux groupements d'employeurs associatifs a pour objectif d'accompagner la création et le développement des groupements d'employeurs associatifs ou mixtes (composés d'adhérents du secteur privé et de collectivités territoriales au sens des dispositions de l'article L. 1253-19 du Code du travail). La généralisation du dispositif des groupements d'employeurs permettra de :

- favoriser l'emploi durable dans le monde associatif : il s'agit de favoriser le recrutement et la fidélisation de salariés, de faciliter la gestion de l'emploi, de permettre le recours occasionnel à de la main d'œuvre d'appoint, de répondre à la saisonnalité des activités de certaines associations ;
- simplifier la gestion de l'emploi, la sécuriser et développer l'expertise de la fonction employeur des associations ;
- concourir au développement de l'emploi qualifié ;
- maintenir et créer de l'emploi sur un territoire : une politique de l'emploi non délocalisable, en particulier pour le secteur associatif à l'équilibre économique fragile, mais dont les activités demeurent essentielles pour la préservation d'un lien social local ;
- renforcer les projets de territoire et l'attractivité de celui-ci en matière d'emploi grâce à des bassins d'emplois associatifs ;
- structurer des filières d'activités, telle que celle de l'animation, qui ont des besoins de professionnalisation et qui participent pleinement à un projet de développement de territoire.

Le fonds d'aide privilégiera les groupements d'employeurs ayant un projet de structuration du territoire et apportant une réelle plus-value en termes de dynamisation du bassin d'emploi ou de projet de filière (notamment les groupements d'employeurs mixtes).

Le fonds d'aide aux groupements d'employeurs a vocation à accompagner la création, le démarrage ou le développement des groupements d'employeurs en :

- **participant à leur amorçage ou à leur consolidation** : étude de faisabilité, constitution initiale d'un fonds de roulement, constitution d'un fonds de solidarité entre les membres (fonds de sécurisation) ;
- **proposant un accompagnement** : un accompagnement du groupement d'employeurs peut être mobilisé au regard des besoins exprimés dans la demande d'aide. Ces besoins peuvent concerner plusieurs domaines : stratégie, gouvernance, juridique, gestion-finances, ressources humaines, communication, performance et qualité ;
- **contribuant au développement** : le fonds d'aide a vocation à favoriser et à développer et soutenir l'emploi qualifié au sein des groupements d'employeurs en consolidant les fonctions support ou d'animation ou bien en soutenant l'emploi d'un premier salarié. Cette aide est constituée d'un poste Fonjep qui pourra être utilisé pour ces besoins.

2. Les pôles territoriaux de coopération associatifs

Le pôle territorial de coopération associatif - PTCA - est un regroupement, sur un territoire donné, d'associations (dans leur composante locale, départementale, régionale, nationale) dont le but est de co-construire les conditions de développement de ce territoire dans la perspective de :

- investir dans l'innovation sociale et la recherche d'utilité sociale en réponse à la demande sociale ;
- travailler à l'ancrage territorial des activités associatives, dans un espace caractérisé par la coopération entre parties prenantes ;
- adopter une gouvernance démocratique s'appuyant sur des principes d'équité, de réciprocité, sur l'engagement volontaire des personnes et associant l'ensemble des parties prenantes ;
- impliquer dans son territoire citoyens, acteurs et organisations de toutes tailles.

Les PTCA vont soutenir le développement associatif (création d'emplois, professionnalisation du projet associatif, évolution des modèles socio-économiques, etc.).

Le fonds d'aide a vocation à accompagner la création, le démarrage ou le développement des PTCA.

Peuvent candidater au fonds d'aide les associations prioritairement JEP, pouvant se prévaloir d'une dynamique territoriale préexistante, similaire à celle décrite supra et incluant plusieurs réseaux associatifs, mais également les associations qui présentent des « adhésions d'intention au PTCA sur trois ans ».

3. Accompagnement

La création et la gestion d'un groupement d'employeurs comme d'un PTCA impliquent de prendre la mesure de plusieurs points de vigilance économiques, structurels et culturels[1].

Pour faire face à ces points de vigilance, les groupements d'employeurs ont besoin d'accompagnements qui peuvent concerner plusieurs domaines : stratégie, gouvernance, juridique, gestion-finances, ressources humaines, communication, performance et qualité.

L'accompagnement est accordé au regard de la présentation détaillée du besoin du groupement d'employeurs sur la base d'un autodiagnostic et d'un entretien entre la gouvernance du groupement et un expert notamment membre du groupe d'étude précisé infra.

Les solutions qui peuvent être mises en œuvre sont :

- l'intermédiation entre le porteur de projets et le dispositif local d'accompagnement du département du siège par exemple ;
- l'intervention d'un partenaire du fonds avec l'accord de la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie

associative ;

- l'intervention d'un expert tiers identifié par le groupement d'employeurs qui s'en porte garant et bénéficie dans cette hypothèse d'une subvention spécifique ou qui emploie l'aide financière dans le cadre de la convention qui liera le groupement d'employeurs au Fonjep.

Une fiche sera mise à disposition précisant les différents dispositifs d'accompagnement des structures.

Pour mettre en œuvre ce nouveau fonds d'aide, des appels à projets régionaux permanents seront publiés par les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale en 2019. Ils seront ouverts jusqu'au 31 décembre 2021.

II. La mise en œuvre du dispositif

Sur l'ensemble du territoire, des critères communs sont appliqués afin de mettre en œuvre cette politique publique en faveur de l'emploi associatif de manière homogène. Les critères d'éligibilité sont définis à l'annexe 1.

Dans le cadre de l'instruction des demandes, il importe de prendre en considération les objectifs poursuivis par le ministère chargé de la jeunesse et de la vie associative en privilégiant les GE multisectoriels ayant un projet de structuration du territoire et apportant une réelle plus-value en termes de bassin d'emploi ou de projet de filière (notamment les GE mixtes). Seront également privilégiés les PTCA permettant une réelle mise en synergie des acteurs associatifs d'un territoire dans la perspective de « faire et vivre ensemble » afin de participer à la valorisation et au développement de ce territoire.

Il conviendra d'être attentif aux risques de multiplicité des projets sur un même territoire afin d'éviter des situations de concurrence entre projets qui risqueraient d'affaiblir lesdits projets dans leur viabilité.

Il appartient à chaque service de préciser le cas échéant les critères d'éligibilité territoriaux. Bien que le fonds vise l'ensemble des secteurs d'activités associatives, notamment la jeunesse et l'éducation populaire, chaque service peut déterminer des priorités au regard des besoins du territoire et pour éviter les effets d'aubaine liés à d'autres mesures sectorielles. Le cas échéant, il peut également, selon les réalités locales, organiser un appel à projets communs, notamment avec des collectivités territoriales, pour créer un effet levier. Le service prend aussi en compte l'appel à projets GE sport du ministère des Sports afin d'utiliser les deux appels à projets de manière stratégique.

Un guide d'accompagnement à la création de GE est mis à disposition (voir note de bas de page supra). Le Fonjep produit un guide présentant la finalité et le cadre des PTCA.

III. Les modalités des appels à projets

1. Une gestion régionale

Compte tenu de l'approche par bassin d'emploi ou de population et de la nécessité de s'adapter au territoire, l'appel à projets est territorialisé. L'instruction des dossiers, la notification des décisions d'octroi ou de refus de subvention, le contrôle de la subvention poste Fonjep et l'évaluation des actions, relèvent du préfet de région (DR(D)JSCS).

En fonction des spécificités territoriales, seront lancés un appel à projets permanent ou deux appels à projets (par finalité).

La demande est individuelle par association porteuse. Elle concerne le groupement ou le pôle mais ne peut concerner un collectif ou un consortium que dans l'hypothèse où le groupement ou le pôle est en cours de création à la date de dépôt de la demande.

L'appel à projets est composé de deux modalités distinctes : l'attribution d'un poste Fonjep par les services de l'État, dont les conditions particulières sont précisées en annexe 1, et l'octroi du prêt par le Fonjep, dont les conditions sont prévues à l'annexe 2. L'attribution du poste Fonjep sera tout d'abord étudiée. Elle conditionnera ensuite l'étude de l'octroi d'un prêt par le Fonjep, si le porteur du projet en fait la demande. Le porteur de projet peut demander à ne bénéficier que du poste ou solliciter le poste et le prêt.

Dans le cas où le porteur de projet demande à bénéficier à la fois du poste Fonjep et du prêt consenti par le Fonjep, en cas de refus du prêt, les services déconcentrés évalueront l'opportunité du maintien du seul poste Fonjep.

Les appels à projets régionaux permanents seront rendus publics par les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale avant le 1er juillet 2019 et sont ouverts jusqu'au 31 décembre 2021. Ils seront en parallèle adressés à la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative) et publiés sur www.associations.gouv.fr.

Le préfet de région adressera chaque année à la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative un rapport sur l'exécution du fonds d'aide. Une synthèse des rapports annuels relatifs au fonds d'aide

transmis par les préfets de région sera publiée sur www.associations.gouv.fr.

2. Un avis consultatif

Un groupe d'étude peut être utilement créé par le représentant de l'État dans la région pour rendre son avis sur les dossiers instruits. L'avis est consultatif. Le secrétariat est assuré par la direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Il est composé :

- de membres de la commission régionale ou territoriale (en Guyane, en Martinique, à Mayotte, dans les collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie) du fonds pour le développement de la vie associative ;
- du délégué régional du Fonjep ou de représentants du comité régional du Fonjep ou, à défaut, de fédérations agréées Jeunesse et éducation populaire ou, à défaut, d'associations agréées Jeunesse et éducation populaire ;
- de deux personnalités qualifiées, spécialistes des groupements d'employeurs dans la mesure du possible.

Mes services sont à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire sur ces outils à l'adresse suivante : djepva.sd1b@jeunesse-sports.gouv.fr

Une boîte à outils est disponible et sera enrichie au fur et à mesure (www.associations.gouv.fr/le-groupement-d-employeurs.html et sur le réseau wiki vie associative Wiva)

[1] Pour plus d'information sur les leviers d'accompagnement vous pouvez vous référer à www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/GuideGE.pdf ou www.sports.gouv.fr/emplois-metiers/acces-a-l-emploi/Emploi-dans-le-sport-et-l-animation/Creer-un-groupement-d-employeurs-dans-le-secteur-non-marchand/.

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
Le directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, délégué interministériel à la jeunesse,
Jean-Benoît Dujol

Annexe I - Conditions spécifiques à l'attribution du poste Fonjep dans le cadre de l'appel à projets

La présente annexe détaille les conditions spécifiques concernant l'attribution du poste Fonjep « JEP » dans le cadre de l'appel à projets concernant les groupements d'employeurs et les pôles territoriaux de coopération associatifs.

A - L'attribution du poste Fonjep : une contribution au développement de l'emploi

Les postes Fonjep « JEP » seront attribués selon les modalités fixées par l'instruction ministérielle n° Djepva/DGCS/CGET/2017-194 du 19 décembre 2017 relative aux subventions d'appui au secteur associatif versées par l'intermédiaire du Fonjep.

Le groupement d'employeurs ou le pôle territorial de coopération associatif s'engage à assurer durablement le financement du complément nécessaire, avec, le cas échéant, les cofinancements de tiers (collectivités territoriales notamment). Le groupement d'employeurs ou le pôle territorial de coopération associatif bénéficiaire doit être incité à la recherche des financements qui se substitueront à la subvention au terme de la durée de l'aide (même si celle-ci peut être renouvelée). Dans ce cadre, la subvention versée par l'intermédiaire du Fonjep doit permettre un effet levier puisque l'engagement ainsi marqué de l'État facilite pour le groupement d'employeurs ou le pôle territorial de coopération associatif, la recherche et la mobilisation de co-financements, notamment de collectivités territoriales.

Le fonds d'aide a vocation à favoriser et à soutenir les embauches de qualité au sein des groupements d'employeurs et des pôles de coopération territoriaux associatifs en consolidant les fonctions support ou d'animation. Cette aide est constituée d'un poste Fonjep qui pourra être utilisé pour les fonctions support ou d'animation du groupement d'employeurs ou du pôle territorial de coopération associatif, ou dans le cas d'une création à financer le premier salarié du groupement d'employeurs ou du pôle territorial de coopération associatif.

L'aide du fonds est affectée à la création d'un emploi en CDI d'une durée annuelle d'au moins 50 % d'un équivalent temps plein (base de 1 600 heures, soit au minimum 800 heures de travail par an).

L'aide du fonds est accordé au regard du projet de recrutement, notamment son intérêt pour les employeurs et pour les salariés mis à disposition, en particulier en termes de qualité de l'emploi, et au regard des objectifs fixés par l'instruction.

B - Les critères d'éligibilité

1. Les groupements d'employeurs (GE)

Sont éligibles à l'appel à projets les groupements d'employeurs majoritairement associatifs ou mixtes, en phase de création, de démarrage ou de développement et comportant au moins un adhérent agréé Jeunesse et éducation populaire.

Forme juridique

Sont éligibles les groupements d'employeurs, y compris les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), au sens des dispositions de l'article L. 1253-1, L. 1253-17 et L. 1253-19 du Code du travail, constitués sous forme associative exclusivement et comportant au moins un membre adhérent agréé « Jeunesse et éducation populaire » en application de l'article 8 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

Les groupements d'employeurs visés sont composés majoritairement d'associations à la date de la demande de l'aide. Ils peuvent être mono sectoriel ou multisectoriel et sans condition de taille.

Les groupements d'employeurs visés sont exonérés ou peuvent être assujettis à la TVA.

Les groupements d'employeurs visés présentent un mode de fonctionnement démocratique et respectent des règles de nature à garantir la transparence financière.

Les groupements d'employeurs visés doivent respecter les principes et valeurs de la Charte des engagements réciproques conclue le 14 février entre l'État, les associations d'élus territoriaux et le mouvement associatif, ainsi que les déclinaisons de cette charte.

L'ensemble de ces critères peut être attesté sur l'honneur par la personne physique habilitée à représenter la personne morale demandeuse en application de l'article L. 113-13 du Code des relations entre le public et l'administration.

Cas des projets de création de groupement d'employeurs

Les groupements d'employeurs en cours de création à la date du dépôt de leur demande sont éligibles au fonds. Dans ce cas, l'aide sera versée à l'un des porteurs du projet agréé jeunesse et éducation populaire.

Cas des groupements d'employeurs en démarrage

Sont considérés en démarrage, les groupements d'employeurs créés, au jour de dépôt de leur demande, depuis moins de vingt-quatre mois à compter de la date d'information ou, le cas échéant, de la date de déclaration prévue respectivement aux articles L. 1253-6 et L. 1253-17 du Code du travail.

Cas des groupements d'employeurs en développement

Sont considérés en développement les groupements d'employeurs créés, au jour de dépôt de leur candidature, depuis vingt-quatre mois et plus à compter de la date d'information ou de la date de déclaration prévue respectivement aux articles L. 1253-6 et L. 1253-17 du Code du travail et ayant un projet de développement formalisé et validé par leur instance délibérante (AG ou CA) prévoyant au moins une des quatre dispositions suivantes :

- une progression du nombre d'adhérents du groupement d'employeurs à l'échéance de trois ans à partir de la date de validation du projet par l'instance délibérante ;
- une progression en ETP du nombre de salariés du groupement d'employeurs mis à disposition des adhérents d'au moins un salarié de plus à l'échéance de trois ans à partir de la date de validation du projet par l'instance délibérante ;
- le développement d'une nouvelle activité à l'échéance de deux ans à partir de la date de validation du projet par l'instance délibérante ;
- le changement d'échelle territoriale à l'échéance de deux ans à partir de la date de validation du projet par l'instance délibérante

2. Les pôles territoriaux de coopération associatifs (PTCA)

Base juridique des PTCA

La base juridique du PTCA se fera sous la forme d'une association déjà existante ou à créer.

Pour les associations existantes, dans l'objet du Conseil d'administration et ou du projet associatif, le PTCA sera voté et désignera les associations concernées.

Ces associations délivreront chacune une attestation de leur président qui les engagera pour trois ans dans ce PTCA et désigneront ainsi l'interlocuteur principal de l'association porteuse du PTCA.

Pour les associations à créer, le PTCA fera partie des statuts de l'association et ou du règlement intérieur. Ces créations présupposeront que les associations membres se soient engagées pour trois ans dans l'expérimentation.

Associations candidates

Peuvent candidater au poste de porteur de PTCA les associations prioritairement agréées jeunesse et éducation populaire :

- celles pouvant prévaloir d'une dynamique territoriale similaire préexistante qui inclut plusieurs réseaux associatifs ;

- les associations qui présentent des « adhésions d'intention au PTCA sur trois ans » d'associations sur leur territoire.

Éligibilité

Sont éligibles à l'appel à projets les PTCA exclusivement portés par une association agréée jeunesse et éducation populaire ou parrainés par une association agréée Jeunesse et éducation populaire, en phase de création ou de développement et comportant au moins un adhérent agréé Jeunesse et éducation populaire.

Les associations visées présentent un mode de fonctionnement démocratique et respectent des règles de nature à garantir la transparence financière.

Les associations visées doivent respecter les principes et valeurs de la Charte des engagements réciproques conclue le 14 février 2014 entre l'État, les associations d'élus territoriaux et le mouvement associatif, ainsi que les déclinaisons de cette charte.

L'ensemble de ces critères peut être attesté sur l'honneur par la personne physique habilitée à représenter la personne morale demandeuse en application de l'article L. 113-13 du Code des relations entre le public et l'administration.

Cas des projets de création d'associations

Les associations porteuses du PTCA en cours de création à la date du dépôt de leur demande sont éligibles au fonds d'aide. Dans ce cas, l'aide sera versée à l'un des porteurs du projet agréé jeunesse et éducation populaire.

Cas des associations en développement

Sont considérées en développement les associations créées, au jour de dépôt de leur candidature, depuis vingt-quatre mois ayant un projet de développement formalisé et validé par leur instance délibérante (AG ou CA) prévoyant au moins une des quatre dispositions suivantes :

- la création d'un pôle territorial de coopération associatif à l'échéance de trois ans à partir de la date de validation du projet par l'instance délibérante en y incluant le nombre et la qualité des associations concernées ;
- le développement d'une nouvelle activité à l'échéance de deux ans à partir de la date de validation du projet par l'instance délibérante ;
- le changement d'échelle territoriale à l'échéance de deux ans à partir de la date de validation du projet par l'instance délibérante.

C - La procédure d'attribution du poste

L'instruction des dossiers, la notification des décisions d'octroi ou de refus de subvention et l'évaluation des actions relèvent du préfet de région (direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale), sur avis de commissions consultatives, et sur la base d'une demande de subvention (formulaire Cerfa 12156*05).

Les appels à projets régionaux permanents seront rendus publics par les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale avant le 1er juillet 2019 et seront ouverts jusqu'au 31 décembre 2021. Adressés en parallèle au ministre chargé de la vie associative (direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative), ils seront par ailleurs publiés sur www.associations.gouv.fr.

La demande est individuelle par association. Elle concerne le groupement et ne peut concerner un collectif ou un consortium que dans l'hypothèse où le groupement d'employeurs est en cours de création à la date de dépôt de la demande.

S'agissant de l'instruction, de l'attribution, du contrôle et de l'évaluation de la subvention poste Fonjep, le service se reportera à l'instruction interministérielle n° Djepva/DGCS/CGET/2017-194 du 19 décembre 2017 relative aux subventions d'appui au secteur associatif versées par l'intermédiaire du Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep) et notamment à ses annexes 1 et 2, sous réserve des précisions contraires apportées par l'instruction. Si le service le souhaite, pour bénéficier d'un éclairage complémentaire, les décisions d'octroi ou de refus de subvention poste Fonjep peuvent être prises sur avis d'un groupe d'étude précisé dans l'instruction.

Le préfet de région adresse chaque année à la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative) un rapport sur l'exécution du fonds. Une synthèse des rapports annuels relatifs au fonds transmis par les préfets de région sera publiée sur www.associations.gouv.fr.

Les modalités de fonctionnement du groupe d'étude sont régies par les articles R. 133-3 à R. 133-13 du Code des relations entre le public et l'administration.

L'ensemble des membres peut bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour dans les mêmes conditions que le règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État prévu par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 pour leur participation aux séances du groupe d'étude.

Les membres du groupe d'étude ne peuvent prendre part aux consultations qui concernent l'attribution d'une subvention à un organisme dans lequel ils exercent une fonction d'administrateur ou de dirigeant, ou lorsqu'ils ont un

lien d'ascendance ou de descendance avec l'un de ses administrateurs ou dirigeants.

Annexe 2 - Conditions spécifiques à l'attribution du prêt dans le cadre de l'appel à projets - Expérimentation prêt Fonjep

Qu'est-ce que le Fonjep ?

Le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire, plus connu sous le nom de Fonjep, est né de la volonté du secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports et des associations de jeunesse et d'éducation populaire de faire évoluer l'offre associative face à une demande grandissante d'activités récréatives. Le Fonjep, association loi 1901, voit le jour en 1964 en qualité d'organisme paritaire cogéré par l'État et les associations. Il se voit confier la gestion du développement de l'emploi associatif dans ce secteur.

Le Fonjep a deux fonctions principales :

- collecter et reverser les fonds de l'État destinés à la rémunération des personnels des associations et à l'indemnisation des volontaires de solidarité internationale ;
- développer de nouveaux programmes, via le fonds associatif propre du Fonjep, pour favoriser le financement du développement de la vie associative. Cette expérimentation s'inscrit dans ce deuxième axe.

A - Pourquoi cet appel à projets ?

Le cœur du dispositif proposé pour l'évolution du modèle socio-économique des associations de jeunesse et d'éducation populaire est la mise en œuvre d'expérimentations pour co-construire des outils et méthodes avec lesdites associations, afin de répondre au mieux à leurs besoins. En parallèle, un état de l'art va être mené pour s'inspirer de pratiques issues de plusieurs disciplines. Enfin, une réflexion collective permettra d'essaimer les connaissances ainsi construites, dans le but de favoriser une transformation sociale durable.

1. Accompagner l'évolution des modèles socio-économiques

Une enquête menée par le Fonjep en 2017 auprès de 2 238 associations [1] de jeunesse et d'éducation populaire a mis en évidence trois points clés. 75 % d'entre elles sont intéressées par une réflexion sur les modèles socio-économiques, 63 % ont déjà engagé la réflexion sur ce sujet et nombreuses sont celles qui élaborent des scénarios pour renouveler leur modèle. Parmi elles, 40 % ont déjà expérimenté des solutions et beaucoup sont déjà dans une hybridation de ressources. 50 % des associations souhaitent un appui et un accompagnement. Elles attendent des conseils, mais aussi des échanges entre pairs, des informations et formations pour accompagner leurs réflexions.

En lien avec les instances du Fonjep, un comité de pilotage est mobilisé sur ce sujet depuis 2016 avec l'appui de l'Association pour le développement de l'accompagnement à la stratégie et à l'innovation des projets d'intérêt général (Adasi). Il est composé d'associations têtes de réseau de jeunesse et d'éducation populaire émanant du CNAJEP et du Fonjep, ainsi que de l'État - représenté par la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (Djepva). Après la phase exploratoire d'enquête et d'entretiens, ce comité a proposé de lancer un projet global qui s'articule autour de trois chantiers : un chantier de capitalisation pour valoriser les nombreuses expériences et recherches existantes afin de les diffuser, de nourrir les expérimentations et la réflexion collective ; un chantier de transformation sociale qui permettra de modéliser les résultats des travaux pour faire durablement « bouger les lignes » avec les associations du secteur ; et enfin, un chantier d'expérimentation qui est au centre de la démarche et qui permettra d'alimenter les recherches et actions de demain.

2. Des expérimentations sous forme de recherche-action

En 2018, quatre expérimentations menées par des acteurs de la recherche [2] avec les associations de jeunesse et d'éducation populaire ont été lancées. Elles se poursuivront jusqu'en avril 2019. L'objectif est de mettre en évidence les leviers d'action concrets favorables à l'évolution des modèles socio-économiques en proposant des analyses, des outils et des méthodes issus de ces expérimentations, puis en les diffusant à l'ensemble des associations du secteur pour un déploiement progressif. En tout, une cinquantaine d'associations contribuent directement aux travaux. Pour être sélectionnées sur appel à participation, elles devaient notamment disposer d'un agrément « Jeunesse et éducation populaire » et être adhérentes au CNAJEP ou au Fonjep. Le Comité de pilotage a également veillé à assurer une certaine représentativité du secteur : taille des associations, zone géographique, domaine d'activité, etc.

▪ Articuler analyse de terrain et travaux de prospective

Jean-Louis Laville mène la première expérimentation qui a débuté en avril 2018. Il agit dans le cadre de la Fondation

Maison des sciences de l'homme où il est responsable de l'initiative de recherche « Démocratie et économie plurielles » et s'appuie sur la capitalisation des travaux de la chaire d'économie sociale du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), dont il est titulaire. Six associations de 5 à 50 salariés ont été choisies pour participer. Des entretiens individuels et des réunions collectives sont menés avec des dirigeants élus, des dirigeants salariés, des salariés et le cas échéant des bénévoles et usagers. Il s'agit de mener une phase d'analyse détaillée de leur modèle socio-économique et une phase de travaux de prospective pour identifier les leviers d'évolution.

▪ Analyser le lien entre associations et écosystème local

Une deuxième expérimentation est menée par le laboratoire d'intervention et de recherche pluridisciplinaire Analyse du travail et des mutations dans l'industrie et les services (Atemis) qui a pour projet de « réintroduire la question du travail »[3] face aux mutations sociétales, aux évolutions des organisations et de leurs compétences. Centrée sur des associations d'un même territoire, cette expérimentation permet d'analyser les relations des associations à l'écosystème local. L'accompagnement collectif et individuel s'appuie notamment sur l'analyse de la chaîne de valeur des associations à laquelle elles contribuent, pour leur permettre de se questionner sur leur projet et d'identifier « le pas de côté » qui pourrait être fait pour faire évoluer leur modèle.

▪ Outiller les têtes de réseau pour accompagner le changement de modèle

Une troisième expérimentation est menée par Le Rameau, laboratoire de recherche appliquée qui a pour vocation « d'éclairer les décideurs sur la dynamique de co-construction, et d'aider les organisations à se saisir de l'opportunité de nouvelles alliances »[4]. Des associations têtes de réseau départementales ou régionales bénéficieront d'un accompagnement individuel et collectif afin de créer un modèle socio-économique adapté à leur projet associatif. La méthode d'accompagnement s'appuie notamment sur des « parcours » qui permettent aux participants de renforcer leur pratique dans une expérience collective entre pairs.

▪ S'appuyer sur les dynamiques territoriales en milieu rural

Enfin, une quatrième expérimentation est menée par le Laboratoire d'innovation sociale par la recherche-action (Lisra), une association qui a notamment pour objectif de « favoriser la reconnaissance de recherches issues de l'expérimentation sociale »[5]. Des collectifs d'associations sont mobilisés dans le Limousin pour co-construire des scénarios de développement économiques adaptés à leur territoire. Les savoirs ainsi produits seront capitalisés puis partagés.

Sur la base de cette dernière expérience, la volonté du Fonjep d'appuyer financièrement les associations porteuses de Pôle territorial de coopération associatif (PTCA) ainsi que les groupements d'employeurs (GE), en appui du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, qui propose des postes Fonjep GE- PTCA

B - Fonctionnement de l'appel à projets

L'appel à projets est composé de deux modalités distinctes : l'attribution d'un poste Fonjep par les services de l'Etat dont les conditions particulières sont précisées en annexe 1 de l'instruction, et l'octroi du prêt par le Fonjep dont les conditions sont précisées dans cette annexe, ci-après. Il s'agit d'un prêt Fonjep sous forme d'un versement non reconductible lui permettant de financer le GE ou le PTCA.

Le Fonjep, en complément du poste attribué par l'État, prend en charge un prêt de 10 000 à 30 000 euros sur un an, remboursable au plus tard sur trois ans.

La commission d'attribution peut être amenée, en cas de surabondance de candidatures et / ou d'insuffisance de financement, à fixer des critères de priorité entre candidatures et / ou à abaisser les plafonds de financement.

1) Quels sont les critères d'éligibilité ?

Structures éligibles

Les structures éligibles sont toutes des associations ou groupements d'employeurs bénéficiaires d'un poste Fonjep GE ou PTCA, octroyé par la DRJ(D)SCS.

Les associations postulantes doivent respecter leur convention collective de référence.

La structure porteuse du poste est éligible au prêt Fonjep, cependant le versement est conditionné à la nature du contrat de travail (CDI versement en une fois ; CDD versement en trois fois).

Les demandes qui, de manière évidente, n'entrent pas dans les critères d'éligibilité, feront rapidement l'objet d'une réponse négative.

2) Comment postuler à cet appel à projets ?

Le dossier complémentaire spécifique pour le prêt est à télécharger sur le site Internet du Fonjep : www.fonjep.org. Il doit être rempli intégralement et dactylographié.

Le dossier, accompagné des annexes demandées (cf. liste en p. 4), doit être transmis par mail à la direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DR(D)JSCS) territorialement compétente du lieu d'activité, avec copie au Fonjep : (pretfonjepgeptca@fonjep.org).

En cas de doute ou de conflit de territoire entre deux régions, la Djepva pourra être sollicitée.

Seuls les dossiers complets seront traités. L'intégralité des pièces jointes demandées doit être adressée.

Contact en cas de question : pretfonjepgeptca@fonjep.org

Pièces à joindre obligatoirement au dossier[6] :

- copie des statuts* ;
- copie de la déclaration au Journal Officiel* ;
- composition actuelle du Conseil d'administration* ;
- rapport d'activité de l'exercice précédent* ;
- si le présent dossier n'est pas signé par le représentant légal de l'association, le pouvoir donné par ce dernier au signataire*.

Documents financiers :

- relevé d'identité bancaire* ;
- budgets : Pour chaque budget demandé, intégrer un budget respectant la nomenclature du plan comptable associatif et inclure, si possible, les contributions volontaires en nature. Préciser si possible pour les budgets prévisionnels l'état d'avancement de chaque recette (vous pouvez, si besoin, télécharger un modèle sur le site Internet du Fonjep : www.fonjep.org):

- comptes de résultat et bilan des trois dernières années ;
- budget prévisionnel de l'année en cours et des deux années suivantes intégrant le plan de financement du poste.

Documents concernant le poste :

- fiche de poste* ;
- CV du titulaire du poste ;
- contrat de travail du titulaire du poste* ou avenant au contrat de travail ;
- budgets => Pour chaque budget demandé, intégrer un budget respectant la nomenclature du plan comptable associatif et inclure, si possible, les contributions volontaires en nature. Préciser si possible pour le plan de financement prévisionnel l'état d'avancement de chaque recette :
 - plan de financement actuel du poste* ;
 - plan de financement sur trois ans du projet*.

3) Modalités d'attribution de l'aide et évaluation

Trois comités de sélection sont prévus : ils seront composés paritairement entre l'Etat et les associations membres du bureau du Fonjep

À titre indicatif et en fonction des besoins exprimés ils se réuniront :

- le 1er novembre 2019 : les dossiers doivent être parvenus avant le 30 septembre 2019
- le 1er mars 2020 : les dossiers doivent être parvenus avant le 1er février 2020
- le 1er septembre 2020 : les dossiers doivent être parvenus avant le 1er août 2020

Si le Fonjep a reçu suffisamment de dossiers satisfaisants sur les premiers comités de sélection, il n'y aura pas lieu d'organiser la 2e ou 3e session.

- Pour chaque comité : Le prêt Fonjep sera octroyé en un versement dans les deux mois suivant la signature de la convention dès lors que le salarié concerné est en CDI période d'essai validée ;
- Pour chaque comité : Le prêt Fonjep sera octroyé en 3 versements dans les deux mois suivant la signature de la convention, puis à chaque date anniversaire sur trois ans.

À la fin de la première année, il sera demandé à chaque structure bénéficiaire d'adresser des pièces justificatives au Fonjep, dont la liste figurera dans la convention de financement de la structure.

[1] Il s'agit du nombre d'associations répondantes, sur un total de 4 002 associations sollicitées, soit un taux de réponse de 56 %.

[2] Les expérimentations ont été présentées par les chercheurs dans une table ronde le 5 juin 2018. Le film de ces interventions est disponible sur le site www.fonjep.org

[3] www.atemis-lir.fr

[4] www.lerameau.fr > « Présentation » > « Qui sommes-nous ? ».

[5] <http://recherche-action.fr/labou-social> > « Lisra » > « Présentation ».

[6] Les pièces marquées * sont celles qui sont dans le Cerfa 12156 et demandées pour l'attribution du poste Fonjep (circulaire n°Djepva/DGCS/CGET/2017-194 du 19 décembre 2017)

Personnels

Personnels contractuels

Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)

NOR : MENH1915158C

circulaire n° 2019-090 du 5-6-2019

MENJ - DGRH B1-3

Texte adressé aux rectrices et aux recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux chefs d'établissements

Références : article L. 917-1 du Code de l'éducation ; décrets n° 86-83 du 17-1-1986 et n° 2014-724 du 27-6-2014 ; arrêtés du 27-6-2014 ; circulaires n° 2014-083 du 8-7-2014 et n° 2017-084 du 3-5-2017

Scolariser dans de bonnes conditions les élèves en situation de handicap est une priorité du Gouvernement, qui, depuis deux ans, a engagé une nouvelle étape dans la réalisation d'une école pleinement inclusive. Des avancées majeures ont été accomplies : la rentrée des élèves à besoin particulier se prépare comme celle des élèves ordinaires ; des Pôles inclusifs d'accompagnement localisé (Pial) sont créés ; les démarches sont simplifiées pour les familles. En cette rentrée, la transformation s'accélère grâce à une mobilisation importante de moyens, notamment humains. Le présent cadre de gestion, issu d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux, constitue l'un des leviers essentiels de réalisation du saut qualitatif annoncé de l'École inclusive et de la transformation durable du dispositif d'accompagnement.

Il pose les fondements d'une gestion pérenne et valorisante des accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH). En particulier, il définit des mesures de nature à consolider leur place dans la communauté éducative et à améliorer leur gestion administrative et les conditions d'exercice de leur métier.

Il se substitue au I (conditions de recrutement et d'emploi des AESH) et aux annexes de la circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014 portant conditions de recrutement et d'emploi des AESH, ainsi qu'aux sections 5.1 et 6.1 de la circulaire du 3 mai 2017 mentionnée en référence. Les modalités de reprise en qualité d'AESH des personnes exerçant ou ayant exercé les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap traités par le II de la circulaire du 8 juillet 2014 restent applicables.

Pour mémoire, les textes cités en référence constituent le cadre réglementaire du recrutement, de la gestion, de la rémunération et de l'évaluation des AESH.

1. Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative par un suivi adapté et une gestion coordonnée par les services académiques

2. Le cadre juridique du contrat

2.1 Conditions de diplôme

2.2 Durée du contrat à durée déterminée et renouvellement

2.3 Accès au contrat à durée indéterminée

2.4 Modification d'un élément substantiel du contrat de travail

2.5 Période d'essai

2.6 Rémunération

2.6.1 Détermination de la rémunération

2.6.2 Réexamen de la rémunération

2.7 Appréciation de la valeur professionnelle

2.8 Commissions consultatives paritaires

- 2.9 Motifs et procédure de licenciement
- 2.10 Certificat de travail

3. Les conditions d'exercice des fonctions d'AESH, élément déterminant de leur pleine intégration dans la communauté éducative

- 3.1 Fonctions exercées
- 3.2 Lieux d'exercice
 - 3.2.1 L'exercice des fonctions au sein d'un PIAL
 - 3.2.1 L'exercice des fonctions en dehors d'un PIAL
- 3.3 Rattachement hiérarchique et fonctionnel des AESH
- 3.4 Temps et quotité de service
- 3.5 Absence et congés
- 3.6 Frais de déplacement

4. Le droit à la formation

Annexes

- ↳ Annexe 1 : Modèle de CDD
- ↳ Annexe 2 : Modèle de CDI
- ↳ Annexe 3 : Modèle de certificat de travail
- ↳ Annexe 4 : Indices de référence
- ↳ Annexe 5 : Modèle de compte-rendu de l'entretien professionnel

1. Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative par un suivi adapté et une gestion coordonnée par les services académiques

Comme le prévoit l'avant-dernier alinéa de l'article L. 917-1 susvisé, tous les AESH sont des agents contractuels engagés par contrat de droit public. À ce titre, ils relèvent du décret du 17 janvier 1986 visé en référence, sous réserve des dispositions spécifiques fixées par le décret du 27 juin 2014.

Agents de l'éducation nationale, ils disposent d'un NUMEN et d'une adresse électronique professionnelle dont ils ont connaissance dès leur prise de fonction. L'AESH dispose d'un interlocuteur RH dédié qui est précisément défini dans le cadre de l'organisation académique. Les coordonnées de ce service lui sont transmises au moment de son recrutement.

Quel que soit le signataire des contrats, la gestion des AESH relève de la responsabilité des services académiques. L'organisation mise en place par ces derniers permet d'assurer leur gestion par un interlocuteur compétent en RH et spécifiquement identifié.

En particulier, les services académiques sont en charge :

- du pilotage de la politique de recrutement et d'emploi des AESH, en particulier de l'obligation de publication des offres d'emploi en CDD de trois ans sur la Place de l'emploi public ;
- du suivi de l'ensemble des agents exerçant au sein de l'académie en veillant notamment à l'adéquation entre les compétences et le parcours des AESH et les postes à pourvoir ;
- du respect de la mise en œuvre des processus RH découlant de la réglementation en vigueur, notamment le réexamen au moins triennal de la rémunération, l'accès au CDI après six ans de CDD, la tenue de l'entretien professionnel, l'information des AESH sur la CCP les concernant et leur accès à la formation ;
- de la garantie de l'effectivité de l'accès des AESH aux entretiens, outils et documents utiles à l'accompagnement des élèves concernés. Une attention toute particulière sera apportée à l'organisation, avant le démarrage effectif de l'accompagnement, de la rencontre entre l'AESH, un autre représentant de l'équipe éducative (professeur, directeur d'école, chef d'établissement ou son adjoint), l'élève concerné et sa famille. En cas de changement d'AESH auprès d'un même élève, il est préconisé d'associer à cette rencontre l'AESH qui réalisait antérieurement l'accompagnement. La présentation de l'AESH à l'ensemble de l'équipe éducative doit enfin être organisée de manière systématique ;
- d'apporter un soutien technique et juridique aux DSDEN et aux établissements publics locaux d'enseignement.

2. Le cadre juridique du contrat

2.1 Conditions de diplôme

Conformément à l'article 2 du décret du 27 juin 2014 précité, peuvent être recrutés en tant qu'AESH :

- 1- les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, tel que le DEAES qui, depuis 2016, remplace les diplômes d'État d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique ;
- 2- les personnes ayant exercé pendant au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment les élèves ou les étudiants ;
- 3- les candidats justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplômes.

Les AESH diplômés du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme équivalent pourront notamment accompagner les élèves en situation de handicap en classes de seconde, première ou terminale.

Le point 2 concerne plus spécifiquement les personnes recrutées par contrats aidés qui peuvent prendre la forme de parcours emploi compétences contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE/PEC), ainsi que les personnes recrutées par une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec l'État en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 351-3 du Code de l'éducation et du décret n° 2009-993 du 20 août 2009 pris pour son application, y compris celles qui ne sont plus en CUI-CAE/PEC ou salariées d'une association au moment où elles présentent leur candidature.

2.2 Durée du contrat à durée déterminée et renouvellement

L'article L. 917-1 du Code de l'éducation autorise l'État et les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) à recruter des AESH en contrat à durée déterminée (CDD).

Les AESH sont recrutés par le recteur ou son délégataire, ou par le chef d'établissement de l'EPL mutualisateur, sur des contrats d'une durée de trois ans. Ceux - ci peuvent être renouvelés une fois.

À compter de la publication de la présente circulaire, tout renouvellement ou tout nouveau contrat donne lieu à un contrat d'une durée de trois ans.

Lorsque le recrutement est effectué par les EPLE, le chef d'établissement doit recueillir l'accord du directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen), formalisé par un visa figurant sur le contrat, ainsi que l'accord préalable du conseil d'administration. Par ailleurs, dans le cas où l'AESH est recruté par un EPLE pour exercer dans une école publique, le directeur de l'école peut être associé, s'il le souhaite, à la procédure de recrutement. Un modèle de CDD figure en annexe 1 de la présente circulaire.

Conformément à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 précité, l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour trois ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée (Cf. 2.3 de la présente circulaire).

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Les modalités de renouvellement en CDD des personnes recrutées par contrat aidé sont précisées dans la partie II de la circulaire du 8 juillet 2014 précitée.

2.3 Accès au contrat à durée indéterminée

L'article L. 917-1 du Code de l'éducation prévoit que les AESH peuvent accéder à un CDI après six ans d'exercice de la fonction.

Ce contrat est signé par le recteur d'académie ou par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie.

Lorsque l'agent justifie de six ans de services publics en cours de CDD, celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée. L'administration lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

L'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. S'il refuse cette proposition, il reste en fonctions jusqu'à la fin de son CDD en cours.

La seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un CDI est la durée d'exercice des fonctions. Aussi, l'agent qui justifie de six années de contrat d'AESH bénéficie d'un CDI, indépendamment des conditions préalables exigées au moment du recrutement initial de l'agent.

La possession du diplôme professionnel, ou l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de son obtention, ne sont donc pas obligatoires.

Par ailleurs, la décision de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de six années en CDD doit être justifiée par un motif lié à l'intérêt du service. En cas de contentieux, tout non renouvellement qui reposerait sur un motif

étranger à l'intérêt du service serait considéré par le juge administratif comme entaché d'une erreur de droit.

Plusieurs règles sont applicables au calcul des six années permettant de bénéficier d'un CDI :

- les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps complet ;
 - les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte comme des services continus dès lors que la durée des interruptions entre deux contrats est inférieure ou égale à quatre mois. En particulier, le congé parental n'interrompt pas le contrat même si sa durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'accès au CDI ;
 - les services accomplis en qualité d'AED-AVS comptent comme des services d'AESH pour le passage en CDI. À ce propos, il convient de rappeler que seuls les services d'AVS peuvent être comptabilisés, et non les services accomplis en qualité d'AED pour exercer d'autres fonctions (surveillance, accompagnement pédagogique, sécurité et prévention, etc.) ;
 - en cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années ;
 - seuls les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH sont pris en compte, par conséquent les services accomplis sous le régime du CUI-CAE/PEC ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six années.
- Enfin, un AESH en CDI qui souhaite changer d'académie, s'il est réemployé au sein d'une autre académie, est recruté directement en CDI.

Pour ne pas perdre le bénéfice de son CDI tout en réalisant son projet de mobilité, l'AESH peut solliciter :

- un congé pour convenances personnelles : ce congé permet à un agent en CDI d'être recruté en CDD ou en CDI à temps incomplet, sans perdre le bénéfice du CDI dont il est détenteur dans son académie d'origine. Ce congé est accordé sous réserve de l'intérêt du service pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années. Avant le terme du congé, l'agent peut demander le réemploi dans son académie d'origine et retrouver le bénéfice de son CDI ;
- un congé de mobilité : ce congé, prévu à l'article 33-2 du décret du 17 janvier 1986 peut être accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite de six ans, dès lors que l'agent en CDI est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée. Les conditions d'octroi de ce congé sont précisées par la circulaire DGAFP du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Les modalités de passage en CDI des personnes chargées de fonctions d'auxiliaires de vie scolaire dans l'ancien dispositif sont précisées dans la partie II de la circulaire du 8 juillet 2014 précitée.

Un modèle de CDI figure en annexe 2 de la présente circulaire.

2.4 Modification d'un élément substantiel du contrat de travail

Conformément à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 précité, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée conduisant à la rupture du contrat initial (cf. partie 2.9 de la présente circulaire).

2.5 Période d'essai

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 dispose que le contrat peut comporter une période d'essai et fixe les conditions de celle-ci.

Deux cas sont à distinguer selon qu'il s'agit d'un premier contrat ou d'un renouvellement de contrat :

- lorsqu'il s'agit d'un premier contrat de recrutement, il est préconisé d'avoir recours à la période d'essai, même si elle n'est pas obligatoire. Elle constitue en effet une garantie qui permet à l'administration d'évaluer les capacités professionnelles de l'agent et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ;
 - lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par une même autorité administrative (recteur, IA-Dasen par délégation ou chef d'EPLE), avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, l'article 9 du même décret dispose qu'aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat.
- Les modèles de contrat annexés à la présente circulaire comportent un article relatif à la période d'essai. Cependant

tout nouveau contrat n'impliquant pas une nouvelle période d'essai, cette dernière pourra être déclenchée ou non dans l'application de gestion Assed.

Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Eu égard à la durée des CDD, une durée de période d'essai d'au moins deux mois est préconisée, dans la limite de trois mois. Cette durée peut être modulée à raison d'un jour ouvré (jour effectivement travaillé, soit du lundi au vendredi) par semaine de durée de contrat.

2.6 Rémunération

2.6.1 Détermination de la rémunération

L'arrêté relatif à la rémunération des AESH détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'AESH. La rémunération est versée mensuellement tout au long de la durée du contrat. La rémunération mensuelle de l'AESH s'obtient ainsi :

Rémunération mensuelle brute = indice de rémunération x valeur du point d'indice
x quotité travaillée (temps de service annuel de l'agent / 1 607 heures)

Exemple : un AESH nouvellement recruté est rémunéré au cours de sa première année d'exercice à l'indice majoré 325 (IB 347). Son contrat de travail prévoit qu'il réalise une durée hebdomadaire d'accompagnement d'élèves de 24 heures et que sa durée de service est répartie sur 41 semaines.

Sa rémunération mensuelle brute est ainsi calculée :

$325 \times 4,69 \text{ €}[1] \times (24 \text{ heures} \times 41 \text{ semaines} / 1 607 \text{ heures}) = 933,33 \text{ €}$

Lors de son premier engagement en CDD en tant qu'AESH, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher (cf. annexe 4). Pour déterminer le niveau de rémunération au regard de la grille jointe en annexe, tout nouveau contrat tient compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent en tant qu'AESH. Il revient alors à l'agent de rapporter la preuve d'une telle expérience, en fournissant notamment un exemplaire de ses contrats de travail.

2.6.2 Réexamen de la rémunération

Le réexamen de l'indice de rémunération de l'AESH doit intervenir au moins tous les trois ans, en lien avec la conduite préalable d'un entretien professionnel. Conformément à l'article 12 du décret du 27 juin 2014 précité, cette évolution doit respecter la grille annexée et ne peut excéder 6 points d'indices majorés sur une période de trois ans.

Il est préconisé de prévoir ce réexamen de la rémunération dès le terme de la première année du contrat.

Lors du renouvellement du contrat, l'AESH doit, a minima, bénéficier du même niveau d'indice que celui qu'il détenait au terme de son précédent contrat. Un réexamen de sa rémunération peut également être envisagé à ce moment-là.

Il vous appartient de définir, en concertation avec les organisations syndicales siégeant en comité technique académique, les modalités de détermination de la rémunération des AESH à l'occasion de leur engagement ou, en cours de contrat, lors du réexamen de leur rémunération.

2.7 Appréciation de la valeur professionnelle

En application du décret du 27 juin 2014 et de l'arrêté du 27 juin 2014 précités, les agents (qu'ils soient recrutés par contrat à durée déterminée ou par contrat à durée indéterminée) bénéficient **au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel**.

Il est préconisé de tenir un entretien à l'issue de la 1^{re} année de contrat. Cet entretien peut en effet permettre de vérifier la qualité du service rendu et d'en tirer les conséquences sur le plan du développement professionnel de l'agent. Il peut en outre donner lieu à un réexamen de la rémunération de l'agent.

Le moment du renouvellement du CDD comme celui du passage en CDI peuvent constituer des périodes privilégiées pour réaliser de tels entretiens.

L'arrêté de 2014 précité comporte en annexe les critères sur la base desquels doit être appréciée la valeur professionnelle de l'agent. Par ailleurs, vous utiliserez le modèle de compte rendu d'entretien annexé à la présente circulaire (annexe 5).

Conformément à l'arrêté du 27 juin 2014, l'entretien est conduit par le chef d'établissement ou l'IEN compétent lorsque l'agent exerce ses fonctions dans une école. Cet entretien est organisé pendant le temps de service de l'AESH et sur le lieu d'exercice de ses fonctions.

Dans le respect de l'arrêté du 27 juin 2014, le recteur précise les modalités d'évaluation de l'AESH lorsqu'il exerce en service partagé entre plusieurs établissements ou écoles.

L'IEN compétent ou le chef d'établissement peuvent prendre l'attache du ou des enseignants en charge du ou des

élèves accompagné(s) par l'AESH sur la manière de servir. Toutefois, le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni servir d'unique base à l'évaluation de l'agent.

Le compte rendu de l'entretien professionnel peut donner lieu à une demande de révision auprès du recteur d'académie. Ce recours hiérarchique est traité selon les modalités fixées au III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986.

Le recours doit être exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification du compte rendu à l'AESH.

Le recteur dispose ensuite de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour notifier sa réponse.

En cas de réponse négative du recteur et si l'AESH le demande dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du recteur, la commission consultative paritaire (CCP) peut également demander la révision du compte rendu.

Dans ce cadre, les services communiquent à la CCP tous les éléments utiles d'information.

Enfin, l'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

2.8 Commissions consultatives paritaires

Les AESH relèvent des commissions consultatives paritaires (CCP) académiques compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Les compétences de ces CCP sont prévues par le décret du 17 janvier 1986 ainsi que par l'arrêté du 27 juin 2011.

En application de l'article 19 de cet arrêté, les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des personnels relevant de leur compétence (elles peuvent notamment intervenir dans le cadre de la procédure de révision du compte rendu de l'entretien professionnel).

Par ailleurs, les CCP pourront recevoir communication du bilan des décisions relatives aux passages en CDI, ainsi que de toute information relative à la mise en œuvre du dispositif des AESH.

2.9 Motifs et procédure de licenciement

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement de l'AESH doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- 1- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 ;
- 3- l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32 de ce même décret, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement de l'agent pour un des motifs prévus aux points 1 à 3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi, n'est pas possible, en application de l'article 45-5 du même décret. Cet emploi de reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. Elle doit être écrite et précise et l'emploi proposé doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent.

Conformément à l'article 45-5 précité, lorsque l'administration envisage de licencier l'AESH, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités prévues à l'article 47 du décret du 17 janvier 1986.

À la suite de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, l'administration notifie à l'AESH sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif pour lequel l'agent est licencié et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Si l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée, l'agent est licencié au terme du préavis.

Si l'AESH a formulé une demande et lorsque le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente du reclassement.

Ce congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

Si dans ce temps, l'agent revient sur sa demande de reclassement, il est licencié.

Enfin, en cas de refus de l'emploi proposé ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

Conformément à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susmentionné, la durée du préavis est de huit jours lorsque l'agent a une ancienneté de service inférieure à six mois ; un mois lorsque l'agent justifie d'une ancienneté de service comprise entre six mois et deux ans ; et deux mois pour celui qui justifie d'au moins deux ans d'ancienneté.

2.10 Certificat de travail

En application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, l'administration délivre à l'agent contractuel, le dernier jour du contrat et au plus tard dans les jours suivants son terme, un certificat de fin de contrat contenant exclusivement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- les fonctions occupées ;
- la durée de travail effectif (durée du contrat et quotité de service) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).

Un modèle de certificat de travail figure à l'annexe 3 de la présente circulaire.

3. Les conditions d'exercice des fonctions d'AESH, élément déterminant de leur pleine intégration dans la communauté éducative

Membres de la communauté éducative, les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements. Les AESH sont des membres à part entière de la communauté éducative au sein des écoles et établissements. Leur intégration est donc primordiale.

Ainsi, au sein de l'école ou de l'établissement, les directeurs et chefs d'établissement doivent veiller à leur bonne intégration dans les équipes en leur garantissant notamment l'accès aux salles des personnels ainsi qu'aux outils nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'AESH doit également avoir la possibilité de participer aux échanges entre l'enseignant en charge de la classe et la famille de l'élève bénéficiant de l'accompagnement. Ils sont invités et peuvent participer, notamment, aux réunions des équipes pédagogiques et des équipes de suivi de scolarisation.

Cette intégration doit s'accompagner d'une consolidation de leur prise en charge administrative au niveau académique, telle que précisée dans la première partie du présent cadre de gestion.

3.1 Fonctions exercées

Les missions que peuvent se voir confier les AESH sont précisées par la circulaire du 3 mai 2017 susvisée. Les agents ne doivent pas se voir confier par les services académiques, par les écoles ou les établissements des tâches ne figurant pas dans les textes qui leur sont applicables.

En particulier, outre le temps consacré à l'accompagnement de l'élève, l'AESH contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation des élèves concernés. Il peut participer aux réunions ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de réussite, dès lors que l'élève qu'il accompagne est concerné, ainsi qu'aux réunions mentionnées au 1. de la présente circulaire.

Des temps d'échanges de pratiques entre pairs, entre AESH et enseignants ou entre membres du Rased ou de l'Ulis et visant l'amélioration des modalités de prise en charge des situations de handicap peuvent également être organisés.

Les services départementaux, en lien avec les services académiques, peuvent identifier au sein de chaque département un ou plusieurs AESH référents dont la mission consiste à apporter un appui méthodologique aux AESH du territoire.

L'exercice de cette mission est spécifiquement mentionné dans le contrat des agents concernés afin :

- d'intégrer à leurs missions l'accompagnement auprès des AESH nouvellement recrutés ;
- d'ajuster leur temps de service. Ce dernier pourra être augmenté si nécessaire afin de prendre en considération les nouvelles missions assurées. À défaut, si le temps de service de l'AESH référent est inchangé, l'avenant précisera la nouvelle répartition du temps de travail, et notamment le nombre d'heures consacrées aux missions de référent.

Au moment de l'affectation des AESH et au regard des besoins, il est tenu compte de leurs compétences, de leurs parcours (formations suivies, etc.), de leurs souhaits en termes d'affectation géographique et de leurs préférences (exercice des fonctions auprès d'élèves du 1er ou du 2d degré par exemple), notamment au regard de leurs situations

personnelles.

3.2 Lieux d'exercice

Le contrat précise les établissements ou écoles dans lesquels exerce l'AESH ainsi que sa résidence administrative. Ces établissements ou écoles peuvent relever d'un Pôle inclusif d'accompagnement localisé.

3.2.1 L'exercice des fonctions au sein d'un PIAL

La zone d'intervention de l'AESH correspond aux différents établissements ou écoles compris dans le PIAL. Au sein d'un PIAL, l'emploi du temps est alors défini sous l'autorité de l'IEN dans le premier degré et du chef d'établissement dans le second degré nommément désignés pour piloter le pôle, en lien avec les directeurs d'écoles, les équipes enseignantes et l'AESH.

L'emploi du temps de l'AESH intervenant au sein d'un PIAL inter-degrés est défini par le responsable de son pilotage, nommément désigné. L'emploi du temps ainsi défini prend en compte les temps de déplacement d'un établissement ou d'une école à un autre établissement ou école au sein desquels l'AESH est affecté.

3.2.2 L'exercice des fonctions en dehors d'un PIAL

Le contrat de l'AESH précise le ou les établissement(s) et/ou école(s) au sein duquel, de laquelle ou desquel(le)s l'AESH peut être amené à exercer ses fonctions.

Les choix d'affectation tiennent compte des contraintes géographiques locales ainsi que des contraintes de déplacement et familiales de l'agent.

Les périmètres d'intervention sont définis dans des limites raisonnables tenant compte de l'accessibilité des écoles et établissements concernés au regard du domicile de l'AESH.

3.3 Rattachement hiérarchique et fonctionnel des AESH

Les AESH sont sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service.

Dans l'EPL, le chef d'établissement a autorité sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés (article R. 421-10 du Code de l'éducation). Il est donc chargé de l'organisation de son service.

Dans le 1er degré, cette responsabilité est exercée par l'IEN de circonscription.

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements, ces autorités se coordonnent pour garantir à l'AESH une information claire et précise sur l'organisation de son service et de son emploi du temps. En particulier, une décision précisant le ou les lieux d'exercice pour une ou plusieurs périodes données est notifiée en amont à l'AESH.

Lorsque l'AESH exerce dans une école, le directeur de l'école est à son égard délégataire de l'autorité de l'employeur quant à la direction et l'organisation de son travail, dans le cadre des attributions attachées à la fonction de directeur chargé, conformément à l'article 2 du décret n° 89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école, de veiller à la bonne marche de l'école et au respect de la réglementation qui lui est applicable.

Dans l'établissement d'enseignement privé sous contrat, « le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire » (article R. 442-39 du Code de l'éducation) et a donc autorité sur l'AESH.

3.4 Temps et quotité de service

Les missions des AESH s'exercent dans le cadre de la durée annuelle de travail fixée en référence à la durée légale, soit 1 607 heures pour un temps complet. Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet.

Le temps de service est calculé en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par 41 semaines. Ce temps de service inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein exercice de ses missions :

- l'accompagnement du ou des élèves ;
- les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire ;
- les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire.

Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire, il est préconisé que l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 semaines.

Les semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines.

Dès lors, le temps de service hebdomadaire d'accompagnement du ou des élèves sert de référence pour la détermination du temps de service.

Comme précisé à la section 2.6.1. de la présente circulaire, la quotité travaillée de l'agent est calculée selon la formule suivante :

Quotité travaillée = (temps de service hebdomadaire d'accompagnement x nombre de semaines compris en 41 et 45) / 1 607 heures

Ainsi, pour exercer à temps plein (1 607 heures annuelles), un AESH dont le contrat prévoyait une période de 45 semaines, devra effectuer un temps de service hebdomadaire de 35 heures 40 minutes. Sur une période de 41 semaines, ce temps de service hebdomadaire devra être de 39 heures 10 minutes.

3.5 Absence et congés

Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, les AESH ont droit, en tant que contractuels de droit public et compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

En outre, ils bénéficient, au même titre que les agents titulaires, d'une à deux journées de fractionnement, sous réserve de satisfaire aux conditions requises pour leur obtention (conditions posées par l'article 1er du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984) :

- un jour de congé supplémentaire si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ;

- un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Ces deux jours de fractionnement constituent donc un droit lié à la situation individuelle de chaque agent, accordé par les académies, dès lors qu'un agent remplit les conditions pour en bénéficier. L'octroi de deux jours de fractionnement ne peut donc être systématique.

3.6 Frais de déplacement

La prise en charge des frais de déplacements des agents est obligatoire, dans les conditions fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, l'article 14 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret précité et la circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016, dès lors qu'ils interviennent en dehors de leur résidence administrative ou personnelle.

Le contrat précise la résidence administrative de l'AESH.

Toutefois, constitue une seule et même commune, toute commune ainsi que celles limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Une commune, au sens administratif du terme, non reliée à ses communes limitrophes par des moyens de transport publics de voyageurs (en milieu rural par exemple), constitue en conséquence une commune, pour l'application du décret du 3 juillet 2006 et de l'arrêté du 20 décembre 2013.

L'indemnisation des frais de transports est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 précité).

4. Le droit à la formation

Les AESH bénéficient d'actions de formation sur le temps de service, mises en œuvre par les services académiques, en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.

Ces formations comprennent :

- une formation d'adaptation à l'emploi, en application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014. Les AESH non titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doivent bénéficier, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année scolaire, voire si possible, avant la prise de fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans leur temps de travail. L'objectif est de garantir aux AESH une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, le contenu devant donc être adapté au mieux aux besoins de chaque agent ;

- des actions de formation continue tendant au développement professionnel des agents.

Les services académiques veillent à l'effectivité de l'accès des AESH à la formation continue et, en particulier, aux modules de formation spécifique à l'accompagnement des élèves en situation de handicap prévus par les plans académiques et départementaux de formation. Ils garantissent l'accès à la plateforme numérique nationale Cap École inclusive, mise en œuvre en septembre 2019 et destinée à la compréhension des phénomènes de handicap, ouvrant sur des usages et des ressources.

Les AESH peuvent également accéder aux modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans au niveau national et académique.

Il est également encouragé d'organiser des formations communes aux enseignants et aux AESH.

En outre, les personnels peuvent également s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) et, dans le cadre des dispositifs de droit commun de formation continue, accéder à des modules d'accompagnement à la VAE.

Enfin, les dispositions relatives au compte personnel de formation prévues par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie sont applicables aux AESH, quelle que soit la durée de leur contrat.

[1] Valeur du point d'indice depuis le 1er février 2017.

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
Le directeur général des ressources humaines
Édouard Geffray

Annexe 1 - Modèle de CDD AESH - Recrutement par le recteur ou son délégué ou par l'EPL

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Contrat de recrutement à durée déterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2 et L.917-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la candidature présentée par M. Mme.....

Entre les soussignés :

Le chef d'établissement OU Le recteur OU Le DASEN

d'une part,

Civilité :	Nom d'usage	Nom de famille	Prénom
------------	-------------	----------------	--------

Né(e) le....

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - M. Mme est recruté(e) en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap pour assurer les fonctions :..... (rayer la mention inutile)

- d'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne, dans les activités de la vie sociale et relationnelle et dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles) ;
- d'accompagnant des élèves en situation de handicap « référent »

M. Mme.... s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans les plans personnalisés de scolarisation des élèves qu'il/elle accompagne mentionnés à l'article L.112-2 du Code de l'éducation.

Article 2 - Le présent contrat est conclu pour 3 ans du .../.../... au .../.../.... Il est renouvelable une fois.

Article 3 - Le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée de [au plus trois mois] Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à trois mois.

Article 4 - La durée annuelle du service de M. Mme.... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sur [entre 41 et 45] semaines, incluant la durée du service en présence de l'élève fixée à ... heures ainsi que les activités connexes et complémentaires à la réalisation de ces fonctions.

[Le cas échéant, il/elle réalise ... heures au titre de ses fonctions de référent].

Article 5 - M. Mme exercera ses fonctions auprès des élèves pour lesquels un accompagnement a été reconnu nécessaire par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou dans des dispositifs collectifs de scolarisation.

Article 6 - M. Mme exercera ses fonctions dans le/les école(s) et/ou établissement(s) suivants ou /dans le PIAL comprenant les écoles ou établissements suivants :

.....
La résidence administrative de M. Mme est constituée par le territoire de la commune

Article 7 - M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service déterminé à l'article 4.

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial lui sont également versés.

Article 8 - M. Mme bénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 9 - M. Mme...est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 10 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme...est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.

Fait à.....le .././ ...

signature de l'autorité compétente

signature de l'intéressé(e)

Le chef d'établissement
OU Le recteur
Ou Le DASEN

L'intéressé(e)
(précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Ampliation
Intéressé(e) 1 ex.

Annexe 2 - Modèle de CDI AESH

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Contrat de recrutement à durée indéterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2 et L. 917-1 ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;
Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;
Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;
Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la candidature présentée par M. Mme.....

Entre les soussignés :

Le recteur de l'académie de..... (ou Le Dasein de... agissant par délégation du recteur)

d'une part,

Civilité :	Nom d'usage	Nom de famille	Prénom
------------	-------------	----------------	--------

Né(e) le....

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - M. Mme est recruté(e) en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap pour assurer les fonctions :..... (rayer la mention inutile)

- d'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne, dans les activités de la vie sociale et relationnelle et dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)
- d'accompagnant des élèves en situation de handicap « référent »

M. Mme.... s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans les plans personnalisés de scolarisation des élèves qu'il/elle accompagne mentionnés à l'article L.112-2 du Code de l'éducation.

Article 2 - La durée annuelle du service de M. Mme.... est fixée à.....heure(s) répartie(s) [entre 41 et 45 semaines], incluant la durée du service en présence de l'élève fixée à ... heures ainsi que les activités connexes et complémentaires à la réalisation de ces fonctions.

[Le cas échéant, il/elle réalise ... heures au titre de ses fonctions de référent].

Article 3 - M. Mme exercera ses fonctions dans le/les école(s) et/ou établissement(s) suivants ou /dans le PIAL comprenant les écoles ou établissements suivants :

.....
La résidence administrative de M. Mme est constituée par le territoire de la commune

Article 4 - M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).
La rémunération est fixée au prorata du temps de service.
L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial lui sont également versés.

Article 5 - M. Mmebénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 6 - M. Mme ... est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 7 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.
Fait à.....le.../.../ ...

signature de l'autorité compétente

L'intéressé(e)

le recteur ou le DASEN

signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention

manuscrite « lu et approuvé »)

Ampliation

Intéressé(e) 1 ex.

Annexe 3 - Certificat de travail

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Académie :

Certificat administratif

CERTIFICAT

Le recteur de l'académie deou le Dasein ou le chef d'établissement EPLE

Vu l'article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Certifie que

Civilité : Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :

Né(e) le //

Demeurant :

A été recruté(e) du..... [date de début du contrat] au [date de fin du contrat :
y compris le ou les renouvellements] en qualité de contractuel pour assurer les fonctions
d'accompagnant des élèves en situation de handicap correspondant àheures hebdomadaires pour
une quotité de service de%.

[le cas échéant] M, Mme a bénéficié de congés non assimilés à des périodes de travail effectif
(congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17
janvier 1986) durant les périodes suivantes : Du auDu au

.....

..... [relevé des congés ou positions saisis]

Fait à , le //

Signature de l'autorité compétente :

Annexe 4 - Indices de référence pour la détermination de la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap

Indice de référence	IB	IM
Indice niveau 8	400	363
Indice niveau 7	393	358
Indice niveau 6	384	352
Indice niveau 5	376	346
Indice niveau 4	367	340
Indice niveau 3	359	334
Indice niveau 2	354	330
Indice niveau plancher	347	325

Annexe 5 - Modèle de compte rendu pour l'entretien professionnel des AESH (à remplir par l'IEP ou le chef d'établissement)

Date de l'entretien professionnel :

Agent	Supérieur hiérarchique direct
Nom : Prénom : Date de naissance :	Nom : Prénom : Corps-grade : Intitulé de la fonction : Structure :

1 - Description du poste occupé par l'agent

- Structure :
- Intitulé du poste :
- Date d'affectation :
- Quotité d'affectation :
- Missions du poste :

2 - Évaluation de la période écoulée

2.1 Rappel des missions confiées à l'agent (indiquer si des démarches ou moyens spécifiques ont été mis en œuvre pour les réaliser)

2.2 Événements survenus au cours de la période écoulée ayant entraîné un impact sur l'activité (nouvelles orientations, réorganisations, nouvelles méthodes, nouveaux outils, etc.)

3 - Valeur professionnelle et manière de servir de l'agent

3.1 Critères d'appréciation (l'évaluateur retient les critères pertinents figurant en annexe de l'arrêté du 27 juin 2014)

1 - Compétences professionnelles et technicité

- maîtrise technique de l'accompagnement d'élèves en situation de handicap ;
- implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles, volonté de s'informer et de se former ;
- connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer ;
- capacité d'anticipation et d'innovation ;
- capacité d'analyse, de synthèse et de résolution des problèmes ;
- qualités d'expression écrite ;
- qualités d'expression orale.

2. Contribution à l'activité du service

- capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte ;
- dynamisme et capacité à réagir ;
- sens des responsabilités ;
- capacité de travail ;
- capacité à s'investir dans des projets ;
- sens du service public et conscience professionnelle ;
- capacité à respecter l'organisation collective du travail ;
- rigueur et efficacité (fiabilité et qualité du travail effectué, respect des délais, des normes et des procédures, sens de l'organisation, sens de la méthode, attention portée à la qualité du service rendu)
- contribution au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

3. Capacités professionnelles et relationnelles

- autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice de ses attributions ;
- capacité d'adaptation ;
- capacité à travailler en équipe ;
- aptitudes relationnelles (avec le public et dans l'environnement professionnel), notamment maîtrise de soi.

3.2 Appréciation générale sur la valeur professionnelle, la manière de servir et la réalisation des objectifs

	À acquérir	À développer	Maitrise	Expert
Compétences professionnelles et technicité				
Contribution à l'activité du service				
Capacités professionnelles et relationnelles				

Appréciation finale

4 - Acquis de l'expérience professionnelle

5 - Évolutions des missions envisagées pour la nouvelle période

5.1 Nouvelles missions attendues

5.2 Formations envisagées pour améliorer l'adaptation au poste de travail

6 - Perspectives d'évolution professionnelle

6.1 Évolution des activités (préciser l'échéance envisagée)

6.2 Évolution professionnelle

6.3 Formations souhaitées par l'agent

7 - Signature du supérieur hiérarchique direct

Date de transmission du compte rendu :

Nom, qualité et signature du responsable hiérarchique :

8 - Observations de l'agent sur son évaluation

Sur l'entretien :

Sur le compte rendu :

Sur les perspectives de mobilité (le cas échéant, formulation de souhaits d'affectation) :

9 - Signature de l'autorité hiérarchique

Date :

Nom, qualité et signature de l'autorité hiérarchique :

10 - Signature de l'agent

Date :

Signature :

La date et la signature ont pour seul objet de témoigner de la tenue de l'entretien

Modalités de recours :

- Recours spécifique (article 9 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014)

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision de son compte rendu d'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique doit être exercé dans le délai de quinze jours francs suivant la notification du compte rendu d'entretien professionnel.

La réponse de l'autorité hiérarchique doit être notifiée dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

À compter de la date de la notification de cette réponse l'agent peut saisir la commission consultative paritaire dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique est le préalable obligatoire à la saisine de la commission consultative paritaire.

- Recours de droit commun

L'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut exercer un recours de droit commun devant le juge administratif dans les deux mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel, sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique ou après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique).

Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par l'article 9 précité. Le délai de recours contentieux, suspendu durant cette procédure, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la commission consultative paritaire.

Mouvement du personnel

Conseils, comités, commissions

Nomination des représentants de l'administration et des représentants du personnel à la commission administrative paritaire locale compétente à l'égard des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur affectés dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la jeunesse et des sports : modification

NOR : MENA1900198A

arrêté du 2-5-2019

MENJ - MESRI - SAAM A2

Vu loi n° 83-634 du 13-7-1983 modifiée, ensemble loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 82-451 du 28-5-1982 modifié ; décret n° 2006-1760 du 23-12-2006 modifié ; décret n° 2008-1386 du 19-12-2008 ; décret n° 2016-580 du 11-5-2016 modifié ; arrêtés du 16-9-2010, du 17-7-2018 et du 14-2-2019 ; procès-verbal du 6-12-2018
Sur proposition du chef du service de l'action administrative et des moyens

Article 1 - L'article 2 de l'arrêté du 14 février 2019 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

Représentants suppléants :

Adjoint administratif principal 1re classe

Au lieu de :

- Karim El Hassani - Sgen-CFDT

Lire :

- Jacinthe Hoareau - Sgen-CFDT

Article 2 - Le chef du service de l'action administrative et des moyens des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse, et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié aux Bulletins officiels de l'éducation nationale, et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Fait le 2 mai 2019

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation

Le chef du service de l'action administrative et des moyens

Thierry Bergeonneau

Mouvement du personnel

Conseils, comités, commissions

Présidence du Conseil supérieur de l'éducation

NOR : MENJ1900188A

arrêté du 29-5-2019

MENJ - DAJ

Par arrêté du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse en date du 29 mai 2019, délégation est donnée à Marie-Anne Lévêque, secrétaire générale du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, à Natacha Chicot, directrice des affaires juridiques et à Catherine Joly, chef de service, adjointe à la directrice des affaires juridiques, pour présider le Conseil supérieur de l'éducation en cas d'empêchement du ministre chargé de l'éducation nationale.