

Rapport du groupe de travail

**«Professionnaliser les accompagnants pour la réussite des enfants et adolescents en situation de handicap»**

Etat des lieux – Préconisations

Pénélope Komites  
Avril 2013

Rapport à

Madame La Ministre déléguée auprès du Ministre de l'Éducation nationale, chargée de la Réussite éducative.

Madame La Ministre déléguée auprès de la Ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.

## Remerciements

**Marc-Pierre MANCEL** : Conseiller auprès du Ministre de l'Education Nationale et de la Ministre déléguée à la Réussite éducative, chargé de la santé, des fonds sociaux, du handicap, du sport, des primo-arrivants et des relations avec les associations.

**Jérémie Boroy** : Conseiller auprès de la Ministre déléguée aux Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, chargé de l'accessibilité et de l'éducation.

**Valérie DELESTRE** : Chargée de mission auprès de la Ministre déléguée à la Réussite éducative.

**Philippe Van Den Herreweghe** : Délégué ministériel aux personnes handicapées Ministères de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**Salomé BENHAMOU** : Conseillère Education prioritaire, innovation, lutte contre les exclusions et dispositifs de réussite éducative auprès de la Ministre déléguée à la Réussite éducative.

**Marc Teissier** : Chef du bureau des études statutaires et réglementaires service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire - Direction générale des ressources humaines - Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative.

**La Direction Générale de la Cohésion Sociale**

# RAPPORT

**I. INTRODUCTION**

**II. L'ETAT DES LIEUX**

**III. LES DEFIS A RELEVER**

**IV. LES PRECONISATIONS**

**V. LES CONCLUSIONS**

**VI. LES ANNEXES**

# SOMMAIRE

## I. INTRODUCTION

1. Les objectifs
2. La méthode

## II. L'ETAT DES LIEUX

### **1. La scolarisation des jeunes en situation de handicap**

- 1.1 Les étapes de la mise en place de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.
- 1.2 Avec la loi de 2005 une nouvelle étape est franchie : l'objectif d'inclusion des enfants en situation de handicap remplace la notion d'intégration.
- 1.3 La mise en œuvre des dispositions de la loi de 2005 va se traduire par une augmentation très significative du nombre de jeunes scolarisés en milieu ordinaire, en particulier dans le second degré.
- 1.4 Les Plans personnalisés de compensation et les Plans personnalisés de scolarisation sont souvent incomplets et parfois inexistantes.
- 1.5 Des parcours parfois chaotiques et trop souvent sans débouché en terme de diplôme et de qualification professionnelle.
- 1.6 Des difficultés d'accès aux études supérieures.
- 1.7 L'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont encore difficiles, notamment en raison de l'insuffisance de leur qualification professionnelle.
- 1.8 Des difficultés persistantes de coordination et de collaboration entre le milieu scolaire, périscolaire et les structures médico-sociales.

### **2. Le statut, la formation et le cadre d'emploi des professionnels en charge de l'inclusion des jeunes en situation de handicap**

## III. LES DEFIS A RELEVER

III.1 L'identification précise des besoins d'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans le parcours de leur vie scolaire, périscolaire et dans leur vie sociale.

III.2 Éviter les écueils du sur-accompagnement.

III.3 Professionnaliser la fonction, sortir les personnels de la précarité sans enfermer ni les jeunes, ni les salariés dans des cadres trop contraignants.

III.4 L'harmonisation et la coordination des interventions des différents acteurs de l'accompagnement scolaire et périscolaire dans le temps et sur le territoire.

III.5 L'évaluation de la pertinence des mesures mises en oeuvre : rapport bénéfices /risques et coût /efficacité.

## **IV. LES PRECONISATIONS**

IV.1 Affirmer la nécessité de garantir un parcours et clarifier la notion d'accompagnement.

IV.2 Accompagner dans les différents temps et lieux de vie les jeunes en situation de handicap si nécessaire.

IV.3 Mettre en place les outils et les coordinations permettant une continuité et une efficacité dans l'accompagnement du parcours des jeunes en situation de handicap.

IV.4 Un nouveau diplôme : « AJH » ou « AJSH » Accompagnant de Jeune Handicapé ou Accompagnant de Jeune en Situation de Handicap.

IV.5. Le cadre d'emploi

IV. 6 Installer un pilotage efficace et partagé du dispositif

## **V. CONCLUSION**

## **VI. ANNEXES**

1. Lettre de cadrage
2. Composition du groupe de travail
3. Textes législatifs et réglementaires de référence
4. Liste des rapports
5. Liste des personnes auditionnées
6. Référentiel d'activité
7. Référentiel de compétences
8. Référentiel de formation
9. Préconisations « AJH » ou « AJSH »
10. Texte régissant les GIP

## **I. INTRODUCTION**

La loi du 11 février 2005 et la loi sur la Refondation de l'école, convergent pour offrir le cadre législatif d'une égalité des chances, aux jeunes en situation de handicap, dans leur parcours de vie et de formation.

Les efforts conjugués des pouvoirs publics, des administrations, des associations et des organisations non gouvernementales, des jeunes et de leurs familles ont permis d'assurer la scolarisation totale ou partielle de beaucoup d'élèves en situation de handicap dans le milieu scolaire ordinaire.

Ce résultat a été acquis notamment par un accroissement très important du nombre d'auxiliaires de vie scolaire.

Ces personnels ont été recrutés à des niveaux de formation initiale divers et dans un cadre d'emploi précaire ne permettant pas de leur assurer une rémunération décente, de professionnaliser leur fonction et de capitaliser leur expérience.

Cette situation est à l'évidence difficile pour les auxiliaires de vie scolaire, mais elle oblitère surtout la qualité, la fluidité et la continuité de l'accompagnement proposé aux jeunes en situation de handicap.

### **1. Les objectifs**

La lettre de mission conjointe qui m'a été adressée en qualité de Présidente du groupe de travail, par Madame George Pau-Langevin, Ministre déléguée à la Réussite éducative et Madame Marie-Arlette Carlotti, Ministre déléguée chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, situe la professionnalisation des accompagnants, dans une vision globale qui couvre tous les espaces de la vie sociale du jeune et qui assure la continuité du parcours des jeunes en situation de handicap à l'École, dans leur vie sociale et vers l'insertion professionnelle.

Il s'agit d'assurer une fluidité et une continuité dans le parcours du jeune en situation de handicap et donc de confier la mission d'accompagnement à des personnels formés et qualifiés, occupant un emploi stable et pérenne dans un cadre d'emploi clairement défini.

Le groupe de travail s'est inscrit dans une vision dynamique de l'accompagnement qui a pour finalité la participation autonome pleine et entière de la personne en situation de handicap à la vie de la Cité, dans toutes ses composantes.

Accompagner est envisagé comme une réponse à de multiples besoins, quand ces derniers sont nécessaires, réponses nécessairement apportées par des professionnels divers.

Les réflexions et les propositions rapportées ici, portent donc sur des référentiels de compétences, d'activité et de formation pour des professionnels appelés à travailler dans des structures et sous des tutelles différentes et avec un diplôme reconnu par toutes les institutions concernées de la petite enfance à l'insertion professionnelle.

Dans ce cadre large, la stabilité de l'emploi et la rémunération des futurs professionnels de l'accompagnement ne peuvent donc pas relever du seul Ministère de l'Éducation nationale.

Le groupe de travail s'est donc efforcé de proposer un ou des cadres d'emploi permettant l'engagement pérenne, aux côtés de l'État, d'autres financeurs, compétents notamment dans le champ de la petite enfance, des activités péri et extrascolaires, de l'apprentissage, de la formation en alternance et de l'insertion professionnelle.

L'objectif étant là encore de favoriser les passerelles entre les différentes structures et de faciliter le parcours des professionnels dans des champs divers mais complémentaires.

Au delà de la mission stricto sensu qui lui était assignée, le groupe de travail a développé ses réflexions dans une approche systémique de l'inclusion des jeunes en situation de handicap, intégrant le développement de l'accessibilité, sous toutes ses formes, des lieux de vie « ordinaires », et les conditions de prescription et de suivi de l'accompagnement humain dans les Plans personnalisés de compensation du handicap (PPC) et les Plans personnalisés de scolarisation (PPS).

Par ailleurs de nombreuses associations membres du groupe de travail, ont souligné les risques de dérive d'un sur-accompagnement des jeunes en situation de handicap, avec les effets pervers qu'il comporte, des risques d'atteinte à la loi de 2005 et à sa vision inclusive.

## **2. La méthode**

Le groupe de travail a été mis en place en octobre 2012, a commencé ses travaux en novembre et les a achevés fin février 2013.

Après avoir procédé à l'analyse du cadre normatif, législatif et réglementaire existant, il a pris connaissance des conclusions des rapports d'évaluation parlementaires et administratifs produits en 2012 et 2013 sur les conditions de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 11 février 2005 relatives à l'accompagnement du parcours de vie et de formations des jeunes en situation de handicap.(Cf. annexe 3 et 4).

Le groupe de travail a également auditionné les auteurs de ces rapports, les organismes et personnalités qualifiés sur les sujets à traiter. Il a porté une attention particulière aux expériences d'accompagnement réussies qui lui ont été présentées. (Cf. annexe 5).

Durant toute cette étape, le groupe a pu établir un état des lieux partagé et identifier les défis à relever pour améliorer de manière significative la qualité de l'accompagnement proposé aux jeunes et les conditions de travail et d'emploi des professionnels.

Dans un second temps, les participants ont travaillé à des propositions qui ont été débattues dans le groupe avec la volonté de trouver un consensus permettant de dépasser les divergences d'appréciation et de parvenir à des préconisations concrètes sur les points soulevés dans la lettre de cadrage.

## II. L'ÉTAT DES LIEUX

### 1. La scolarisation des jeunes en situation de handicap

Le groupe sur la professionnalisation de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap s'inscrit dans la continuité des nombreux travaux conduits par le parlement, les corps d'inspection, les organismes publics et parapublics, les associations représentatives des personnes handicapées, pour évaluer et améliorer les conditions de la mise en œuvre de la loi de 2005 relative à l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Beaucoup des auteurs de ces contributions ont été auditionnés par le groupe de travail qui s'est largement appuyé sur leurs constats et leurs préconisations.

L'état des lieux présenté ici reprend l'ensemble des éléments de ces rapports, relatifs aux sujets à traiter, qui permettent de mettre en perspective les propositions du groupe de travail.

#### 1.1. Les étapes de la mise en place de l'accompagnement des élèves en situation de handicap

Rappelons pour mémoire la genèse du dispositif d'accompagnement tel qu'il existait au moment de la promulgation de la loi du 11 février 2005.

**Dès 1980**, des parents se mobilisent pour que leurs enfants puissent être accompagnés en milieu scolaire ordinaire. Ils développent **le concept d'auxiliaires d'intégration scolaire**.

Les premiers à exercer cette fonction le font sous des statuts très divers : objecteurs de conscience, volontaires du service civil, jeunes sous contrats aidés par l'État, emplois associatifs, personnels des collectivités territoriales... La mise en place du dispositif emplois-jeunes à la fin des années 90 a permis aux associations de donner un nouvel essor à ce dispositif.

**En 1999**, un plan de scolarisation des enfants et adolescents handicapés, connu sous le nom de "**plan Handiscol**", a été initié par Ségolène Royal, Ministre déléguée à l'Enseignement scolaire et conduit par le ministère de l'Education nationale en relation étroite avec le ministère en charge des personnes en situation de handicap, afin d'améliorer la capacité du système éducatif à scolariser les élèves en situation de handicap.

Il comportait 20 mesures organisées autour de 5 axes prioritaires :

- Réaffirmer le droit à la scolarisation des enfants en situation de handicap ;
- Implanter des outils d'observation ;
- Améliorer l'orientation et renforcer le pilotage ;
- Développer les dispositifs et les outils de l'intégration ;
- Améliorer la formation des personnels.

Une convention pour le développement des services d'auxiliaires d'intégration scolaire a par ailleurs été signée, dans le cadre de ce plan, entre le Ministère de l'Education nationale, La FNASEPH et l'association IRIS Initiative. Cette convention a permis à une trentaine de départements de disposer d'un service d'auxiliaires d'intégration scolaire.



**En 2003**, l'arrêt du recrutement des emplois jeunes, a amené le Ministère de l'Éducation nationale à faire reposer la pérennisation de ce service sur le statut des assistants d'éducation (Loi n°2003-400 du 30 avril 2003) créant ainsi « officiellement » les auxiliaires de vie scolaire individuel AVS-i et les auxiliaires de vie scolaire collectif AVS-co. Ce sont des agents non titulaires de la fonction publique qui ont pour mission « l'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés.»

**En 2004**, la plupart des emplois-jeunes gérés par les associations se sont vus proposer un contrat AED à l'Éducation nationale.

**En 2005**, des EVS (emplois vie scolaire) sont recrutés afin d'assurer les fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves en situation de handicap.

**En 2006**, les besoins identifiés par les CDAPH sont tels que ces personnels remplissent également les missions d'accompagnement dévolues aux assistants d'éducation.

**En 2009**, la convention cadre du 01/09/2009 est signée par le Ministère de l'Éducation nationale et des associations pour assurer la continuité de l'accompagnement auprès des élèves en situation de handicap.

**En 2010**, la convention est reconduite et la circulaire n° 2010-139 est publiée le 31/8/2010 pour définir la mission d'accompagnement scolaire effectuée par des personnels employés par les associations.

**En 2012**, le décret n° 2012-903 du 23/7/2012 relatif à l'aide individuelle et à l'aide mutualisée est publié. Il distingue les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle AVS-I et celle d'auxiliaire de vie scolaire pour l'aide mutualisée AVS-M.

**En 2013**, l'accompagnement est donc assuré par des personnels sous trois types de statut, des contrats aidés, des assistants d'éducation recrutés soit par la Direction académique des services de l'Éducation nationale soit par un établissement public local d'enseignement ou un établissement privé avec un CDD de droit public de 3 ans renouvelable une fois, soit par une association conventionnée.

Ce rapide rappel souligne l'urgence de professionnaliser l'accompagnement des jeunes en situation de handicap, au sens global, en leur assurant une véritable formation attestée par un diplôme, un statut pérenne, une rémunération décente et un cadre d'emploi unifié.

## **1.2 Avec la loi de 2005 une nouvelle étape est franchie : l'objectif d'inclusion des enfants en situation de handicap remplace la notion d'intégration**

Le changement le plus profond est l'introduction dans la loi d'un nouveau droit du jeune en situation de handicap : **le droit à un parcours de formation**.

Il s'agit non seulement d'ouvrir l'école à l'élève en situation de handicap et de mettre en place les conditions optimales de la scolarisation, mais surtout de prévoir et de construire, avec le jeune et sa famille, un parcours qui lui permette de s'insérer dans la collectivité et de réaliser son projet de vie.

L'accès à l'école n'est pas un but, mais un moyen, au service de la réussite de la personne en situation de handicap, de la réussite de sa vie d'homme ou de femme.

Pour atteindre cet objectif légitime mais ambitieux de nombreux obstacles restent à surmonter.

La professionnalisation des accompagnants a été envisagée par le groupe de travail comme un moyen essentiel de contribuer à la construction d'un parcours de formation et de vie, cohérent et fluide.

### **1.3 La mise en œuvre des dispositions de la loi de 2005 va se traduire par une augmentation très significative du nombre de jeunes scolarisés en milieu ordinaire, en particulier dans le second degré**

Au vu des données statistiques fournies par les services du Ministère de l'Éducation nationale, la loi du 11 février 2005 a indubitablement servi l'intégration dans le milieu scolaire ordinaire des jeunes en situation de handicap.

Mais ces « bons » chiffres masquent des situations très hétérogènes suivant la nature du handicap, le territoire de résidence, le niveau scolaire.

Par ailleurs aucune évaluation des impacts de cette évolution sur le niveau scolaire, la formation professionnelle des jeunes en situation de handicap, et leur inclusion sociale n'est encore disponible.

- **117 834 élèves en situation de handicap étaient scolarisés en milieu ordinaire en 2006/2007, ils sont 210 395 en 2011/2012 soit une augmentation de 78,6%.**

Ce qui représente au moins en terme quantitatif, un progrès considérable qu'il faut relier à l'évolution de la demande des familles.

- **70 000 nouveaux jeunes ont été reconnus en situation de handicap dans le milieu ordinaire depuis 2004.**

Dans son rapport, « La scolarisation des enfants handicapés » le Sénateur Paul Blanc, met en évidence que l'augmentation du nombre d'élèves considérés comme « handicapés » est en partie, la conséquence d'une extension du concept de handicap à des élèves qui, jusque-là, restaient hors de son champ.

Mais c'est aussi à l'école que des interrogations, des signes particuliers ou des comportements atypiques ont conduit à identifier une situation de handicap.

Souvent même, c'est la situation scolaire elle-même et la confrontation aux apprentissages qui révèlent le trouble à l'origine du handicap.

#### **Cet accroissement quantitatif mérite cependant d'être nuancé.**

Il ressort en effet de l'enseignement des différents rapports sur la scolarisation des enfants en situation de handicap que de fortes disparités persistent :

- selon les niveaux de scolarité, qui entraînent des ruptures de parcours de scolarisation du fait de la difficulté de la poursuite dans l'enseignement supérieur notamment,

- dans les temps de scolarisation : les temps hebdomadaires sont très aléatoires, on passe fréquemment de temps complet à temps partiel à quelques heures hebdomadaires,
- avec un manque d'harmonisation des pratiques au sein même de l'Éducation nationale entre académies et entre les académies et les MDPH.
- **71 000 jeunes en situation de handicap sont scolarisés en établissements spécialisés.**

**L'augmentation du nombre des élèves considérés comme en situation de handicap en milieu ordinaire n'a pas été accompagnée d'une réduction de l'effectif pris en charge dans les établissements médico-sociaux ou de santé.**

Entre 2000 et 2010, la part de la scolarisation en établissements spécialisés est passée de 44,9 % à 28,6 %, mais le nombre d'enfants scolarisés y a connu une très légère hausse (+ 0,6 %). (Source : Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'Education nationale » Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ; juillet 2012).

Ainsi, l'inclusion scolaire s'accompagne du maintien du secteur médico-social pour l'accueil et la scolarisation des enfants en situation de handicap.

Cela tient sans doute à l'existence d'un secteur associatif structuré et aux résistances et/ou difficultés actuelles pour scolariser en milieu ordinaire les enfants porteurs de certains types de handicaps (polyhandicaps, déficiences motrices ou sensorielles lourdes, etc.).

- **5000 enfants en situation de handicap environ seraient totalement déscolarisés en particulier les jeunes atteints de troubles envahissants du développement.**

Les problèmes de scolarisation des enfants atteints de ces types de handicap sont loin d'être réglés, sans doute faute de structures adéquates ou correspondantes au choix des familles ou de modalités d'accompagnement mieux adaptées.

- **Un accroissement très important du nombre d'Auxiliaires de Vie Scolaire et donc de jeunes bénéficiant d'un accompagnement humain.**

26% des élèves en situation de handicap bénéficiaient en 2006 d'un accompagnement humain dans leur scolarité, ils sont 47% en 2011, ce qui représente un accroissement de 80%.

60% des élèves en situation de handicap dans le primaire et 25% dans le secondaire bénéficient d'un accompagnement individuel, majoritairement à temps partiel.

L'accroissement du nombre d'AVS est lié à cinq facteurs principaux :

- une acception élargie du handicap ;
- l'augmentation du nombre de jeunes en situation de handicap scolarisés ;
- la croissance de la demande des familles et des enseignants ;
- les modalités imprécises et disparates de prescription et d'évaluation en particulier au niveau des PPS ;
- l'insuffisance de pilotage lié à un déficit de communication entre les acteurs concernés et l'absence de système d'information commun à l'ensemble des MDPH.

**Cette évolution vient parfois compenser l'ajustement insuffisant de l'environnement scolaire et les retards dans la mise en accessibilité physique et pédagogique de l'école et des structures périscolaires.**

(Source : Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'Education nationale ». Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ;juillet 2012).

#### **1.4 Les Plans personnalisés de compensation et les Plan personnalisés de scolarité sont souvent incomplets et parfois inexistant**

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de ces plans quand ils existent sont peu ou mal assurés.

#### **Nombre d'enfants bénéficiant d'un PPS**

	<b>2006</b>	<b>2010</b>	
Accompagnés individuellement	26341	61296	(32%)
Accompagnés collectivement	29589	50932	(26%)
Non accompagnés	61904	81065	(42%)
<b>Total</b>	<b>117834</b>	<b>193293</b>	<b>(100%)</b>
Source : DGESCO			

L'état des lieux des modalités de prescription de l'accompagnement des élèves en situation de handicap dressé dans le Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'Education nationale » par Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ;juillet 2012) est plus préoccupant que ce que laisse prévoir les chiffres fournis par la DEGESCO.

#### **Résultats de l'étude menée par l'IGEN Sur 61 départements.**

*26 ont transmis un document relevé dans une école portant le titre de projet personnalisé de scolarisation.*

*Dans les 35 autres, ont été recueillis : des comptes-rendu d'équipe de suivi de la scolarisation (20 départements) ; des notifications de la MDPH (6 départements) ; des documents avec des titres divers, tels que « suivi du PPS », « mise en œuvre du PPS », « document préparatoire au PPS », « avenant », etc. (11 départements).*

Parmi les 26 documents qui sont présentés comme « projet personnalisé de scolarisation » :

*15 documents purement administratifs : notification et/ou fiche de renseignement d'une à trois pages, parfois accompagnés d'un compte-rendu de l'équipe de suivi de la scolarisation ;*

*3 relevés de conclusions remplis par le référent ;*

*3 ensembles d'éléments divers ;*

*5 projets plus approfondis et correspondant davantage aux attentes des textes, dont deux intitulés « projet personnalisé de compensation et de scolarisation », visiblement conçus par le même auteur.*

Sur les 61 dossiers remis (comportant ou non le titre de PPS) :

20 portent le logo de la MDPH seul ;  
17 le logo de l'inspection d'académie seul ;  
16 les deux logos ;  
8 aucun logo ;  
13 dont 5 « PPS » ne comportent aucune signature ou case prévue pour une signature ;  
39 sont signés par les parents, 25 par le référent, 26 par le directeur, 23 par les enseignants, 15 par un représentant de la MDPH.

3 font référence au projet de vie, 7 au plan de compensation, un seul se situe dans la perspective d'un parcours « pluriannuel » ; 38 évoquent, sur au moins une pièce du dossier, l'évaluation (bilan ou diagnostic, scolaire ou pluridisciplinaire), 20 ont une rubrique « besoins » et 33 une rubrique « objectifs », 28 rappellent les étapes antérieures de la scolarité.

Parmi les rubriques prévues sur le document ou l'une de ses annexes (remplies ou non), on relève, les prises en charge extérieures (54 fois), l'attribution d'AVS (52), l'emploi du temps (42), les matériels adaptés (39), les transports (37), l'orientation (27), les aménagements d'épreuves d'examen ou d'évaluation (14).

#### **1.4.1 L'évaluation des besoins et la coordination des interventions en matière d'accompagnement scolaire**

La plupart des pays européens ont adopté le modèle du Plan personnalisé, recommandé par les instances internationales, comme cadre à l'évaluation des besoins et l'orientation des enfants en situation de handicap. Ce document est en général élaboré au sein du système éducatif. (Note d'analyse n° 314 de janvier 2013 du Centre d'Analyse Stratégique).

La France se distingue en confiant l'élaboration du projet personnalisé de scolarisation (PPS) à un organisme extérieur à l'Éducation nationale (même si l'institution y est représentée), la MDPH.

Selon le Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'Éducation nationale » Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ; juillet 2012 - l'effectivité du PPS est également variable en CLIS.

#### **23 % des élèves des classes visitées par la mission d'inspection n'ont pas de PPS connu des enseignants.**

Sur le terrain, c'est bien souvent le projet personnalisé établi par l'enseignant de la CLIS qui est effectif, lorsqu'il existe.

Hors CLIS, le « Rapport d'information sur l'application de la loi du 11 février 2005 » des Sénatrices Claire-Lise Champion et Isabelle Debré, mentionne que dans certains cas, 30% seulement des enfants handicapés bénéficieraient d'un PPS.

Il en résulte que le PPS serait, dans les faits, et contrairement aux textes, fréquemment préparé non pas par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, mais par l'équipe pédagogique de l'établissement de référence.

**Le contenu de ce document serait, par ailleurs, insatisfaisant puisqu'il formulerait, dans la majorité des cas, directement des solutions de prise en charge et ne procéderait pas d'abord à l'évaluation des besoins de l'enfant.**

**Son suivi et son évaluation seraient enfin pratiquement inexistants.**

## **Le bilan des groupes techniques départementaux de suivi de la scolarisation est jusqu'ici trop limité.**

➤ *En Italie, le plan d'éducation personnalisé (PEP) est élaboré par l'enseignant de soutien. Son contenu est défini en lien avec les unités sanitaires locales et la famille, le plan comprenant à la fois des aspects éducatifs, de rééducation et de prise en charge sociale. Le PEP est, par ailleurs, la base de l'évaluation de l'élève. Si l'enfant handicapé atteint les niveaux d'apprentissage comparables à ceux fixés par le programme national, il est évalué comme les autres élèves. Sinon, il l'est par rapport aux objectifs fixés par le PEP (Etude citée par le centre d'analyse stratégique).*

### **1.5 Des parcours parfois chaotiques et trop souvent sans débouché en terme de diplôme et de qualification professionnelle**

L'accès aux lycées et aux lycées professionnels reste difficile, seulement 21% des jeunes collégiens en situation de handicap poursuivent leurs formations au delà de la scolarité obligatoire.

Le nombre de collégiens considérés en situation de handicap a pratiquement doublé entre les rentrées 2006 et 2010, ce qui représente plus de 26 000 élèves supplémentaires. (Source : Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'éducation nationale ». Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ; juillet 2012).

Cette augmentation concerne tous les modes de scolarisation : classe ordinaire, SEGPA, ULIS. Mais c'est en classe ordinaire que les élèves en situation de handicap sont les plus nombreux.

Une telle augmentation est d'abord la conséquence d'une volonté de poursuite de scolarisation souvent exprimée par les enseignants, les parents ou les enseignants référents.

Elle se heurte néanmoins à de nombreux obstacles : circulation peu articulée des informations entre le primaire et le secondaire, le collège et le lycée. Les enseignants référents ne sont pas toujours à même d'orienter les jeunes et leur famille dans les différentes formes de formation et d'insertion.

L'enquête réalisée en 2009 et 2010 dans les CLIS montre bien que l'accès au collège (ULIS, SEGPA ou, plus rarement, classe ordinaire) constitue un objectif prioritaire. (Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'éducation nationale ». Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ; juillet 2012).

Toutefois, **une partie des élèves en situation de handicap n'accède toujours pas à l'enseignement secondaire** : c'est le cas, par exemple, d'élèves porteurs de troubles intellectuels et cognitifs (ils étaient 61 880 en primaire et seulement 24 828 en collège en 2010-2011). (Source : Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'éducation nationale ». Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ; juillet 2012).

À l'inverse, la part des « troubles du langage et de la parole » est (en valeur relative) deux fois plus importante en collège : un collégien en situation de handicap sur cinq alors que cette proportion n'est que de un sur dix dans le premier degré. On peut sans doute voir là le double effet d'une poursuite d'études systématique



des jeunes « dysphasiques » ou « dyslexiques » et d'une reconnaissance plus tardive par rapport aux autres troubles (y compris au niveau du collège).

**Malgré sa progression rapide, le nombre de jeunes en situation de handicap scolarisés en lycée demeure très modeste : 12 837 en 2010/2011, 13 969 en 2011/2012 soit 9%.**

Les jeunes en situation de handicap devraient être désormais, aux yeux de tous, des lycéens de plein droit. Cependant ils ne représentent encore qu'une très faible part des lycéens (2 132 413), soit 0,60 %. Et cette part est encore plus faible en lycée d'enseignement général et technologique (0,40%). (Source : Rapport sur « La mise en oeuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'Education nationale » Martine Caraglio et Jean-Pierre Delaubier ; juillet 2012).

Les 6 619 élèves supplémentaires accueillis à la rentrée 2007 en collège ne se retrouvent pas, loin de là, quatre ans plus tard en lycée (seulement + 1 132 en 2011). De même, les « ULIS lycée » restent peu nombreuses et réparties de manière très hétérogène sur le territoire : au total, les lycéens accueillis en ULIS n'étaient que 2 419 en 2010-2011 (soit une moyenne de 24 élèves par département).

Il faut enfin rappeler que ces lycéens « hors dispositif » sont, de très loin, les plus nombreux : 11 118 sur les 12 837 recensés dans le second cycle en 2010/2011.

À l'inverse, la scolarisation à travers l'ULIS constitue une organisation plus importante avec un impact sur l'ensemble de la communauté scolaire et, en général, un projet spécifique, « volet du projet d'établissement ». Le lycéen d'ULIS est plus souvent ressenti par les autres et par lui-même comme « différent ».

Souvent, l'élève passe d'une ULIS « collège » à une ULIS « lycée ». C'est le principe de continuité qui l'emporte et trop souvent au détriment du choix de formation.

### **Cas particulier de l'enseignement agricole**

Depuis septembre 2008 le recrutement des AVS-i est réalisé sur la base des notifications des MDPH par les chefs d'établissements pour les établissements d'enseignement agricole publics et privés. Le salaire des AVS-i est remboursé à l'établissement sous forme de subvention. En 2011 415 AVS-i assuraient l'accompagnement de 1490 élèves en situation de handicap.

### **1.6 Des difficultés d'accès aux études supérieures**

**Une augmentation constante du nombre d'étudiants en situation de handicap est relevée dans l'ensemble des établissements.**

**Ce nombre est passé de 6 015 en 2003/2004 à 9 291 en 2010/2011.** L'accès des élèves en situation de handicap de terminale à l'enseignement supérieur serait proche de celui de la moyenne de la population scolarisée en terminale. En revanche, la répartition des étudiants en situation de handicap dans chacune des années du cursus universitaire est différente de celle de l'ensemble de la population étudiante.

Elle se caractérise par un abandon plus important en 1<sup>o</sup> année que dans l'ensemble de la population étudiante.

**La difficulté d'adaptation rencontrée par l'ensemble des étudiants à l'arrivée à l'université est sans doute plus sensible pour les étudiants en situation de handicap. L'accueil est encore à améliorer pour ces jeunes et c'est notamment le rôle dévolu aux structures handicap des universités.**

En 2010/2011, selon l'enquête réalisée par la Direction générale pour l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) :

**- 70% des étudiants en situation de handicap bénéficient d'un plan d'accompagnement des études, formalisé,**

- près de deux tiers de ces étudiants sont suivis régulièrement (34 %) ou ponctuellement (24 %) par la structure d'accueil handicap ;
- seuls 30,4 % des plans d'accompagnement des études sont communiqués à la MDPH ;
- un quart des universités déclare ne pas avoir établi de relation avec la MDPH ;
- dans près de 60 % des cas, l'information relative aux mesures dont l'étudiant peut bénéficier auprès de la MDPH n'est pas disponible ;
- près d'un quart de ces étudiants bénéficient d'un aménagement de leur cursus de formation motivé par les conséquences de leur handicap ;
- plus des trois quarts (77,6 %) des étudiants en situation de handicap bénéficient d'un aménagement des modalités de passation des examens, essentiellement un temps majoré, une salle particulière, un secrétariat ou du matériel pédagogique adapté.

L'accompagnement des étudiants en situation de handicap prend plusieurs formes : il faut bien distinguer ce qui relève de **l'accessibilité** et ce qui relève de la **compensation**.

**La responsabilité de l'accompagnement versus « accessibilité » aux études supérieures incombe aux l'universités ou aux grandes écoles.** Elle consiste pour :

- 15% d'entre eux en une aide apportée par un preneur de note ;
- 3,5% d'entre eux en un soutien pédagogique ou du tutorat ;
- 1% d'entre eux en un interprète ou un codeur ;
- 5% d'entre eux en autres aides humaines spécifiques.

**Un accompagnement prescrit dans le plan personnalisé de compensation et financé par la prestation de compensation du handicap et qui consiste pour :**

- 4,5% d'entre eux par un accompagnement par un service ou un établissement médico-social ;
  - 4% d'entre eux par un accompagnement via un AVS ;
  - 4% ont recours à un mode de transport spécifique.
- (Chiffres : MESR).

### **1.7 L'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées est encore difficile, notamment en raison de l'insuffisance de leur qualification professionnelle**

D'après le CNCPH, le chômage des travailleurs handicapés s'élève à 19,1% contre 9,5 % pour les demandeurs d'emploi valides.  
81% des personnes en situation de handicap ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat.



Une étude de la DARES publiée en 2011 (Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) confirme que les personnes de 20 à 64 ans ayant ou ayant eu une reconnaissance administrative de leur handicap ouvrant droit à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ont des parcours professionnels plus hachés et instables que l'ensemble de la population.

Les constats présentés au groupe sur ce sujet mettent en évidence l'importance d'un soutien des jeunes et des structures accueillantes à chaque étape de transition du parcours qui aboutit à l'emploi : passage du premier au second degré puis aux études supérieures, passage du milieu ordinaire au milieu spécialisé et inversement, de l'enseignement général à l'enseignement professionnel.

Ce qui se traduit dans un nombre significatif de cas par des difficultés d'adaptation à l'entrée dans l'entreprise qu'un accompagnement spécifique pourrait permettre de surmonter en confortant le jeune dans ses compétences sociales et professionnelles et en levant son appréhension de l'échec. Parallèlement cet accompagnement est de nature à rassurer l'établissement ou l'entreprise et donc à l'inciter à accueillir des jeunes en situation de handicap.

### **1.8. Des difficultés persistantes de coordination et de collaboration entre le milieu scolaire, périscolaire et les structures médico-sociales**

Seulement la moitié des établissements spécialisés ont signé la convention de coopération avec l'Éducation nationale postulée par le décret du 2 avril 2009 relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés et à la coopération entre les établissements mentionnés à l'article L.351-1 du code de l'éducation et les établissements et services médico-sociaux mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Il n'y a donc que 9% des enfants inscrits dans le milieu spécialisé qui bénéficient d'une scolarité partagée entre l'école ordinaire et l'établissement spécialisé (source UNAPEI).

De ce fait, les parents et le milieu ordinaire ne bénéficient que de manière marginale des ressources en termes de compétences et de savoir faire du secteur médico-social et des établissements spécialisés.

Pour des raisons d'ignorance des pratiques et des contraintes mutuelles, de différence de culture, de cloisonnement institutionnel, le dialogue entre le milieu scolaire et le secteur médico-social reste insuffisant.

Il semble que les MDPH et les CDAPH aient à jouer un rôle moteur pour organiser la concertation non seulement sur le meilleur moyen de soutenir le projet de vie de chaque jeune en situation de handicap, mais aussi pour favoriser des partenariats et des redéploiements de ressources en fonction des besoins identifiés localement.

## **2. Le statut, la formation et le cadre d'emploi des professionnels en charge de l'inclusion des jeunes en situation de handicap**

De nombreuses catégories de professionnels concourent chacun dans leur champ spécifique, à l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.

### **Les auxiliaires de vie scolaire (individuels et mutualisés)**

Leur rôle est centré sur la personne et les conséquences physiques et sociales de son handicap. Il est avant tout un auxiliaire d'intégration. Il accomplit des gestes liés à l'hygiène, à la sécurité, à l'accessibilité physique, à l'agencement de l'environnement (Rapport pour avis sur le projet de loi de finances pour 2013 de Monsieur Michel Ménard, Député.10/10/2012).

### **Les assistants d'éducation**

Recrutés après le Baccalauréat, ils peuvent apporter aux élèves porteurs de handicap soit une aide individuelle soit une aide mutualisée. Ils peuvent assurer les fonctions suivantes : encadrement et surveillance des élèves (hors internat), encadrement et surveillance des élèves (internat), aide à l'accueil et à l'intégration des élèves en situation de handicap, aide à l'utilisation des nouvelles technologies, participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle, encadrement des sorties scolaires, aide à l'étude et animation de la B.C.D (bibliothèque et centre documentaire).

### **Répartition des moyens pour l'accompagnement scolaire au 30/06/12.**

Pour 76 325 élèves accompagnés par un AVS-I (public et privé)

	9 213	AED
	1 946	AED recrutés par des EPLE
	133	ex- AED recrutés associations
	349	Collectivités locales et associations
	15 940	Contrats Uniques d'Insertion
<b>Total</b>	<b>27882</b>	<b>ETP</b>
	Soit 2 ,74 jeunes accompagnés par ETP d'AVS	
	Source : DGESCO	

### **Les enseignants spécialisés (14 000 ETP en 2011/2012 dont 28% affectés à des emplois au MEN).**

Ils sont titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap.

20% de ces emplois ne sont pas tenus par des titulaires du CAPA-SH, dans certains départements plus de la moitié des CLIS sont confiées à des non spécialistes.

### **Les enseignants référents (1468 en juin 2012)**

Ils sont les « chevilles ouvrières » du processus d'élaboration des parcours de formation des jeunes en situation de handicap. Ils ne bénéficient pas toujours d'une formation adaptée à leur rôle, ce qui les conduit souvent à se centrer sur une fonction administrative de gestion du dossier de l'élève en situation de handicap. Il serait souhaitable de leur donner les moyens d'exercer pleinement leur rôle de garant de l'inclusion scolaire des enfants en situation de handicap.

**Par ailleurs, les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)** dispensent un accompagnement éducatif et des soins au domicile familial d'enfants et d'adolescents en situation de handicap, mais aussi dans les crèches, dans des établissements scolaires ordinaires, des placements familiaux ou au siège du service. Au nombre de 911 pour **23 000 places**, ces services ont pour mission de soutenir les projets d'inclusion scolaire. Le nombre de place s'est accru de 32% entre 2005 et 2010.

### III. LES DEFIS A RELEVER

#### III.1 L'identification précise des besoins d'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans leur vie scolaire, périscolaire et dans leur vie sociale

L'augmentation des demandes d'accompagnement interroge sur les prescriptions notifiées par les MDPH.

Le constat exposé ci-dessus fait apparaître d'importantes marges de progression dans l'évaluation des besoins, les critères et les modalités d'attribution des aides et la mise en œuvre des décisions.

L'évaluation initiale est parfois sommaire faute d'outils, de qualification, de ressources humaines et en raison de déficit de communication entre les différentes parties prenantes.

L'évaluation est limitée aux besoins d'accompagnement scolaire et néglige l'accessibilité aux autres activités de la vie sociale pour les jeunes en situation de handicap.

Il n'y a pas de suivi de la mise en œuvre et d'évaluation des résultats des mesures d'accompagnement et donc pas suffisamment de dialogue entre les partenaires et des réajustements lorsqu'ils seraient nécessaires.

La diffusion et la généralisation des outils proposés conjointement par la CNSA et par le ministère de l'Education nationale devraient constituer une opportunité à saisir pour compenser les difficultés actuelles de l'évaluation des besoins d'accompagnement.

**Le GEVA** est défini par le décret no 2008-110 du 6 février 2008 et l'arrêté du 6 février 2008 paru au Journal officiel du 6 mai 2008. Ce guide doit être utilisé de façon individualisée et adaptée aux objectifs de chaque évaluation.

*C'est un support au recueil d'informations. Il s'agit d'une « compilation » des résultats des différents tests, il ne les remplace pas. De nombreux acteurs gravitent autour de la personne. Ces acteurs vont utiliser un langage commun pour évaluer la situation et les compétences pour échanger des informations.*

**Le GEVASco** : La totalité du GEVA n'est pas nécessaire pour évaluer la situation de l'enfant, notamment en situation d'apprentissage. Le GEVASco extrait des différents volets du GEVA les items pertinents pour l'évaluation des enfants en situation scolaire. Il permet de mesurer l'effet de l'accompagnement (grille spécifique). Il ne se substitue pas aux outils d'évaluation propres à chaque professionnel..

Il y a deux versions :

**La première demande** : on synthétise le résultat des observations effectuées effectués par les différents acteurs pour renseigner le GEVASco.

**Le réexamen** : on évalue les effets de la mise en œuvre du PPS.

Modalité de déploiement de l'outil : mise à disposition des MDPH et enseignants depuis le 31 aout 2012.

*Il ne se substitue pas aux évaluations des professeurs, des psychiatres etc. Il peut être complété, en tant que de besoin, par des évaluations plus ciblées.*

*Une étude de reproductibilité sera mise en place en 2013 dans 10 départements.*

**Le PPS :** *La trame retenue pour sa construction : on a regroupé toutes les orientations sur la scolarité. Le temps et le lieu de scolarité doivent être notifiés. Il faut préciser le type d'activité exercée par l'aide humaine. Le même mode de diffusion que le GEVASco a été prévu.*

Par ailleurs les PPC comportent presque exclusivement des prescriptions d'aide humaine pour la vie quotidienne, **les autres activités permettant une pleine participation à la vie sociale ne sont pas suffisamment prises en compte.** Cette situation préjudiciable à l'inclusion sociale de ces jeunes devrait être revue dans les meilleurs délais.

### **III.2 Éviter les écueils du sur-accompagnement**

#### **III.2.1 Stigmatisation et isolement du jeune en situation de protection**

*« Une étude américaine montre que le recours intensif aux « teaching assistants » (équivalent AVS) peut être contre-productif. S'appuyant sur une enquête longitudinale, elle fait ressortir une corrélation négative entre le soutien apporté par des teaching assistants et les résultats des élèves dans les disciplines fondamentales. La présence de teaching assistants aurait en effet tendance à diminuer les interactions des élèves handicapés avec les enseignants et les autres élèves. » (Note d'analyse n°314 de janvier 2013 du Centre d'analyse stratégique).*

**Même s'il faut se garder de généralisations imprudentes ou de conclusions hâtives, cette étude fait écho aux préoccupations exprimées dans le groupe de travail ou par les collégiens, les lycéens et les étudiants en situation de handicap qui refusent un accompagnement humain trop présent qui peut être stigmatisant et constituer une entrave à leur autonomie et à des relations directes avec leur environnement.**

Cela souligne une fois encore, la nécessité d'une évaluation rigoureuse et partagée des besoins d'accompagnement dans le cadre du projet de vie de la personne concernée et de son acception par les jeunes et leurs familles.

#### **III.2.2 Désengagement des acteurs « ordinaires » de l'inclusion**

Professionnaliser l'accompagnement est une condition de la continuité et de la qualité du service rendu aux jeunes en situation de handicap. Il ne faudrait cependant pas que cela aboutisse :

- à ce que l'entourage « ordinaire » du jeune (enseignants, animateurs socioculturels ou sportifs, personnels de service, camarades de classe ou de loisirs...) se sentent « incompétent » ou « inutile » pour effectuer des gestes simples qui confortent l'autonomie de l'enfant en situation de handicap et contribuent à l'inclure dans le jeu ordinaire des échanges de services ;
- à ce que, comme cela arrive encore trop souvent, la présence d'un accompagnant qualifié devienne une condition obligatoire de l'accessibilité de la scolarité ou des activités péri et extra scolaires aux jeunes en situation de handicap.

### **III.2.3 Substitution aux efforts d'accessibilité et d'adaptation qui doivent être consentis pour permettre l'inclusion sociale de tous**

Les retards pris dans la mise en accessibilité physique, sensorielle, pédagogique des établissements ou des services sont une entrave à l'inclusion scolaire et sociale des jeunes en situation de handicap. Ils ne peuvent être compensés sur le long terme par la prescription d'une aide humaine systématique.

### **III.3 Professionnaliser la fonction, sortir les personnels de la précarité sans enfermer ni les jeunes, ni les salariés dans des cadres trop contraignants**

En leur garantissant une diversité de fonctions et de tâches, les AVS acquièrent une expérience professionnelle qui pourrait être utilement valorisée dans d'autres types d'emplois et de fonctions.

### **III.4 L'harmonisation et la coordination des interventions des différents acteurs de l'accompagnement scolaire et périscolaire dans le temps et sur le territoire**

Au niveau le plus élémentaire, il faudrait parvenir à ajuster les rythmes de l'instruction des demandes et d'élaboration des Plans personnalisés de compensation et des Plans personnalisés de scolarisation par les MDPH à ceux de l'école pour permettre que les modalités d'accompagnement soient définies et l'accompagnant de l'enfant affecté avant la rentrée scolaire.

Il est par ailleurs urgent d'unifier les pratiques des académies et des MDPH sur le territoire pour permettre aux enfants en situation de handicap de bénéficier des mêmes opportunités quel que soit leur lieu de résidence.

Il serait souhaitable que les équipes pluridisciplinaires des MDPH soient amenées à prendre en compte non seulement les aspects médicaux mais aussi les dimensions environnementale et sociale essentielles du parcours de l'enfant.

Favoriser le décloisonnement de l'École et des établissements sociaux ou médico-sociaux permettrait quand cela est reconnu nécessaire que les jeunes en situation de handicap puissent être mieux scolarisés avec un temps partagé entre les établissements scolaires et les établissements spécialisés.

### **III.5 L'évaluation de la pertinence des mesures mises en oeuvre : rapport bénéfiques /risques et coût /efficacité**

**Se doter d'un système de suivi des diplômes obtenus par les élèves en situation de handicap, de connaissances et des compétences acquises au regard du socle commun et en fonction de différents modes de scolarisation**

Une "politique basée sur les preuves", dont les choix seraient justifiés par des évaluations robustes. Si la scolarisation "inclusive" en école ordinaire doit être développée afin d'aboutir à cette société inclusive, il serait nécessaire de lancer des études qui démontreraient sa plus grande efficacité par rapport à l'école spéciale, en termes de réussite scolaire ou professionnelle.

S'agissant des dispositifs collectifs en milieu ordinaire, le rapport précité sur les CLIS conclut que si ces classes sont « satisfaisantes sur le plan du bien-être et de la vie sociale de l'élève [...] on ne dispose pas des éléments pour dire qu'une forme de scolarisation est préférable à une autre pour tel type de handicap. » Il paraît

donc nécessaire que les pouvoirs publics soutiennent des recherches à partir de suivis de cohortes.

Ces recherches pourraient être conduites de manière partenariale au niveau européen.

Le suivi de la performance du système éducatif se focalise essentiellement sur la progression du nombre d'enfants scolarisés. Les données sont en revanche très lacunaires sur les niveaux auxquels ces élèves arrivent, en termes de diplômes, d'acquisition par rapport au socle commun de connaissances ou encore par rapport à leur propre projet.

La MDPH doit rester garante de la cohérence de l'ensemble du projet personnalisé des enfants en situation de handicap et le principe du maintien des équipes pluridisciplinaires réaffirmé.

## **IV. LES PRECONISATIONS**

Les travaux et auditions du groupe de travail, appuyées sur les travaux parlementaires administratifs et associatifs déjà disponibles et l'échange d'expériences attestées, ont permis de déboucher sur des préconisations, qui si elles n'ont pas fait l'objet d'un total consensus, ont néanmoins été validées par une majorité des participants.

Elles sont présentées ici avec leurs avantages mais aussi les risques qu'elles comportent.

Le périmètre défini dans la lettre de cadrage et la complexité des sujets abordés, n'ont cependant pas permis au groupe de se positionner sur tous les points en débat.

Des arbitrages politiques devront être pris sur des mesures qui peuvent impacter la simplification ou la cohérence des réformes à venir dans le champ de l'accompagnement social et/ou de la répartition des ressources et des financements.

### **IV.1 Affirmer la nécessité de garantir un parcours de vie et clarifier la notion d'accompagnement**

Une des difficultés majeures de la professionnalisation des accompagnants des jeunes en situation de handicap est la clarification du rôle qu'ils ont à tenir pris entre les attentes multiples et parfois paradoxales auxquelles ils sont confrontés.

La loi du 11 février 2005 envisage la personne en situation de handicap comme un sujet à accompagner dans son projet de vie plutôt que comme l'objet d'une prise en charge institutionnelle ou d'un placement.

C'est dans cette perspective que le groupe de travail a validé un référentiel de fonctions et d'activités de l'accompagnant des jeunes enfants, des adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap, un référentiel de compétences, un référentiel de formation ainsi que des préconisations pour la formation des Accompagnants des Jeunes Handicapés « **AJH** » ou Accompagnants des Jeunes en situation de Handicap « **AJSH** » (cf. *Annexe 6*).

L'accompagnement du jeune en situation de handicap y est appréhendé dans l'objectif d'une société inclusive et dans sa globalité et par conséquent dans les lieux potentiels de vie définis par la lettre de cadrage, selon des modalités différenciées :

- les structures d'accueil de la petite enfance ;
- les établissements d'enseignement et de formation ;
- les lieux de stage, d'apprentissage ou d'alternance ;
- les lieux d'activités culturelles, sportives, artistiques et de loisirs ;
- les entreprises dans la phase d'insertion professionnelle.

Le groupe de travail a également souhaité clarifier la notion d'accompagnement à domicile et dans les transports dans la continuité du parcours du jeune et ce dans le respect de la lettre de cadrage. Le groupe a souhaité réaffirmer que l'accompagnement doit s'inscrire dans une vision dynamique de participation pleine et entière de la personne en situation de handicap à la vie de la cité dans toutes ses composantes.



L'accompagnement vise à compenser, à réduire les obstacles auxquels la personne est confrontée du fait de son handicap mais aussi du fait d'une société trop souvent inaccessible.

Accompagner, c'est donc rendre possible, faciliter, éduquer à, en se donnant toujours comme objectif la participation autonome de la personne en situation de handicap.

Accompagner se conçoit donc comme une réponse à de multiples besoins, réponses nécessairement apportées par des professionnels divers.

L'aide humaine intervient quand elle est reconnue **indispensable** dans les lieux de vie définis ci-dessus. Elle peut être recommandée pour certains lieux et non préconisée pour d'autres.

**Ce qui signifie qu'un jeune n'a pas obligatoirement besoin d'un accompagnant dans tous les moments et/ou lieux de socialisation de son parcours de vie. Il peut aussi souhaiter pouvoir bénéficier d'accompagnants différents dans les divers lieux listés par le groupe de travail.**

**L'accompagnement par une même personne dans tous les lieux de vie peut de fait créer une situation de dépendance préjudiciable à l'autonomie du jeune et à sa pleine participation à la vie citoyenne.**

**Cette décision doit revenir au jeune et à sa famille après évaluation de la situation et avis de la CDAPH.**

**Pour certains types de handicap comme l'autisme et/ou les troubles envahissants du développement, la question mérite néanmoins d'être posée comme souhaité par les associations représentatives.**

Il faut donc éviter les effets pervers du sur-accompagnement qui irait à l'encontre de la loi du 11 février 2005.

Le but recherché, en permanence, doit être celui d'une société inclusive comme cela est affirmé par la loi de 2005 et réaffirmée récemment par la loi sur la Refondation de l'École.

Les accompagnants ne doivent pas servir de palliatifs à l'inaccessibilité physique ou pédagogique des lieux de vie, ni constituer un frein à l'acquisition de l'autonomie du jeune et/ou un filtre entre lui et les autres.

Il s'agit bien de permettre aux jeunes en situation de handicap et à leurs familles d'avoir accès à des professionnels compétents quelque soit l'activité pour laquelle une prescription d'accompagnement, rigoureusement établie, doit être faite par la CDAPH.

**La présence de l'aide humaine ne saurait être considérée comme une condition à la réalisation du projet de vie.**

#### **IV.2 Accompagner dans les différents temps et lieux de vie des jeunes en situation de handicap si nécessaire**

Le groupe de travail a porté une attention particulière aux modalités d'accompagnement à développer pour :

## **Les enfants de moins de 3 ans accueillis en structures d'accueil de petite enfance ou chez une assistante maternelle**

La CNAF a investi en 2010, 2011, 2012, 66M€ dont 20 M€ de financement spécifique pour promouvoir l'accueil des jeunes enfants en situation de handicap.

Dans ce cadre 2241 structures se sont mobilisées à l'échelon des communes pour mettre en place une diversité d'actions :

- développement d'un travail en réseau entre les CAMSP, les SESSAD, les MDPH, et plus généralement les établissements du secteur sanitaire et du secteur médico-social avec constitution d'un pôle ressource ;
- actions de formation, de sensibilisation et de concertation ;
- soutien à la parentalité en coopération avec les Reapp ;
- **Renforcement des moyens dans 21% des cas** : ces demandes ont porté soit sur des personnels spécialisés, psychomotriciens par exemple, soit sur un renforcement de l'effectif des auxiliaires de puériculture, pour un accroissement des dépenses de 7%.

L'appel à projets initié par la CNAF montre que la demande d'accompagnement dans les modes de garde, reste faible même si elle s'accroît : le nombre d'heure d'accueil des jeunes enfants en situation de handicap a été multiplié par 4 dans les 2241 structures parties aux projets retenus par la CNAF.

Dans cette perspective il serait utile de prévoir notamment pour les puériculteurs, auxiliaires de puériculture et éducateurs de jeunes enfants un module spécifique de formation sur l'accueil d'enfant en situation de handicap.

**Sauf dans certains cas particuliers ou un AJH apparaîtrait comme nécessaire et serait notifié par la CDAPH, il semble qu'une majoration de la prestation de service aux structures de la petite enfance qui accueillent des jeunes enfants en situation de handicap permettrait de poursuivre les efforts déjà engagés. Ces moyens complémentaires permettraient à chaque structure les ajustements qu'elle juge nécessaire pour s'ouvrir à tous les enfants au delà de leurs différences.**

## **Les enfants scolarisés en école ordinaire**

L'accompagnement en milieu scolaire doit impliquer l'ensemble des acteurs : l'enseignant, l'équipe pédagogique, la communauté éducative, les personnels des services de soins, l'aide humaine quand elle est reconnue indispensable, les camarades de classe, la famille de l'enfant.

C'est dire la nécessité d'une prescription précise et étayée des besoins en accompagnement, d'une clarification du rôle de chaque intervenant, et de la nécessité à chaque étape du partage des informations et d'une concertation sur les décisions à prendre.

En milieu scolaire les accompagnants professionnels interviennent sous l'autorité des enseignants qui décident des modalités de l'accessibilité pédagogique. Le rôle de l'AVS est de comprendre les intentions pédagogiques, les méthodes et les supports d'apprentissage pour contribuer à leur adaptation et aider le jeune dans l'organisation de son travail. Il doit aussi favoriser l'expression de l'enfant, son autonomie et encourager le développement de ses relations directes avec les personnes qui l'entourent.

Il faut rappeler ici les engagements réitérés dans **la loi sur la Refondation de l'école en faveur d'une école inclusive pour la réussite des élèves en situation de handicap** et les préconisations faites au sein du groupe de travail sur le handicap, à savoir :

*« La scolarisation des jeunes en situation de handicap a progressé depuis la loi du 11 février 2005. Cette augmentation résulte à la fois de la scolarisation d'élèves qui, jusque-là, n'étaient pas admis dans les structures ordinaires et de l'extension de la notion même de handicap. Il s'agit désormais :*

*- améliorer l'accueil, de renforcer l'accompagnement, de mieux former les acteurs et d'encourager la pratique du partenariat.*

*- améliorer le projet personnalisé de scolarisation (PPS) de chaque élève en définissant clairement, en étroite association avec les parents, les conditions de scolarisation.*

*- doter les personnels auxiliaires de vie scolaire et d'une formation préalable à leur prise de fonction, d'un statut et d'un cadre professionnel stable. »*

Tous les efforts doivent donc être engagés pour éviter les discontinuités du parcours des jeunes en situation de handicap et son interruption dès la fin de la scolarité obligatoire, sans véritable qualification professionnelle.

### **Les enfants accueillis en périscolaire**

Il n'existe pas à ce jour de données précises et globales sur l'accessibilité aux jeunes en situation de handicap, des structures périscolaires, des activités de loisirs, culturelles et sportives, des séjours de vacances etc....

Jusqu'ici les PPC comportent très rarement des décisions permettant d'assurer l'accompagnement, lorsqu'il est utile, dans des activités indispensables pour l'inclusion dans la vie sociale, des jeunes en situation de handicap.

La mise en place d'un cadre d'emploi dédié à une approche globale et professionnalisée de l'accompagnement pourrait permettre des progrès sensibles dans la participation des jeunes en situation de handicap à la vie sociale.

Il serait souhaitable que des aménagements réglementaires soient réalisés pour que ces dispositions soient incluses dans les PPC élaborés par les MDPH et notifiées aux structures concernées. Cela éviterait par exemple que des enfants en situation de handicap se voient refuser l'accès à des structures périscolaires en l'absence d'un accompagnant dont ils n'auraient pas besoin ou que ces structures refusent l'accès à un jeune et à son accompagnant.

Il faut noter que dans le cadre de **la réforme des rythmes éducatifs**, liée à la loi sur la Refondation de l'école, c'est aux collectivités territoriales et plus précisément aux communes qu'il revient d'assurer la prise en charge des activités périscolaires sur les temps dits « libérés ». Cette prise en charge inclut également l'accompagnement des jeunes en situation de handicap pendant ces heures.

Il en est de même pour les activités périscolaires classiques.

Des AJH pourraient être mobilisés par les communes à cette fin tout en continuant leur travail sur la mise en accessibilité de leur patrimoine et à veiller à la bonne formation de leurs animateurs.

La mise en œuvre effective de ces engagements devrait permettre de donner suite aux recommandations du Défenseur des Droits dans sa décision MLD/ 2012/167 du 30 novembre 2012 et notamment :

*« Recommander au ministre de l'Éducation nationale, dans le cadre du projet annoncé de réforme de l'école et des rythmes scolaires, de veiller à prendre en compte les besoins spécifiques des élèves handicapés s'agissant, en particulier, de la nécessité d'accompagnement par un AVS sur l'ensemble des temps d'activités scolaires et périscolaires, conformément aux préconisations de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).*

*« Recommander au ministre de l'Intérieur, à la ministre des Sports, de la jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative, à la ministre des Affaires sociales et de la Santé, et à la ministre déléguée chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, d'adapter les dispositions législatives et réglementaires existantes en précisant les conditions d'accueil et de prise en charge des enfants handicapés dans les structures d'accueil collectif de loisirs. Ce dispositif pourrait notamment prévoir :*

*- l'intégration systématique des modalités d'accueil des enfants handicapés dans les projets éducatifs et pédagogiques des structures d'accueil ;  
- les modalités de prise en charge, par les structures d'accueil collectif de loisirs, des accompagnements nécessaires aux enfants handicapés à partir, notamment, de l'évaluation des expérimentations soutenues par les Caisses d'allocations familiales ».*

Le groupe de travail a également émis le souhait que soit mis fin à l'anomalie qui consiste à laisser à la charge de l'Éducation nationale l'aide humaine apportée aux jeunes en situation de handicap **dans la restauration scolaire** alors que ce sont les communes via notamment les ATSEM qui assurent cette prestation pour les enfants dits « valides ». Une clarification en ce sens est nécessaire.

## **Les apprentis et stagiaires**

L'apprentissage permet de préparer à une diversité de métiers. L'accueil d'apprentis en situation de handicap est intéressant à un double titre :

L'apprentissage peut être une filière, parmi d'autres, adaptée à la situation des jeunes en situation de handicap, souvent confrontés à un niveau d'études et de qualification significativement inférieure à la moyenne nationale (plus de 4 personnes en situation de handicap sur 5 ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP) ; ce qui ne veut pas dire qu'il faut les cantonner dans ce champ.

L'apprenti est exclu de l'effectif pour le calcul du taux de 6% mais il est comptabilisé au même titre que les autres agents en situation de handicap de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 a supprimé la limite d'âge maximale pour recruter sous contrat d'apprentissage une personne en situation de handicap qui peut ainsi bénéficier de ce dispositif en alternance.

Le FIPHFP a décidé de promouvoir ce dispositif et d'encourager, par la création de nouvelles aides financières, les employeurs publics à recruter des personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage. Pour les apprentis en situation de handicap qui nécessiteraient un accompagnement complémentaire à la fonction du maître d'apprentissage, le FIPHFP attribue des aides financières par année

d'apprentissage sous réserve que cet accompagnement soit réalisé par un opérateur externe dans les conditions définies par le Fonds. En outre, l'employeur public peut également solliciter, comme pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti handicapé. Il en est ainsi des aides liées :

-aux aménagements des postes de travail, aux aménagements ou adaptations de véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre des déplacements domicile - travail ;

-au surcoût des actions de formation continue (ingénierie pédagogique spécifique, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques...);

-à la prise en charge des transports domicile-travail.

En accueillant des personnes handicapées en alternance, les entreprises privées peuvent aussi bénéficier de plusieurs aides de l'AGEFIPH :

-une aide à l'apprentissage qui prend la forme d'une subvention forfaitaire annuelle dont le montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti ;

-une prime à l'insertion si la personne est embauchée à l'issue de la période d'apprentissage ;

-en fonction des situations, d'autres aides peuvent venir compléter la subvention forfaitaire pour l'apprentissage : l'aide à l'adaptation (pour l'aménagement éventuel du poste de travail) et l'aide au tutorat (pour l'intégration d'un salarié handicapé ou le suivi d'un stagiaire).

**La question de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans les Centres de Formation des Apprentis (CFA) n'est pas réglementée et doit être revue dans ses modalités de financement.**

En effet, le financement des accompagnants aujourd'hui n'est prévu qu'en milieu scolaire avec les Assistants de Vie Scolaire (AVS). **Rien ne définit précisément les modalités de financement des accompagnements de jeunes en situation de handicap dans les Centres de Formation des Apprentis.**

**Cette situation est identifiée comme un frein à l'accueil de personnes en situation de handicap par de nombreux CFA.**

Le financement de l'aide humaine (accompagnants) pour l'accessibilité de l'apprentissage est laissé à l'appréciation des régions qui sont compétentes en la matière depuis les lois de décentralisation.

Certaines régions, mais pas toutes, financent cet accompagnement en majorant les subventions annuelles de fonctionnement aux CFA. L'AGEFIPH finance aussi des opérations spécifiques ainsi que certains conseils généraux. **Mais l'hétérogénéité des situations ne permet pas un accès aisé à ces filières.**

Si un cadre d'emploi unique des accompagnants est mis en place, il serait judicieux que les Régions contribuent à son financement pour permettre aux jeunes en situation de handicap de bénéficier lorsqu'ils ont moins de 18 ans, de l'appui d'un accompagnant professionnel pour leur stage et/ou leur apprentissage si nécessaire au regard des notifications faites par la CDAPH.

Les jeunes de plus de 18 ans pourraient eux aussi accéder à ce service, s'ils le souhaitent, pour leur cursus d'apprentissage en CFA en utilisant à cet effet, leur prestation compensation du handicap (PCH).

### **Les étudiants**

L'accueil des étudiant porteurs de handicap à l'Université et dans les grandes écoles a fait l'objet depuis 2007, d'une Charte qui prévoit notamment la mise en place, dans chaque établissement, d'une « structure d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés ».

Cette structure est chargée de développer l'accessibilité de l'enseignement supérieur aux jeunes en situation de handicap et de favoriser leur insertion professionnelle.

C'est l'étudiant lui même qui décide de ses besoins et des modalités d'accompagnement qui le concerne. Il peut faire appel en accord avec la structure aux contrats étudiants (décret 2007-1915 du 26 décembre 2007) pour une aide spécifique dans ces études, telle que la prise de notes, le codage, l'assistance aux travaux pratiques, le secrétariat d'examen. Cette pratique permet de prendre en compte la spécificité des compétences universitaires requises pour une assistance spécifique.

**Ce sont les universités qui assument le financement de cette aide à l'accessibilité.**

**Ces missions spécifiques (prise de notes, codage...), relèvent de compétences supérieures à celles définies via les référentiels par le groupe de travail sur les AJH. Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche devrait se saisir de cette question pour y apporter des réponses spécifiques et éviter les ruptures de parcours...**

Par ailleurs il convient de poursuivre le développement du numérique qui peut jouer un rôle décisif dans l'autonomie des étudiants en situation de handicap en matière d'accessibilité :

- la production de ressources numériques à fortes plus values technologiques ;
- les manuels numériques ;
- les environnements virtuels d'apprentissage.

Si un cadre d'emploi unique des accompagnants est mis en place, une convention pourrait être signée avec « les structures d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés » pour définir des modalités de coopération dans l'intérêt des jeunes concernés.

Concernant le besoin en accompagnement tel que défini par le groupe de travail et qui relève de la compensation, les étudiants de plus de 18 ans pourraient, s'ils le souhaitent, utiliser à cet effet, leur prestation de compensation du handicap (PCH).

### **Les jeunes accédants à l'emploi**

Les représentants des entreprises membres du groupe de travail ont fait état d'un besoin d'accompagnement de certains jeunes en situation de handicap au moment de leur prise de fonction.



En effet une « **médiation** » transitoire permettrait de lever les appréhensions du milieu professionnel où le jeune va travailler, ce qui peut favoriser son embauche définitive et surtout une meilleure intégration dans l'entreprise.

Cela permettrait aussi aux jeunes de dépasser leurs inquiétudes et d'éviter qu'ils renoncent face à des difficultés relationnelles ou opérationnelles qu'ils ne savent pas comment surmonter dans leurs premières expériences du monde du travail.

Si un cadre d'emploi unique des accompagnants est mis en place, les entreprises qui le souhaitent, pourront faire appel à ces personnels, sous forme d'achat de prestations de service, pour accompagner l'inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

- Dans les différents contextes évoqués ci dessus, l'accompagnement viserait à :
- à aider les jeunes en situation de handicap à prendre conscience de leurs droit ;
  - à prendre confiance en eux et en leurs capacités ;
  - à les guider dans un environnement nouveau et qui peut leur faire peur ;
  - à les soutenir et à les rassurer dans la prise de risque de ces découvertes.

### **La question du domicile**

Le groupe de travail a souhaité aborder cette question et a souhaité réaffirmer le droit commun concernant le domicile. Il a souhaité y déclinier les possibilités d'intervention des AJH.

L'accompagnement à l'aide aux devoirs ne peut être envisagé que dans le cadre de la continuité du parcours scolaire sur la journée. En aucun cas, cette possibilité d'accompagnement ne peut être mise en concurrence avec les services existants.

L'évaluation faite au sein de la MDPH devra prendre en compte avec grande précision, les besoins « d'aide parentale » communément admis, pour statuer sur un besoin « d'accompagnement spécifique » généré par les répercussions du handicap sur les devoirs à réaliser au domicile.

### **La question du transport**

L'engagement financier des établissements d'enseignement ne concerne pas **les transports scolaires** qui relèvent de la compétence de droit commun des Conseils Généraux en matière de transport des élèves et étudiants handicapés. Selon l'article R 213-16 du code de l'éducation, « les frais de déplacement exposés par les étudiants handicapés qui fréquentent un des établissements d'enseignement supérieur (...) et qui ne peuvent utiliser les moyens de transport en commun, en raison de la gravité de leur handicap, médicalement établie, sont pris en charge par le département du domicile des intéressés et pour ce qui concerne l'Ile-de-France, par le Syndicat des transports d'Ile-de-France. »

Sur l'ensemble du territoire, pour que ces frais soient pris en charge, l'étudiant ou l'élève doit bénéficier d'une notification d'avis de transport de la MDPH située dans son département de résidence.

Si un cadre d'emploi unique des accompagnants est mis en place il pourrait recevoir des financements des conseils généraux afin que les personnels d'accompagnement AJH puissent le cas échéant assurer une aide humaine, notifiée par la MDPH, sur les temps de transports définis par le groupe de travail.

## **Cas particulier des jeunes sourds**

Les associations présentes dans le groupe de travail et représentatives des personnes sourdes et malentendantes ont considéré que le terme et concept d'« accompagnement » n'étaient pas adaptés aux besoins des jeunes sourds et que ces derniers devaient bénéficier de l'appui de professionnels, enseignants, animateurs, qualifiés. Elles ont également indiqué leur souhait que le parcours des jeunes sourds et malentendants soit adapté au choix du parcours linguistique fait par les parents (Bilinguisme, LSF, LPC, appareillage...). **Un travail approfondi sur ce parcours linguistique devra être engagé.**

### **IV.3 Mettre en place les outils et les coordinations permettant une continuité et une efficacité dans l'accompagnement du parcours des jeunes en situation de handicap**

Pour atteindre des résultats significatifs en terme d'inclusion sociale, de qualification et d'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap il est capital que la prescription d'accompagnement soit bien posée, précise, évaluée et réajustée autant que de besoin.

Ce qui implique, d'une part la conception et la diffusion d'outils éprouvés d'évaluation globale des besoins, de suivi des modalités de mise en oeuvre et des résultats des plans personnalisés de compensation ; et d'autre part, une utilisation systématique, concertée et partagée de ces outils par l'ensemble des acteurs concernés.

Il s'agit de passer d'une démarche limitée à l'acceptation ou au refus des demandes de la famille à une véritable démarche instrumentée et concertée d'évaluation des besoins du jeune en situation de handicap et de définition des modalités d'accompagnement les plus adaptés.

### **Des outils pour prescrire et de suivre l'accompagnement**

Les dysfonctionnements constatés par les missions parlementaires et celles des inspections générales des Ministères concernés (cf. annexe 5), dans l'application de la loi de 2005 concernant l'élaboration des Plans personnalisés de compensation et des Plans personnalisés de scolarisation, régressent avec la formalisation et la généralisation progressive de l'utilisation des outils diffusés par la CNSA, le GEVA, guide d'évaluation des besoins des personnes en situation de handicap et conjointement avec l'Education nationale, le GEVA-sco, guide d'évaluation en milieu scolaire.

Il est important que le processus se poursuive et s'amplifie, en particulier pour compenser les disparités constatées dans le fonctionnement des MDPH et des CDAPH.

Force est de constater, par ailleurs, que pour l'essentiel l'accompagnement prévu dans les Plans personnalisés de compensation porte sur l'aide à la vie quotidienne et l'apprentissage scolaire.

**La réussite de la socialisation des jeunes en situation de handicap suppose que les CDAPH, conformément au rôle qui leur est dévolu par l'article L.241-6 du code de l'action sociale et des familles, élargissent le champ de leurs prescriptions, lorsque cela est requis, à d'autres types d'activités, de loisirs,**



## **sportives ou culturelles, d'apprentissage, de stages, d'alternance et d'intégration en milieu professionnel.**

Cela rejoindrait la préconisation du Défenseur des Droits dans sa décision MLD/2012/167 du 30 novembre 2012 :

- *l'évaluation par l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et la préconisation par la CDAPH des besoins d'accompagnement de l'enfant handicapé dans le cadre des activités extrascolaires.*

Ceci suppose l'adoption d'un cadre réglementaire et des outils spécifiques permettant d'identifier la nature des activités pouvant être pris en compte hors temps scolaires.

Des modifications législatives et réglementaires seront nécessaires pour introduire dans le droit positif le statut d'accompagnement du jeune en situation de handicap qui définirait son champ et ses lieux d'intervention et constituerait la base légale de la prescription des MDPH.

Ainsi il sera possible de déterminer qu'un enfant aura besoin d'être accompagné dans sa scolarité mais également sur les temps périscolaires, sur ses activités de loisirs, etc..... Il conviendra aussi d'établir précisément :

- le contenu de la notification de la CDAPH sur ces besoins : quelle sera la nature de l'aide apportée (celle-ci pouvant être individuelle, mutualisée) ses séquences (ponctuelles, régulières) et sa durée (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ;
- le contenu réglementaire de la notification de décision émise ainsi que le ou les destinataires institutionnels de cette notification.

Il serait souhaitable que la CNSA se saisisse de ces sujets pour permettre une concertation entre les parties concernées et aboutir à des prescriptions de bonnes pratiques dans les meilleurs délais.

### **Une coordination accrue des acteurs de la prescription, de l'accompagnement et du suivi**

Si le schéma du dispositif prévu par la Loi de février 2005 est relativement clair, il est souvent loin d'être mis en pratique de manière effective, sur le terrain :

- demande d'évaluation formulée par la famille à la MDPH ;
- processus d'évaluation des besoins de l'élève conduit par l'équipe pluridisciplinaire ;
- élaboration par celle-ci d'un projet personnalisé de scolarisation ;
- détermination des moyens nécessaires dans la cohérence du projet ;
- approbation du projet par la CDAPH, après accord des parents ;
- mise en œuvre du projet par l'éducation nationale.

Les raisons en sont multiples qui tiennent aux différences de culture entre les acteurs, au cloisonnement encore existant entre les structures médico-sociales et le milieu scolaire, aux difficultés des systèmes circuits d'information et à une insuffisance de moyens ou de qualification.

Les équipes pluridisciplinaires des MDPH semblent parfois dépassées par les charges qui leur incombent et leurs partenaires ont le sentiment de ne pas être toujours entendus ou pris en compte.

Au delà des instances formelles mises en place, il est important qu'une véritable concertation s'installe, impliquant un réel engagement de chacun et une synergie au service de la réussite du projet de vie contractualisé avec le jeune en situation de handicap et sa famille.

La coopération doit faciliter l'accueil dans les différents lieux mais aussi la préparation entre les différents temps de développement de l'enfant et favoriser l'organisation de passerelles entre des espaces avec tous et des espaces plus spécialisés.

Cette coopération doit être réaffirmée. Elle existe déjà, via le décret du 2 avril 2009 relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés et à la coopération entre les établissements mentionnés à l'article L. 351-1 du code de l'éducation et les établissements et services médico-sociaux mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Le secteur médico-social doit pouvoir jouer le rôle d'un pôle de ressource pour transférer à ses partenaires les compétences nécessaires à une éducation inclusive notamment pour les enfants, adolescents, ou les jeunes adultes présentant des difficultés sévères et complexes.

Travaillant à la définition d'une véritable fonction d'Accompagnant du Jeune Handicapé (AJH), le groupe de travail souhaite que ces professionnels soit informés et entendus lorsqu'un évènement ou une décision sont susceptibles d'affecter le parcours du jeune. Le groupe souhaite que des réunions et des temps d'échange soient régulièrement mis en place entre les professionnels du milieu ordinaire et du médico-social permettant une meilleure inclusion du jeune dans la société.

L'intégration de l'accompagnant dans l'équipe pluridisciplinaire qui soutient le parcours de l'enfant, le dialogue avec la famille et les enseignants ou les animateurs d'activités sont des conditions nécessaires de l'inclusion sociale et scolaire du jeune lui même.

#### **IV.4 Un nouveau diplôme : « AJH » Accompagnant de Jeune Handicapé ou « AJSH »**

L'accompagnant AJH est un acteur spécifique auprès du jeune en situation dans la chaîne de l'accompagnement.

Le groupe de travail a choisi de définir la fonction d'accompagnant, telle qu'elle ressort des préconisations de la loi du 11 février 2005.

Une majorité du groupe de travail a souhaité que cet accompagnement soit reconnu par un diplôme mais n'a pas souhaité le qualifier de métier estimant que le terme métier pourrait faire obstacle à la vision inclusive définie par la loi de 2005 et freiner les mises en accessibilité nécessaires.

Pour ce faire et en prenant en compte les travaux déjà conduits sur ces sujets, il a construit et validé :

- un référentiel d'activité, (cf. annexe 6)
- un référentiel de compétences, (cf. annexe 6)
- un référentiel de formation, (cf. annexe 6)

-des préconisations pour la formation des Accompagnants des Jeunes Handicapés. (cf. annexe 6).

Il s'agit de définir ce qui pourrait constituer **le tronc commun**, le socle de base, des aptitudes requises par la fonction d'accompagnant de jeunes en situation de handicap.

### **Cette approche ne se veut pas exhaustive**

Des adaptations et des formations ou des modules spécifiques devront être envisagées pour prendre en compte le contexte où l'accompagnant exerce sa mission, la nature du handicap et l'âge de l'enfant qu'il accompagne.

En particulier, il est indispensable que les préconisations relatives à la formation qui seront inscrites dans le 3ème plan Autisme soient suivies d'effet. C'est un enjeu fondamental pour répondre à la situation des enfants souffrant de troubles envahissant du développement.

### **IV.41 Fonctions et activités de l'AJH**

L'accompagnant de vie scolaire, sociale et professionnelle est membre à part entière de l'équipe des professionnels qui concourent à la réalisation du parcours de vie du jeune en situation de handicap. Sa mission consiste à faciliter et favoriser l'autonomie de ce jeune.

L'accompagnement est défini en fonction des modalités fixées par le plan personnalisé de compensation, sur la base du projet de vie, et répond aux besoins individuels du jeune.

Quel que soit le lieu de vie considéré, l'accompagnant intervient :

- sous la responsabilité fonctionnelle du professionnel chargé d'élaborer la mise en oeuvre de l'un ou de plusieurs des éléments du plan personnalisé de compensation,
- sous la responsabilité contractuelle de la famille ou du jeune adulte majeur pour la mise en oeuvre de l'un ou de plusieurs des éléments du plan personnalisé de compensation.

Dans toutes ses activités, l'accompagnant garantit l'autonomie et le respect des conditions de bien-être, telles qu'elles sont définies par les articles L 311-3 et L 311-4 du code de l'action sociale et des familles.

Dans toutes ses activités, l'accompagnant ne se substitue en aucun cas aux professionnels en charge de l'encadrement des activités du jeune ou aux professionnels et services associés au Plan personnalisé de compensation. Il inscrit obligatoirement son intervention en complémentarité, en interaction et en synergie avec ces professionnels.

Dans toutes ses activités, l'accompagnant respecte le règlement intérieur, les usages du lieu d'accueil du jeune. Il est tenu notamment au respect des règles de discrétion professionnelle et s'interdit toute divulgation d'informations ou de données qui ne sont pas en lien direct avec sa mission.

L'AJH est un membre à part entière de l'équipe qui soutient le jeune dans son parcours de vie. Sa mission consiste à favoriser l'autonomie du jeune en l'aidant à développer toutes ses capacités.

L'accompagnement est défini selon les modalités définies dans le PPC.

L'accompagnant intervient dans le cadre d'un accord contractuel avec le jeune et sa famille et sous la responsabilité fonctionnelle des professionnels chargés de la mise en œuvre du PPC avec lesquels il interagit dans un souci de complémentarité.

L'AJH doit pouvoir assurer l'accompagnement du jeune en situation de handicap aussi longtemps que nécessaire que le jeune le souhaite :

**-dans sa vie quotidienne**

- veiller aux conditions de sécurité et de confort ;
- aider le jeune pour les actes essentiels de la vie ;
- faciliter les déplacements du jeune dans ses différents lieux de vie et l'accompagner dans son parcours médical et paramédical.

**-dans l'accès aux apprentissages** dans le milieu éducatif scolaire, péri et extra scolaire

**-dans les activités de la vie sociale et relationnelle**

**-dans la mise en œuvre et le suivi du PPC** en liaison avec la famille et les professionnels concernés

**-au moment de son insertion dans le monde du travail**, qu'il s'agisse de stage, d'apprentissage ou d'insertion professionnelle.

**La formation des accompagnants est ainsi une mise en application de la loi de 2005 :**

- dans le domaine de la mise en accessibilité par des politiques inclusives de prise en compte du besoin des personnes ;**
- dans l'approche du handicap comme résultante de l'interaction entre les facteurs personnels (âge, troubles, capacités, etc.) et facteurs environnementaux (facilitateurs ou obstacles) ;**
- dans la mise en interaction évidente de l'accessibilité et de la compensation au service des besoins des jeunes en situation de handicap et de l'exercice de leur autonomie.**

**IV.42 Les compétences requises pour la fonction d'AJH**

Le groupe de travail a défini de manière précise, les compétences attendues des AJH.

**Ces compétences s'organisent autour de 7 axes principaux :**

- La connaissance du jeune et des effets du handicap sur sa vie quotidienne et son accès aux apprentissages ;
- La connaissance des acteurs et des politiques publiques ;
- La maîtrise des gestes et postures permettant d'établir avec le jeune une relation de confiance favorisant son autonomie ;

La maîtrise des gestes et postures facilitant l'accès aux apprentissages et à la participation à la vie sociale ;  
La maîtrise des gestes et postures facilitant la réalisation des actes de la vie quotidienne ;  
La capacité de gérer son intervention de manière professionnelle et respectant le cadre d'intervention ;  
La capacité de gérer les échanges et la communication avec l'ensemble des personnes concernées, de manière professionnelle.

C'est après avoir articulé une description des fonctions que l'AJH doit remplir et des compétences qu'elle requiert que le groupe de travail a validé le tronc commun de la formation qui doit être proposé à ces personnels.

#### **IV.43. La formation des « AJH »**

Si la formation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap concerne également les professionnels en charge de l'éducation, de la formation, de l'animation socioculturelle, de l'insertion professionnelle ou des ressources humaines, il ne s'agit pas pour autant de former des enseignants en second, des animateurs spécialisés, des référents handicap dans les lieux d'accueil ou des chargés d'insertion.

Cette formation n'a pas non plus pour but de former à une nouvelle profession médico-sociale ou de maintien à domicile (de nombreuses formations de qualité répondent aux besoins de ces deux secteurs).

Les accompagnants ainsi définis et formés sur leurs propres domaines de compétences, devront être également en mesure de connaître le métier des autres professionnels (en charge de l'accueil des jeunes en situation de handicap et du secteur médico-social), pour être en mesure d'interagir avec eux, sans substitution.

Pour ce qui concerne la formation des futurs Accompagnants de Jeunes Handicapés, le groupe de travail a eu à traiter de plusieurs sujets:

- Définir un référentiel du contenu de la **formation initiale** des AJH qui pourrait constituer le cahier des charges remis aux organismes qui auront à la mettre en place **débouchant sur un diplôme**.
- Procéder à une comparaison avec les formations proposées aux autres travailleurs sociaux pratiquant dans le même champ : Auxiliaire de Vie Sociale, Aide Médico Pédagogique, Travailleur Insertion Sociale et Familiale, Moniteur Educateur, Educateur spécialisé.

Cette comparaison a été faite dans le double objectif de favoriser des passerelles entre les différents métiers et de tenter de déterminer le niveau du diplôme délivré aux AJH à l'issue de leur cursus de formation initiale.

- **Envisager différentes modalités de formation théoriques et pratiques, formation initiale, formation en cours d'emploi, VAE, pour permettre de gérer la période de transition entre la situation existante et la première promotion sortante.**

- Le groupe de travail souhaite notamment que l'expérience acquise par les auxiliaires de vie scolaire et les assistants d'éducation exerçant depuis plusieurs années soit capitalisée et validée pour leur permettre d'obtenir le diplôme d'AJH,

d'accéder à un emploi pérenne et pouvoir aussi dans le cadre des formations classiques existantes d'envisager des formations de niveau supérieur.

#### **IV.44 Le référentiel de formation validé par le groupe de travail a pour objectif de permettre aux futurs AJH**

- De connaître et de prendre en compte les différentes étapes de développement du jeune ;
- D'être capable de prendre en compte l'identité culturelle, le mode de vie, le vécu et l'histoire du jeune et de sa famille ;
- D'appréhender les incidences des altérations substantielles, durables ou définitives et des environnements sur la vie du jeune dans la vie quotidienne ; et dans les activités d'apprentissage.

**Il est constitué de 4 grands domaines de formation :**

##### **DF1 Individu, handicap et environnement de vie**

Connaissance des politiques publiques (législation, histoire, organisation administrative) qui organisent les lieux de vie ;  
Connaissance du jeune (étapes du développement de l'enfant, approche de l'identité sociale et culturelle, approche de la compréhension du système familial, de l'environnement social ;  
Connaissance du handicap et de ses conséquences dans l'environnement de vie.

##### **DF2 Accompagnement, développement de l'autonomie et actes de la vie quotidienne**

Participation à l'identification des besoins essentiels des jeunes ;  
La relation d'accompagnement avec la personne en situation ;  
Les conditions de développement de l'autonomie ;  
La prise en compte des besoins du jeune ;  
La mobilisation de ses potentialités.

##### **DF 3 Accès aux relations sociales et aux apprentissages**

La communication et médiation autour du handicap, savoir favoriser la participation du jeune à la vie du groupe, savoir aider le jeune à faire face au regard des autres.  
L'approche de la pédagogie générale et du contenu des programmes scolaires, la coopération avec l'équipe pédagogique, éducative ou d'animation.  
L'accès aux apprentissages : comprendre les méthodes et les supports d'apprentissage afin de contribuer à leur adaptation et à l'organisation du travail du jeune ;  
Les outils d'évaluation.

##### **DF 4 : Positionnement professionnel**

Connaître les limites de son intervention et savoir faire appel aux professionnels compétents ;  
Comprendre la notion de l'inclusion scolaire, sociale et professionnelle et les notions d'éthique, de déontologie ;  
Savoir faire preuve de distanciation professionnelle (prise de recul) et de discrétion professionnelle ;  
Être capable de veiller au respect des conditions de bienveillance ;  
Connaître le fonctionnement du cadre d'emploi, les droits et devoirs du salarié.

## **Les modalités de la formation**

Le groupe de travail a validé une répartition des acquisitions qui se feraient pour les deux tiers par une formation théorique et pour un tiers au cours de stages pratiques :

- Stage de découverte, prioritairement en milieu scolaire puis de loisirs, d'animation, crèche... ;
- Stage de connaissance en milieu médico-social et/ou sanitaire pour la rencontre des professionnels ;
- Stage de pratique avec focus sur le lien avec le jeune, la famille et le ou les autres professionnels ;
- Groupe d'échange et d'analyse de pratiques.

**La formation initiale se déroulerait sur une année pour les nouveaux accompagnants. Elle pourrait être confiée aux organismes de travail social et déboucher sur un diplôme d'État.**

**Une Validation des Acquis de l'Expérience, selon des modalités à définir, devra être mise en place pour les personnels d'accompagnement ayant plus de trois ans d'expérience exerçant aujourd'hui au sein de l'Éducation nationale et/ou dans les associations sous contrat avec l'Éducation nationale.**

**S'il devait y avoir une nécessité de phasage, cette VAE devrait être réservée en priorité aux personnels arrivant en fin de contrat.**

**Ce dispositif de VAE serait financé par l'Éducation nationale.**

**Une formation en cours d'emploi devrait être mise en place pour les contrats aidés qui ne disposent pas des trois années d'expérience nécessaire pour pouvoir prétendre à une VAE.**

### **IV.45. La comparaison avec la formation des autres travailleurs sociaux**

Le groupe a analysé **les points communs** et les **différences** entre la formation préconisée pour les AJH et d'autres formations de l'aide humaine.

La comparaison avec le Diplôme d'État d'AMP fait apparaître la nécessité de modules complémentaires si l'on souhaitait fusionner avec le nouveau diplôme DEAJH, portant en particulier sur les différents lieux de vie et le handicap ;

Le nouveau diplôme d'AJH semble par contre assez proche du diplôme d'AVSociale ;

La comparaison avec le DE de TISF est peu pertinente dans la mesure où il ne s'agit pas d'une formation spécialisée ;

La comparaison avec le DE Éducateur Spécialisé semble supérieur aux référentiel d'activités d'AJH tel que défini par le groupe.

(Voir annexe 8).

### **IV.46 quel niveau de diplôme pour les AJH ?**

Le groupe de travail n'a pas souhaité, faute d'expertise nécessaire et de consensus entre ces membres, trancher la question du positionnement du diplôme d'AJH au niveau V ou IV voire III.



## **Au regard des comparatifs effectués il semblerait plus opérationnel d'opter pour un diplôme AJH de niveau V ou IV.**

Si les pouvoirs publics compétents décidaient d'opter pour un positionnement au niveau V, il serait souhaitable d'envisager le plus rapidement possible l'intégration de la fonction d'AJH dans le diplôme unique envisagé actuellement par la DGCS pour regrouper les fonctions d'accompagnement (AMP et AV Sociale).

En effet, un groupe de travail sur la refonte des diplômes de travail social de niveau V a été mis en place en novembre 2013 pour remédier au manque de lisibilité des certifications de niveau V sur le champ de l'aide à la personne au sens large.

Il s'agit de réaliser à minima les rapprochements des diplômes de niveau V relevant du Code de l'action sociale et des familles (DEAMP, DEAVS).

L'objectif n'est pas de chercher à fusionner les diplômes mais de repartir d'une mise à plat des compétences nécessaires à l'accompagnement des personnes fragiles, et ce dans un double objectif :

- répondre au mieux aux besoins des usagers et proposer une prise en charge globale des personnes ;
- répondre aux besoins des professionnels en termes de compétences mais aussi de parcours professionnel.

L'objet de ce groupe de travail, qui a démarré ses travaux en novembre est donc de :

- définir les fonctions et activités du diplôme qui répondent au mieux aux besoins des personnes accompagnées (essentiellement personnes âgées en perte d'autonomie et personnes handicapées) ;
- décliner les compétences nécessaires à la réalisation des activités identifiées ;
- proposer l'architecture du diplôme, organiser et définir le socle commun (comportant les grands principes d'intervention, les règles d'éthique et de déontologie...) ; ainsi que les options ou spécialisations ;
- élaborer les référentiels de certification et de formation.

Ce groupe de travail, sous l'égide, de la DGCS devrait fonctionner jusque fin 2013.

Compte tenu de la proximité des approches conduites par le groupe sur la professionnalisation de la fonction d'accompagnement et du groupe sur la refonte des diplômes de travail social de niveau V, si le niveau V était retenu, il semblerait judicieux d'articuler ces travaux.

Cette approche permettrait aussi d'offrir à l'ensemble des personnels existants ou à recruter des opportunités d'emploi dans toutes les structures qui requièrent de l'aide humaine et/ou de l'accompagnement médico-social.

Des passerelles pourraient être aussi envisagées avec les secteurs de l'Éducation populaire, de l'animation et des emplois de même nature proposés par le Ministère de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports et de l'Éducation Populaire.

Bien que ce point n'ait pas été abordé par le groupe de travail, il faut noter que le diplôme d'AJH pourrait aussi ouvrir des débouchés dans les entreprises qui



recherchent des aides en accompagnement pour leurs salariés en situation de handicap.

#### **IV.5 Le cadre d'emploi**

Après en avoir débattu, le groupe de travail a examiné ce que pourrait être le cadre d'emploi de l'accompagnement, compte tenu des objectifs fixés par la lettre de cadrage visant à assurer un emploi stable et pérenne aux accompagnants qualifiés dans une vision globale de l'inclusion sociale, appelant des financements croisés des organismes concernés :

- Une structure exerçant dans chaque département, une mission de service public et où l'Éducation nationale garderait un rôle prépondérant ;
- Un service, dédié à l'accompagnement, qui permette l'organisation d'une aide, dans tous les lieux de vie, auprès des enfants des adolescents et des jeunes adultes ;
- Des financements mutualisés et pérennes pour mettre fin à la précarité du statut des accompagnants et répondre de manière professionnelle et réactive aux besoins des jeunes en situation de handicap.

**Quel que soit le cadre retenu, il devra permettre une sortie des accompagnants actuels de la situation précaire dans laquelle ils se trouvent.**

Il faut noter que les organisations syndicales présentes au sein du groupe de travail ont réaffirmé leur demande de création d'un corps de fonctionnaire au sein de l'Éducation nationale visant à exercer ces missions d'accompagnement.

Les représentants de l'UNAEVS pour leur part ont exprimé leur souhait d'une non-extension du périmètre d'activité des personnels existants au-delà du scolaire. Il faut souligner leur souhait qu'en cas d'extension des activités des futurs AJH, les personnels puissent avoir le choix de n'exercer qu'en milieu scolaire.

Trois cadres d'emploi répondant à ces critères ont été expertisés par le groupe avec leurs avantages et leurs inconvénients. **Il faut noter que quel que soit le cadre retenu, la question de la mobilisation, le niveau et les modalités des financements complémentaires à ceux de l'Éducation nationale devront être posés.**

#### **Un service départemental associatif conventionné par des financeurs multiples**

Le service départemental d'accompagnants répond à un besoin spécifique, celui d'apporter une aide humaine aux jeunes en situation de handicap, quel que soit leur handicap, dans tous les milieux de vie dans lesquels ils souhaitent évoluer. Ainsi, un service d'accompagnants joue le rôle spécifique de mise en relation intelligente, rendue possible par le biais d'une aide humaine encadrée et organisée, qui favorise l'interaction entre l'enfant ou le jeune et ses différents environnements de vie.

**L'étude présentée par la FNASEPH, la FGPEP au groupe de travail analyse cette option :**

*« Le constat partagé est d'une part qu'un statut de professionnel doit être proposé et d'autre part que les besoins en accompagnement des enfants et des jeunes ne s'arrêtent pas aux portes des écoles, notamment pour les jeunes ayant des besoins en aide humaine soutenus et continus. Ils perdurent dans les autres environnements de vie.*

*Proposer un cadre d'emploi inscrit au sein d'un service dédié partenaire de l'école et des autres acteurs de la société, signifie proposer que l'aide humaine puisse se faire de façon professionnelle, fluide, sans interruption d'un lieu de vie à un autre. Cette proposition de cadre d'emploi s'appuie donc sur une organisation systémique et sur un circuit financier consolidé dans le principe de la prise en considération du handicap comme une question transversale concernant tous les acteurs de la société.*

*Les sources de financements destinés à ces services relèvent à la fois de la compensation du handicap et de la mise en accessibilité des lieux de vie à travers l'aide humaine.*

*Ces sources doivent provenir :*

*-du niveau national : (financements inscrits ou à inscrire dans la loi de finance) Il s'agirait donc d'organiser la mutualisation de ces financements suivant la logique que ces services ont une mission transversale d'inclusion des enfants et des jeunes en situation de handicap dans tous les lieux de vie. (Un budget de l'Éducation nationale constituerait donc une part importante de ce fonds mutualisé).*

*- du niveau local : Il s'agirait également que les acteurs de l'échelon local, responsables de la bonne utilisation des financements relatifs aux prestations de compensation ou des financements relatifs à la mise en accessibilité des lieux de vie des jeunes en situation de handicap, viennent financer, pour la part qui leur incombe, le service d'accompagnants de leur département. (La part relative à la PCH constituerait une autre part importante de ce fonds mutualisé)...*

*Les modalités d'organisation proposées, au sein d'un pilotage public, inscrivent délibérément cette création de service dans l'application pleine et entière de la loi du 11 février 2005. C'est bien d'un nouveau service dont il est question, pour accompagner les enfants et les jeunes en situation de handicap à participer à tous les environnements de vie. A terme, si ce service fait ses preuves, il devrait être rattaché par décret à la loi 2005-102.*

*C'est également une nouvelle pratique de travail qui est proposée, fondée sur une approche interministérielle associant les pouvoirs publics locaux. Mutualiser les moyens, partager l'information, chercher l'amélioration de la précision de l'évaluation des besoins, permet de tendre vers des économies d'échelle et une redistribution des ressources plus efficiente. Centraliser les réponses d'accompagnement en aide humaine individuelle pour les enfants et les jeunes en situation de handicap qui le nécessitent au sein d'un seul service d'accompagnants par département, amène de la clarté et de l'efficacité. »*

*Cette formule permettrait aussi de prendre appui sur des structures existantes dont certaines comme les SESSAD ont une expérience éprouvée de l'accompagnement.*

*Si cette option était retenue, il serait nécessaire d'élargir le champ d'intervention des SESSAD au delà des accompagnements médico-sociaux. Un dispositif de type SESSAD rénové, nécessiterait de modifier la loi (Article L. 242-10 du CASF) car aujourd'hui les SESSAD sont exclusivement financés par l'assurance-maladie et n'ont pas vocation à financer les futures interventions listées par le groupe de travail.*

**L'inconvénient majeur de cette option de « service » évoquée par une large majorité du groupe de travail concerne la place de l'Education nationale dans**

**ce dispositif ainsi que le niveau et la pérennité de l'engagement de l'État. Dans sa grande majorité le groupe de travail a clairement indiqué que l'Éducation nationale reste l'acteur fondamental et pilote du futur cadre d'emploi.**

**Pour ces raisons une majorité du groupe n'a pas souhaité retenir cette option.**

### **Un groupement d'employeurs**

Cette formule a été écartée très vite, l'Éducation nationale, principal employeur ne pouvant pas juridiquement être partie du groupement ce qui en hypothéquant d'emblée, la pertinence.

En effet, c'est le code de travail qui définit le groupement d'employeurs. La nature juridique : association loi 1901, coopérative. Ce sont des structures de droit privé. Des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des collectivités locales et des acteurs privés. L'Éducation nationale n'est pas une collectivité locale, ce dispositif n'est donc pas adapté à l'objectif recherché.

Par ailleurs, le seul mode de financement possible du groupement d'employeurs par l'État serait une subvention annuelle dont la pérennité ne peut être assurée.

### **Un groupement d'intérêt public (GIP) de droit privé ou de droit public**

**(cf. annexe 10)**

Le groupe de travail a procédé à une analyse minutieuse des conditions de mise en œuvre de cette option qui apparaissait la seule susceptible de remplir le cahier des charges posé dans la lettre de cadrage, l'option de « services » n'ayant pas été retenue.

**L'option d'un GIP avec des contrats de droit public a été l'option soutenue par une grande majorité du groupe de travail.**

**Les raisons qui ont conduit au choix de recommander un GIP avec des contrats de droit public sont multiples :**

- Les GIP sont des personnes morales de droit public. Ils sont conçus pour remplir un objectif défini dans la commission constitutive (principe de spécialité). Une grande latitude laissée au montage du GIP.
- Le GIP nécessite une réflexion approfondie a priori sur la façon dont on va vouloir travailler. Cela nécessite de l'imagination et de la rigueur.
- Le GIP est soumis aux règles de la comptabilité publique et son budget est soumis aux autorités de contrôle.
- La convention constitutive fixe : l'objet du groupement, la durée, la contribution des membres, le régime comptable. Elle précise également le rôle de chacun dans les organes de décision. Il n'y a pas d'obligation de pondérer les votes en fonction de la contribution de chacun des membres.
- Le GIP permet d'intégrer des personnels de statut différent de droit public ou privé.

D'application immédiate le décret du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public vient préciser le dernier alinéa de l'article 109 de la loi de simplification du 17 mai 2011, dite "**loi Warsmann**".

Une loi dont l'intégralité du chapitre II refonde les règles de constitution, d'organisation et de fonctionnement des GIP.

La **Loi Warsmann** avait pour but d'harmoniser les règles qui les régissent. En même temps, il s'agissait d'accorder aux responsables de ces groupements une grande souplesse. Ce double objectif a guidé en particulier la rédaction des dispositions sur l'emploi dans les GIP. On le voit très bien au dernier alinéa de l'article 109. « Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont, quelle que soit la nature des activités du groupement, soumis, dans les conditions fixées par la convention constitutive, aux dispositions du Code du travail ou à **un régime de droit public** ». Il appartient à l'assemblée générale du GIP de choisir entre ces deux solutions.

Pour les personnels de droit privé, tout le code du travail est à considérer. Pour le régime de droit public, la convention peut fixer, pour les agents de droit public, des dispositions propres qui seront le plus à même à répondre aux besoins de fonctionnement du GIP. Certains fonctionnaires peuvent être mis à disposition du GIP.

La convention de mise à disposition se fait contre remboursement ou sans remboursement. Si l'agent est mis à la disposition, il n'y a pas de valorisation du coût de ce dernier. Cela peut constituer l'apport de l'État à la constitution du GIP Il peut y avoir également des fonctionnaires détachés lorsqu'ils viennent d'autres administrations.

Et enfin il y a le recrutement par le GIP : soit le CDD ou le **CDI dès le début de l'embauche**. La réflexion sur la durée du temps de travail est essentielle au moment de la constitution du GIP dans la convention constitutive. L'emploi à temps plein doit être la règle, mais des possibilités de temps partiel peuvent être prévues par exemple pour les personnels qui ne souhaiteraient pas intervenir hors du cadre scolaire ou travailler à temps partiel.

**Dans cette hypothèse, le groupe de travail souhaite que soit générée une convention constitutive type sur laquelle chaque GIP devra s'appuyer permettant une équité de traitement sur tout le territoire.**

**L'Éducation nationale, compte tenu de sa responsabilité prépondérante dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap aurait un rôle de premier plan dans le GIP ainsi constitué et serait majoritaire en tant qu'acteur principal de la convention.**

**Les autres partenaires du GIP seraient notamment les collectivités locales (Communes pour la restauration scolaire, Conseils Généraux pour les activités périscolaires liées notamment à la réforme des rythmes éducatifs et les transports, Conseils Régionaux pour l'apprentissage), les Caisses d'Allocations Familiales pour la petite enfance, l'AGEFIPH, le FIPHFP ainsi que les associations représentatives des personnes en situation de handicap.**

**Les entreprises pourraient accéder aux services proposés en fonction de leurs besoins et moyennant une contre partie financière. (Achats de prestations).**

**Les étudiants de l'enseignement supérieur, en stage ou apprentissage et âgés de plus de 18 ans pourraient aussi faire appel à ce GIP, s'ils le souhaitaient, via l'utilisation de leur PCH pour satisfaire leurs besoins d'accompagnement.**

**Le GIP devrait être adossée à la structure la plus adaptée et au plus proche d'une structure de l'Education nationale.**

**Ce dispositif permettrait aux AJH de sortir de la précarité, de pouvoir travailler à temps complet via des interventions diversifiées hors temps scolaire telles que définies par le groupe de travail.**

Tous les personnels accompagnants de jeunes en situation de handicap exerçant aujourd'hui y compris les AVS-co et AVS-m seraient salariés via un CDI par le GIP.

Si cette option était retenue, des modalités spécifiques devraient être envisagées pour **la période de transition** précédant la mise en œuvre du GIP.

**Il faudrait prévoir que les conventions passées par l'Education nationale avec les associations en 2010 soient reconduites afin que ces dernières continuent à embaucher les accompagnants dont les contrats avec l'éducation nationale arrivent à expiration. Dans un second temps, les personnels de ces associations titulaires du diplôme d'AJH obtenu via une VAE seraient embauchés par le GIP.**

**Ces conventions étant reconduites, il faudrait prévoir dans la convention constitutive de GIP une clause de reprise de ces personnels en CDI par le GIP.**

En effet, conformément aux dispositions du décret n° 2009-993 du 20 août 2009 et de la circulaire n° 2009-135 du 5 octobre 2009 pris en application de l'article 44 de la loi 2009-972 du 3 août 2009 certains AVS chargés de missions d'accompagnement d'élèves handicapés et dont le contrat ne peut plus faire l'objet d'un renouvellement, peuvent être recrutés par des associations conventionnées avec le ministère de l'Éducation nationale afin d'assurer la continuité de l'accompagnement des élèves dont ils avaient la charge précédemment.

Afin de développer ce dispositif, le 1er juin 2010, une nouvelle convention-cadre a été signée entre le ministère de l'Éducation nationale et quatre associations représentant les personnes handicapées pour assurer la continuité du service rendu et éviter toute rupture avant la rentrée scolaire 2010 : Ligue de l'enseignement, Fédération nationale d'associations au service des élèves présentant une situation de handicap (FNASEPH), Fédération générale des pupilles de l'enseignement public (FGPEP) et Autisme France.

## **Deux cadres d'emplois alternatifs**

### **Extension du rôle des Sessad**

**Après la clôture des travaux du groupe**, une association membre du groupe de travail a souhaité évoquer une autre perspective, à savoir que les associations représentantes des personnes handicapées et de leurs familles, gestionnaires de SESSAD, puissent constituer un des cadres d'emploi des accompagnants de jeunes en situation de handicap.

Cette solution soulève la question des éventuelles adaptations législatives et/ou réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre concrète. Une simple modification réglementaire suffirait à rendre possible ce portage par les associations gestionnaires de SESSAD et pourrait contribuer au développement de la collaboration entre le médico-social et l'éducation nationale.

Un portage du dispositif par un SESSAD pourrait avoir pour intérêt de compléter une palette de réponses existantes et de faciliter les interactions entre les différents intervenants sur un même territoire. Cette démarche pourrait s'inscrire dans la volonté de développer des dispositifs globaux via des plateformes ou plateaux techniques et de rendre opérationnelle la coordination des parcours des jeunes accompagnés. Le cadre des SESSAD pourrait faciliter le travail en transversalité et sa pluridisciplinarité au bénéfice des jeunes accompagnés.

**Cette possibilité semble difficile à retenir au regard du souhait de voir l'Éducation nationale rester l'acteur majeur du futur dispositif et de la nécessaire inclusion des jeunes en situation de handicap dans le milieu scolaire.**

### **La mise en place de CDI dans l'Éducation nationale**

**Cette question n'a pas été abordée par le groupe de travail**, la mission donnée par la lettre de cadrage portant sur la professionnalisation et la pérennisation des emplois des accompagnants des jeunes en situation de handicap sur des temps de vie allant au-delà de la scolarisation. Des préconisations sur le cadre d'emploi sur le cadre d'emploi touchant uniquement à la scolarisation peuvent cependant être émises.

Sans modifier les référentiel d'activités, de compétences et de formation validés par le groupe, et en conservant les modalités de formation proposées (formation initiale, en cours d'emploi et VAE), l'Éducation nationale pourrait procéder au recrutement direct en CDI des personnels accompagnants les jeunes en situation de handicap existants et à recruter dans le futur.

**S'il devait y avoir un phasage, il serait nécessaire de proposer en priorité des CDI aux personnels dont les contrats arrivent à expiration.**

Dans cette hypothèse, les AVS déjà recrutés en fin de contrats par les associations conventionnées, devraient aussi être réintégrés en CDI à l'Éducation Nationale.

L'Éducation nationale devrait pour répondre à la lettre de cadrage sur la notion de parcours **passer des conventions de partenariat avec les autres partenaires listées dans la formule du GIP** pour assurer des possibilités d'accompagnement dans tous les moments et les lieux de vie du jeune en situation de handicap.

### **IV.6 Installer un pilotage efficace et partagé du dispositif**

Lors de leurs présentations devant le groupe de travail de nombreux acteurs et les auteurs des rapports sur l'évaluation de la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 ont insisté sur la nécessité d'un pilotage plus effectif de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.

#### **La constitution d'un comité de pilotage pluri-acteurs au niveau national**

Les ministères des Affaires Sociales et de l'Éducation nationale - Les ministères de tutelles des établissements scolaires agricoles, des formations et de l'enseignement supérieur - Le ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la vie associative - Le ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social - L'Association des Régions de France (ARF) - L'Association des Départements de France (ADF) - L'Association des Maires de France (AMF) - L'AGEFIPH et le



FIPHFP - La CNAF - La CNSA - Les associations ad hoc- Des représentants d'entreprises - Les représentants des organisations syndicales.

### **Missions du comité de pilotage**

Élaborer les contenus d'une circulaire interministérielle fixant le cadre réglementaire et le cahier des charges de la convention constitutive type des GIP.

- définir les modalités de repérage des acteurs membres de droit du GIP.
- prendre les dispositions relatives aux financements à mettre à disposition des GIP.
- stipuler les modalités d'obligation de financements en tenant compte :
  - Des besoins de financement nécessaires pour garantir la qualité du GIP ;
  - D'un fléchage des financements en provenance du niveau national ;
  - D'un fléchage des financements en provenance du niveau local.

### **La mise en place d'un comité de pilotage à l'échelon du GIP**

#### **Les missions du comité de pilotage du GIP**

- Identifier localement les acteurs (ou le groupement d'acteurs) disposant des compétences les plus appropriées ;
- Veiller à la mobilisation institutionnelle et au versement des fonds mutualisés (notamment locaux) ;
- Contrôler la qualité de service - Les outils et indicateurs à construire ;
- Analyser des résultats sur l'efficacité de la scolarisation et le renforcement de l'évaluation des élèves en situation de handicap ;
- Mettre en place un système de suivi des diplômes obtenus par les jeunes en situation de handicap, des connaissances et des compétences acquises au regard du socle commun et en fonction des différents modes de scolarisation et d'accompagnement.

#### **Améliorer les systèmes d'information et leur utilisation dans le pilotage du dispositif**

Il serait souhaitable de mener à terme l'installation d'un système d'information commun à l'ensemble des MDPH avec un tableau de bord commun CNSA /Éducation nationale destiné à suivre les décisions concernant les jeunes en situation de handicap en particulier celles relatives à l'accompagnement humain.

Ceci est un prérequis pour analyser les évolutions, engager des évaluations et définir les régulations nécessaires.

Plus généralement il ressort de l'état des lieux exposé ci dessus que :

- les outils et les dispositifs d'évaluation et de suivi ;
- les modalités de partage des informations ;
- le rôle de chacune des parties au « contrat » d'accompagnement dans la collecte et l'analyse des données doit être précisé et sa mise en place généralisée sur tout le territoire national.

**C'est une condition indispensable de la qualité du service fourni aux jeunes en situation de handicap et à leur famille et de l'efficacité de l'accompagnement qu'il leur est proposé.**

La CNSA se doit donc, dans le cadre de sa mission de pilotage, de poursuivre, en concertation avec les MDPH, les travaux qu'elle a engagés dans ce sens.



## **V. LES CONCLUSIONS**

Les décisions relatives à l'accompagnement des jeunes en situation de handicap doivent permettre de leur assurer un parcours fluide, sans rupture et qui aboutisse à une véritable inclusion sociale, scolaire et professionnelle.

La loi du 11 février 2005 dans son article premier stipule : « *la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels, ou mentaux constituent une obligation nationale.* »

Conformément aux termes de la loi, le champ de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap doit donc être envisagé au sens large et concerner, chaque fois que cela est nécessaire, tous les lieux de vie des jeunes : mode de garde, domicile, transport, établissements scolaires et universitaires, lieux de stage et d'apprentissage, alternance, lieux de travail, activités de loisirs culturelles et sportives...

L'aide humaine vise à rendre autonome et elle n'est pas nécessaire à tous. Cette précision est importante afin d'éviter que des jeunes en situation de handicap ne soient accueillis dans les différents lieux de vie qu'à la condition de cet accompagnement.

Les rôles de chacun doivent être bien clarifiés : l'accompagnant ne doit pas aller au delà de ses fonctions. Il n'est pas un enseignant, ni un animateur. De même les enseignants doivent savoir quoi attendre de l'accompagnant.

Les préconisations des Plans personnalisés de compensation doivent donc couvrir l'ensemble des composantes du parcours du jeune et les notifications correspondantes être adressées par les MDPH à tous les intervenants et établissements concernés.

Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille affecter un et à fortiori le même ou des accompagnants professionnels dans tous les temps et les lieux de vie, au risque de stigmatiser et d'isoler le jeune en situation de handicap, de freiner son autonomie de conduire au désengagement des acteurs « ordinaires » de l'inclusion et de se substituer aux efforts d'accessibilité et d'adaptation qui doivent être consentis pour permettre l'inclusion sociale de tous.

L'attention portée au projet de vie du jeune en situation de handicap, l'analyse précise de ses besoins, une réelle concertation entre toutes les parties prenantes pour définir les prescriptions d'accompagnement professionnalisé, sont des prérequis indispensables pour permettre une véritable inclusion des enfants en situation de handicap, tout en les préservant des effets pervers du sur-accompagnement.

Lorsqu'une évaluation rigoureuse et partagée aboutit à une prescription d'accompagnement, la mission doit être confiée à des professionnels qualifiés.

Le groupe de travail a donc produit et validé des référentiels d'activités de compétences et de formation qui définissent le contenu et les contours de la fonction d'Accompagnant de Jeune Handicapé (AJH) permettant une qualification inexistante à ce jour et l'obtention d'un diplôme.

Un diplôme de Niveau IV ou V devrait venir valider cette qualification. Il pourrait être mis en place par les organismes de formation en travail social. Si le choix se portait sur un diplôme de niveau V, ce diplôme devrait être intégré dans le projet conduit par la DGCS de refonte des diplômes de niveau 5 des filières sociales et médico-sociales, ce qui permettrait d'assurer la mobilité des personnels concernés et de leur ouvrir aussi des possibilités d'évolution de carrière en intégrant ultérieurement via les processus de formations classiques des diplômes de niveau IV et/ou de niveau III dans le même secteur.

Cela permettrait d'établir des passerelles entre les métiers de la jeunesse et des sports, de l'éducation populaire, du monde agricole et de pouvoir envisager des évolutions de carrière.

Pour assurer la sortie de la précarité des accompagnants professionnels, leur assurer lorsqu'ils le souhaitent un emploi stable à plein temps (35 heures), un nouveau cadre d'emploi doit être mis en place.

**Le GIP avec des contrats de droit public paraît après analyse des différentes options possibles, la structure la plus à même de répondre aux objectifs fixés : couvrir les besoins d'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans tous les lieux de vie où ils ont été prescrits, confirmer la compétence principale confiée par la loi du 11 février 2005 à l'Éducation nationale et organiser la concertation de tous les acteurs publics et associatifs intervenant dans ce champ, recueillir des financements des collectivités locales, des organismes publics et para publics.**

Le GIP pourrait également proposer un AJH aux jeunes étudiants ou apprentis de plus de 18 ans via leur PCH s'ils le souhaitent. Les entreprises pourraient également acheter des prestations de service au GIP.

Compte tenu de la prééminence du Ministère de l'Éducation nationale dans le GIP, ce dernier devrait être adossé à l'échelon le plus adapté de cette dernière pour assurer une cohérence de structures et permettre des économies d'échelle dans la gestion.

Les GIP ainsi constitués recruteraient directement en contrat à durée indéterminé (CDI) les Accompagnants de Jeunes Handicapés.

Plusieurs modalités d'obtention du diplôme doivent être envisagées pour permettre l'intégration progressive des personnels en contrats précaires et/ou non renouvelables.

Ainsi la formation initiale pour les futurs accompagnants s'étendrait sur un an, incluant pour 2/3 une formation théorique et pour 1/3 une formation pratique avec un stage obligatoire dans un établissement scolaire.

Pour les personnels actuellement employés par l'Éducation Nationale une formation en cours d'emploi et/ou une Validation des Acquis de l'expérience devront être organisées, sous financement du Ministère de l'Éducation nationale selon les statuts des personnels.

Si l'option du GIP n'était pas retenue l'Éducation nationale pourrait proposer aux personnels travaillant actuellement auprès des jeunes en situation de handicap dans le milieu scolaire, un CDI pour les sortir de la précarité en assurant une VAE ou formation en cours d'emploi aux personnels existants.

De même pour les personnels sous statut associatif.

Si il y avait nécessité de phasage, il serait recommandé de commencer par proposer des CDI aux personnels arrivant en fin de contrat.

Pour les nouveaux personnels, ces derniers devraient obtenir le diplôme d'AJH.

Au regard des délais nécessaires pour la création d'un nouveau diplôme, il serait raisonnable d'imaginer des formations initiales d'AJH en septembre 2014 pour des premières promotions en juin 2015.

## Annexe 1

### Lettre de cadrage

Madame la Présidente,

Vous venez de prendre la présidence du groupe de travail interministériel qui vise à professionnaliser les accompagnants des enfants et des adolescents en situation de handicap.

La vocation de ce groupe de travail s'inscrit dans la continuité des engagements du Président de la République en matière de handicap et de la concertation sur la refondation de l'école, dans l'objectif de permettre la réussite scolaire des élèves en situation de handicap.

Lors de la présentation du rapport sur la refondation de l'école, le 9 octobre, le Président de la République a déclaré : « je considère comme essentielle la valorisation du métier des personnels non-enseignants, qui accompagnent les élèves handicapés, souvent sans reconnaissance et avec des contrats de travail précaires ».

Le groupe de travail sera appelé à réfléchir et à rendre des conclusions sur la problématique de la professionnalisation de l'accompagnement de ces enfants et adolescents à besoins différents et particuliers.

Son rattachement à nos deux ministères lui permet de proposer une action globale, qui assure la continuité du parcours des jeunes en situation de handicap à l'Ecole, dans leur vie sociale et vers l'insertion professionnelle.

L'accompagnement du jeune en situation de handicap est défini en fonction des modalités fixées par le plan personnalisé de compensation, sur la base de son projet de vie et répond à ses besoins individuels quel que soit le lieu de vie où il se trouve et quel que soit son handicap.

L'accompagnement doit être appréhendé dans sa globalité et dans tous les lieux fréquentés par l'enfant ou l'adolescent en situation de handicap : structure d'accueil de la petite enfance, établissements d'enseignement et de formation, plateaux techniques des stages et de l'alternance, structures d'activités culturelles, sportives, artistiques et de loisirs, transports. Cela ne signifie pas pour autant que l'accompagnant exercera dans tous ces lieux mais indique que l'aide humaine ne se limite pas à l'école.

Cette aide humaine vise à inclure et à faire évoluer le jeune au sein de tous les espaces de vie sociale, à le confronter aux règles du vivre ensemble et donc à concourir à sa structuration et à son autonomisation progressive jusqu'à l'insertion professionnelle.

La compensation ne doit pas être un empêchement à l'autonomie et des évaluations régulières des effets de cette aide doivent être pilotées par les Maisons départementales de personnes handicapées via les équipes pluridisciplinaires d'évaluation et les commissions des droits et de l'autonomie.

L'une des mesures arrêtées à l'issue de la Conférence Nationale du Handicap du 8 juin 2011 annonçait le lancement d'un plan des métiers du handicap.

Le travail mené par ce groupe doit permettre de dégager les contours de cette nouvelle profession d'accompagnant qui inclura notamment les personnels intervenant au sein de l'Ecole : les auxiliaires de vie scolaire et les assistants de scolarisation.

La reconnaissance et la pérennisation de la fonction d'accompagnant doivent en passer par la définition d'un référentiel de compétences et d'activités.

Ces professionnels seront appelés à intervenir dans des structures et sous des tutelles différentes.

Un niveau de diplôme minimum validé par toutes les institutions concernées devra être envisagé.

C'est à partir de ce référentiel qu'il pourra être répondu à la question de savoir si cette nouvelle profession doit être rattachée à un ou des diplômes existants ou à une spécialisation spécifique et complémentaire afin d'aboutir à une proposition de cadre d'emploi commun.

La formation initiale et continue s'ancrera sur ce cadre d'emploi commun permettant ainsi des passerelles d'une institution à l'autre et donnant des perspectives d'évolution de carrière. Il conviendrait que l'Education nationale et le secteur médico-social ne soient pas les seuls recours et ressources et que d'autres acteurs institutionnels s'engagent dans cette démarche de formation.

Dans le champ de l'accessibilité au savoir et à la formation, l'Education nationale assure les supports budgétaires des auxiliaires de vie scolaire et des assistants de scolarisation dont les interventions font l'objet d'une décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées mais des pistes seront à rechercher afin d'identifier les financements mobilisables et pouvant être dédiés à l'accompagnement dans tous les aspects de la vie sociale de l'enfant et de l'adolescent handicapé, répondant ainsi au principe d'une société inclusive au sens de la loi du 11 février 2005. Ces financements diversifiés et pérennes auront à allier les compétences de l'Etat avec d'autres organismes institutionnels financeurs.

Vous vous appuyerez sur les services de nos administrations centrales : la DGESCO pour le Ministère délégué à la Réussite éducative et la DGCS pour le Ministère délégué aux Personnes Handicapées et à la lutte contre les exclusions qui vous apporteront tout leur soutien et les documentations nécessaires dans le pilotage et la coordination de votre groupe de travail.

Pour conduire vos travaux, vous pourrez faire appel à des expertises extérieures en auditionnant des Parlementaires, des représentants des collectivités territoriales, des experts dans les domaines éducatif et médico-social que vous choisirez pour leurs réflexions et/ou expériences en la matière.

Vous rendrez un rapport au cours du premier trimestre 2013 qui sera rendu public après validation par nos ministères.

Nous vous prions de croire Madame, Monsieur, en l'assurance de notre considération distinguée.

George Pau-Langevin,  
Ministre déléguée à la réussite éducative

Marie-Arlette Carlotti,  
Ministre déléguée chargée des personnes  
handicapées et de la lutte contre l'exclusion

## Annexe 2

### Composition du groupe de travail

ADF	(Assemblée des départements de France)
ADMDPH	(Association des directeurs de MDPH)
APAJH	(Association pour adultes et jeunes handicapés)
APEL	(Association des parents d'élèves de l'enseignement libre)
APF	(Association des paralysés de France)
AUTISME France	(Autisme France)
CEDIAS	(Centre d'études, de documentation, d'information et d'actions sociales)
CFDT	(Confédération française démocratique du travail)
CGT	(Confédération générale du travail)
CIH	(Comité interministériel du Handicap)
CNAF	(Caisse nationale des allocations familiales)
CNCPH	(Conseil national consultatif des personnes handicapées)
CNSA	(Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)
DGCS	(Direction générale de la cohésion sociale)
DGEFP	(Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)
DGESCO	(Direction générale de l'enseignement scolaire)
DGRH MENESR	(DGRH des Ministères de l'Education nationale et l'Enseignement supérieur et de la Recherche)
FCPE	(Fédération des conseils des parents d'élèves)
FFDYS	(Fédération française des troubles spécifiques du langage et des apprentissages)
FNASEPH	(Fédération nationale des associations au service des élèves présentant une situation de handicap)
FO	(Force Ouvrière)
Fondation d'Auteuil	(Fondation d'Auteuil)
FSU	(Fédération syndicale unitaire)
Groupe CASINO	
IGAENR	(Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche)
IGEN	(Inspection générale de l'Education nationale)
L'ADAPT	(Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)
MA	(Ministère de l'Agriculture de l'Agroalimentaire et de la forêt)
MDPH	(Association des Maisons départementales des personnes handicapées)
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)
MS	(Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative)
Parlementaires	
PEEP	(Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public)
PEP	(Pupilles de l'enseignement public)
SNCF	(Société Nationale des Chemins de Fer Français)
THALES	(THALES)
UNAEVS	(Union nationale des employés, auxiliaires de vie scolaire et d'assistants de scolarisation)
UNAFAM	(Union nationale de familles et amis de personnes malades et handicapées) psychiques

UNAISSSE	(Union nationale pour l'avenir de l'inclusion scolaire, sociale et éducative)
UNALG	(Union Nationale des Associations Laïques Gestionnaires)
UNAPEI	(Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés)
UNISDA	(Union nationale pour l'insertion sociale du déficient auditif)
UNSA	(Union nationale des syndicats autonomes)
UNSA-SE	(Union nationale des syndicats autonomes - Syndicat des enseignants)

### **Associations rencontrées**

Trisomie 21	
2LPE – PB	2 langues pour une éducation politique bilingue
FNSF	Fédération nationale des sourds de France
AFILS	Association nationale des interprètes en langue sourde
ANPES	Association nationale des parents d'enfants sourds.



## **ANNEXE 3**

### **Textes législatifs et réglementaires de référence**

#### **Textes de références**

Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Article L 351.1 du code de l'Education et L 312.1 du Code Action Sociale et des Familles.

Décret 2005 -1014 du 24 août 2005.

Décret 2005 - 103 du 24 août 2005.

Décret 05 - 1572 du 30 décembre 2005.

Décret 2009 - 378 du 2 avril 2009.

Circulaire 2011 – 220 du 27 décembre 2011.

#### **Textes de mise en œuvre**

Circulaire 2006 – 126 du 17 août 2006.

Arrêté du 2 avril 2009.

Circulaire 2009 - 087 du 17 juillet 2009.

Circulaire 2009 - 135 du 5 octobre 2009.

Circulaire 2010 - 088 du 18 juin 2010.

Circulaire 2010 - 39 du 31 août 2010.

Circulaire 2011 – 220 du 27 décembre 2011.

#### **Auxiliaires de Vie**

Circulaire 2009 - 135 du 5 octobre 2009.

Application du dernier alinéa de l'article L 351-3 du Code de l'Education.

Décret 2009 -903 du 20 août 2009.

Circulaire 2010 - 39 du 31 août 2010.

Décret 2012-903 du 23 juillet 2012.

#### **Coopération**

Décret du 2 avril 2009.

## **ANNEXE 4**

### **Liste des rapports**

**Rapport du Gouvernement au parlement relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap.**

Secrétariat d'Etat chargé de la Solidarité.

Février 2009.

**Rapport au Président de la République  
La scolarisation des enfants handicapés**

Paul Blanc, Sénateur.

**La mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'Education nationale**

IGEN - IGAENR

Juillet 2012.

**Rapport d'information fait au nom de la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois sur l'application de 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,**

*Mmes Claire - Lise CAMPION et Isabelle Debré, Sénatrices.*

Juillet 2012.

**Avis présenté au nom de la commission des affaires culturelles et de l'éducation sur le projet de loi de finances pour 2013. Tome IV. Enseignement scolaire**

M. Michel Ménard, Député.

Octobre 2012.

**L'accompagnement des élèves en situation de handicap.**

**Les prescriptions : état des lieux – propositions.**

IGAS – IGEN – IGAENR

2013.

## **ANNEXE 5**

### **Liste des personnes auditionnées**

#### **Mesdames Claire-Lise Campion et Isabelle Debré, Sénatrices**

Rapport d'information fait au nom de la commission sénatoriale sur l'application de 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.

#### **Mme Dominique Gillot, Sénatrice**

Synthèse des échanges du sous-groupe sur la réussite des élèves en situation de handicap, dans le cadre de la concertation sur la Refondation de l'école.

#### **Mme Martine Caraglio, IGAENR et M. Jean-Pierre Delaubier, IGEN**

Sur la note 2012-100 de juillet 2012, mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'éducation nationale.

#### **Monsieur Michel Ménard, Député**

Rapport pour avis, au nom de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation sur le projet de loi de finances pour 2013, sur la scolarisation des élèves handicapés dans le premier degré depuis la loi de 2005.

#### **Marie-Pierre Toubhans, coordinatrice générale de Droit au Savoir et Christelle Landfried, Directrice du Service d'Intégration Scolaire et Universitaire de Lorraine, membre de Droit au Savoir.**

Présentation du collectif inter-associatif et inter-handicap, Droit au Savoir.

#### **GEPSO, Groupe National des Etablissements et Services Publics Sociaux et Médio Sociaux.**

#### **Centre d'analyse stratégique (CAS)**

Présentation de sa note d'analyse relative à la « scolarisation des enfants en situation de handicap dans les pays européens ».

#### **Unaforis**

L'Unaforis regroupe des instituts de formation du travail social, certains ont été sollicités pour assurer la formation des AVS.

#### **Grafic Bretagne**

Groupement Régional pour l'accompagnement la Formation et l'Insertion Concertée.

« Développer l'accès à la formation qualifiante de jeunes en situation de handicap ou d'inadaptation en vue d'une insertion durable »

#### **CEMEA Languedoc Roussillon**

Présentation d'une note d'analyse et de propositions, dans le cadre de la professionnalisation des accompagnants.

#### **FGPEP**

Présentation des services existants de la FGEP

**FNASEPH**

Note sur les services départementaux d'accompagnants.

Présentation pour la FNASEPH d'une étude rédigée à leur demande par l'agence « Pilote Intérieur » dont l'objectif est de proposer un cadre d'emploi pérenne pour les accompagnants intervenant en tous lieux et temps de vie auprès des enfants et des jeunes en situation de handicap.

**Marc Teissier**

Présentation d'un tableau sur CDI de droit privé dans un GIP ou un service départemental associatif sous convention collective BAD, 2010 et CDI de droit public sous statut contractuel (non fonctionnaire) dans un GIP.

## **ANNEXE 6**

### **Référentiel d'activités**

#### **Fonctions et activités de l'accompagnant des jeunes enfants, des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés**

L'accompagnant de vie scolaire, sociale et professionnelle est membre à part entière de l'équipe des professionnels qui concourent à la réalisation du parcours de vie du jeune en situation de handicap. Sa mission consiste à faciliter et favoriser l'autonomie de ce jeune.

Il s'agit de dresser la liste et d'organiser les fonctions et activités qui sont nécessaires à l'accompagnement des jeunes enfants, des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés au sens de la loi 2005-102. Par souci de faciliter la lecture du document la désignation « jeune » recouvre ces quatre stades.

L'accompagnement du jeune handicapé est appréhendé dans sa globalité et par conséquent dans tous ses lieux de vie (structures d'accueil de la petite enfance, établissements d'enseignement et de formation, lieux de stages ou d'alternance, lieux d'activités culturelles, sportives, artistiques et de loisirs).

Pour faciliter la lecture de ce document l'expression « les lieux de vie considérés » recouvre l'ensemble de ces lieux. Cela ne signifie pas pour autant que l'accompagnant exercera dans tous ces lieux.

De même par professionnel, on entend tout professionnel responsable d'un de ces différents lieux de vie.

L'accompagnement est défini en fonction des modalités fixées par le plan personnalisé de compensation, sur la base du projet de vie, et répond aux besoins individuels du jeune. Quel que soit le lieu de vie considéré, l'accompagnant intervient :

- sous la responsabilité fonctionnelle du professionnel chargé d'élaborer la mise en œuvre de l'un ou de plusieurs des éléments du plan personnalisé de compensation,
- sous la responsabilité contractuelle de la famille ou du jeune adulte majeur pour la mise en œuvre de l'un ou de plusieurs des éléments du plan personnalisé de compensation

Dans toutes ses activités, l'accompagnant garantit l'autonomie et le respect des conditions de bien-être telles qu'elles sont définies par les articles L 311-3 et L 311-4 du code de l'action sociale et des familles.

Dans toutes ses activités, l'accompagnant ne se substitue en aucun cas aux professionnels<sup>1</sup> en charge de l'encadrement des activités du jeune ou aux professionnels et services associés au PPC. Il inscrit obligatoirement son intervention en complémentarité, en interaction et en synergie avec ces professionnels intervention en complémentarité, en interaction et en synergie avec ces professionnels.

---

<sup>1</sup> L'accompagnant n'est ni enseignant, ni animateur, ni ATSEM, ni tuteur ou encadrant d'un stage ou d'un emploi, ni psychologue, orthophoniste ou éducateur spécialisé, etc...)

Dans toutes ses activités, l'accompagnant respecte le règlement intérieur, les usages du lieu d'accueil du jeune. Il est tenu notamment au respect des règles de discrétion professionnelle et s'interdit toute divulgation d'informations ou de données qui ne sont pas en lien direct avec sa mission.

Comme tout référentiel d'activité, ce référentiel est précisé par des fiches de postes spécifiques en fonction du lieu de vie considéré et de l'intensité des besoins d'aide humaine à satisfaire.

## **1. – Accompagnement des jeunes dans les actes de la vie quotidienne**

### **1.1. Assurer les conditions de sécurité et de confort**

- Observer et transmettre les signes révélateurs d'un problème de santé
- S'assurer que les conditions de sécurité et de confort soient remplies

### **1.2 Aider aux actes essentiels de la vie**

- Assurer le lever et le coucher du jeune
- Aider à l'habillage et au déshabillage
- Aider à la toilette (lorsque celle-ci est assimilée à un acte de vie quotidienne et n'a pas fait l'objet de prescription médicale) et aux soins d'hygiène de façon générale.
- Aider à la prise des repas. Veiller, si nécessaire, au respect du régime prescrit, à l'hydratation et à l'élimination
- Veiller au respect du rythme biologique

### **1.3. Favoriser la mobilité**

- Aider à l'installation matérielle du jeune dans les lieux de vie considérés.
- Permettre et faciliter les déplacements internes et externes du jeune (vers ses différents lieux de vie considérés, le cas échéant dans les transports utilisés) ainsi que les transferts

## **2. Accompagnement des jeunes dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)**

- Stimuler les activités sensorielles, motrices et intellectuelles du jeune en fonction de son handicap, de ses possibilités et de ses compétences
- Utiliser des supports adaptés et conçus par des professionnels, pour l'accès aux activités, comme pour la structuration dans l'espace et dans le temps
- Faciliter l'expression du jeune, l'aider à communiquer
- Rappeler les règles d'activités dans les lieux de vie considérés
- Contribuer à l'adaptation de la situation d'apprentissage en lien avec le professionnel, le parent ou le jeune adulte majeur par l'identification des compétences, des ressources, des difficultés du jeune.
- Soutenir le jeune dans la compréhension et dans l'application des consignes pour favoriser la réalisation de l'activité conduite par le professionnel, la famille ou le jeune adulte
- Assister le jeune dans l'activité d'écriture
- Appliquer les consignes prévues par la réglementation relative aux aménagements des conditions de passation des épreuves d'examens ou

de concours et dans les situations d'évaluation, lorsque la présence d'une tierce personne est requise.

### **3. Accompagnement des jeunes dans les activités de la vie sociale et relationnelle**

- Participer à la mise en œuvre de l'accueil en favorisant la mise en confiance du jeune et de l'environnement.
- Favoriser la communication et les interactions entre le jeune et son environnement
- Sensibiliser l'environnement du jeune au handicap et prévenir les situations de crise, d'isolement ou de conflit
- Favoriser la participation du jeune aux activités prévues dans tous les lieux de vie considérés
- Contribuer à définir le champ des activités adaptées aux capacités, aux désirs et aux besoins du jeune. Dans ce cadre, proposer au jeune une activité et la mettre en œuvre avec lui.

### **4 – Participation à la mise en œuvre et au suivi du plan personnalisé de compensation des jeunes dans les lieux de vie considérés (en lien avec les professionnels et les parents ou le jeune adulte majeur)**

- Participer aux réunions de mise en œuvre ou de régulation du plan personnalisé de compensation (Equipes de suivi de la scolarisation,...)
- Participer aux rencontres avec la famille et avec les équipes de professionnels.
- Contribuer à la liaison avec les autres professionnels qui interviennent auprès du jeune : les informer, se concerter...
- Communiquer avec la famille et les professionnels concernés sur le quotidien du jeune.
- Rédiger des comptes-rendu de son travail – observer et rendre compte des difficultés, des réussites et des ajustements éventuels.
- Organiser son intervention en fonction des objectifs définis dans le plan personnalisé de compensation.
- Ajuster son intervention en fonction du handicap du jeune, de ses capacités et difficultés, de ses goûts et habitudes, et des évolutions constatées.



## **ANNEXE 7**

### **Référentiel de compétences**

#### **Référentiel de compétences de l'accompagnant des jeunes enfants, des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés (Accompagnant du Jeune Handicapé : AJH)**

##### **DC1 - Compétences liées à la connaissance du jeune, du handicap, des acteurs et des politiques publiques**

- Connaître les politiques publiques qui régissent les différents lieux de vie
- Connaître le fonctionnement des environnements de vie considérés, et notamment l'institution scolaire
- Connaître les différents modes d'organisation des entreprises et le rôle de la santé au travail
- Comprendre la place, le rôle de la famille
- Connaître les politiques publiques du handicap et notamment les différentes étapes d'élaboration du plan personnalisé de compensation et les acteurs concernés.
- Connaître et prendre en compte les différentes étapes de développement du jeune
- Etre capable de prendre en compte l'identité culturelle, le mode de vie, le vécu et l'histoire du jeune et de sa famille
- Appréhender les incidences des altérations substantielles, durables ou définitives et des environnements sur la vie du jeune :
  - dans la vie quotidienne,
  - dans les activités d'apprentissage,
  - dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

##### **DC 2 - Gestes et postures permettant d'établir avec le jeune une relation de confiance favorisant son autonomie**

###### **2.1 - Tenir compte des besoins du jeune**

- Etre capable de construire une relation avec le jeune et d'adapter ses pratiques en fonction de la situation du jeune, et de son évolution
- Savoir repérer les besoins du jeune et respecter son rythme biologique (sommeil, repas)
- Savoir prendre en compte les modifications de comportement (inhibition, agressivité...) du jeune

###### **2.2 - Mobiliser le jeune et ses potentialités**

- Etre capable de développer avec le jeune un mode de communication adapté (si nécessaire avec des supports et outils adéquats) et favoriser son expression
- Savoir repérer et utiliser les centres d'intérêt et les potentialités du jeune
- Savoir donner confiance au jeune dans ses possibilités, savoir motiver
- Savoir aider le jeune à développer, maintenir ou restaurer ses capacités
- Savoir favoriser la concentration, la mémorisation
- Etre capable de favoriser l'autonomie du jeune
- Savoir construire une relation avec le jeune et prendre en compte ses besoins relationnels.

- Aider le jeune à mieux se connaître et à exprimer ses besoins, ses attentes et ses désirs, à faire des choix et à en assumer les conséquences

DC 3 - Gestes et postures facilitant l'accès aux apprentissages et à la participation sociale

### **3.1 - Participation à la vie du groupe**

- Savoir susciter la participation, donner envie de faire, de partager et d'échanger avec les autres
- Savoir donner les outils de communication au jeune
- Savoir rappeler les normes et codes sociaux permettant les interactions au sein d'un groupe
- Savoir repérer et réguler les interactions à l'intérieur d'un groupe en tant que de besoin.
- Savoir aider le jeune à faire face au regard des autres.
- Savoir sensibiliser l'entourage au handicap en valorisant les potentialités du jeune.
- Savoir proposer et mettre en œuvre des activités (vie sociale et relationnelle) adaptées au jeune

### **3.2 - Faciliter l'accès aux apprentissages**

- Appréhender et comprendre l'intention pédagogique de l'enseignant ou du professionnel en charge de l'activité d'apprentissage
- Comprendre les méthodes et les supports d'apprentissage afin de contribuer à leur adaptation et à l'organisation du travail du jeune.
- Savoir assister le jeune dans l'activité d'écriture, et notamment par la prise de note

## **DC4 - Gestes et postures permettant la réalisation des actes de la vie quotidienne**

### **4.1 - Mobilité et installation matérielle, actes essentiels**

- Etre capable d'accompagner le jeune dans ses déplacements
- Aider à l'installation matérielle et au transfert du jeune
- Savoir aider à l'habillage et au déshabillage du jeune
- Savoir accompagner le jeune dans la prise des repas
- Savoir aider à la toilette, aux soins d'hygiène corporelle ou aux fonctions d'élimination en respectant la pudeur et l'intimité du jeune

### **4.2 - Confort et sécurité**

- Savoir aider à l'aménagement de l'espace dans un but de confort et de sécurité
- Savoir repérer les situations à risque
- Prévenir les accidents domestiques, de la vie quotidienne ...
- Etre en mesure d'appliquer les protocoles d'hygiène et de sécurité
- Savoir utiliser les techniques et le matériel appropriés à la situation du jeune

### **4.3 - Etat de santé**

- Etre capable d'aider à la prise de médicaments dans le respect de la prescription médicale
- Savoir observer et repérer les variations de l'état général du jeune
- Savoir réagir face à des situations d'urgence

### **DC5 - Positionnement professionnel et respect du cadre d'intervention**

- Etre capable de donner du sens à son activité au service de l'autonomie du jeune, de reconnaître l'autre d'égale valeur humaine
- Connaître les limites de son intervention et savoir faire appel aux professionnels compétents :
  - actes de la vie quotidienne
  - activités d'apprentissage et notamment en situation d'examen
  - activités de la vie sociale et relationnelle
- Savoir situer son action et ses limites dans un environnement défini par les politiques publiques qui régissent les différents lieux de vie.
- Savoir faire preuve de distanciation professionnelle (prise de recul) et de discrétion professionnelle
- Etre capable de veiller au respect des conditions de bien-être
- Savoir respecter la vie privée du jeune et de sa famille y compris dans les échanges professionnels.

### **DC6 - Positionnement professionnel dans les échanges et la communication**

- Savoir instaurer une relation de qualité avec la famille
- Savoir échanger ses connaissances, ses compétences, et son expérience avec son environnement professionnel,
- Savoir argumenter, donner des explications et faire des propositions
- Savoir prendre la parole en groupe
- Savoir mesurer les apports, les effets des activités et en rendre compte
- Savoir contribuer à une évaluation partagée en apportant des éléments d'information pertinents
- Savoir rendre compte de son travail à l'oral et à l'écrit, savoir expliciter son intervention
- Savoir réagir aux propositions faites par les autres intervenants ou par la famille
- Savoir ajuster sa pratique avec celle des autres intervenants, en fonction des situations
- Savoir gérer son temps et organiser son action
- Savoir entretenir et actualiser sa culture professionnelle et ses connaissances.

## **ANNEXE 8: Référentiel de formation**

### **Référentiel de formation**

#### **La répartition de domaines de formation**

**DF1 = 20%**

**DF2 = 30%**

**DF3 = 30%**

**DF4 = 20%**

## Enseignements fondamentaux

### DF 1 Individu, handicap et environnements de vie

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Connaissance des politiques publiques (législation, histoire, organisation administrative) qui organisent les lieux de vie en matière de :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- mode de garde de la petite enfance,</li><li>- scolarisation des jeunes en situation de handicap</li><li>- études supérieures</li><li>- dispositifs de formation professionnelle avec ou sans alternance</li><li>- politique d'emploi des jeunes en situation de handicap.</li><li>- connaissance du monde de l'entreprise.</li><li>- contractualisation territoriale (périscolaire, accueil de loisirs, accompagnement éducatif)</li><li>- l'aide aux familles à domicile</li><li>- présentation des grands textes législatifs sur le handicap</li><li>- réglementation des accueils collectifs pour mineurs.</li></ul></li><li>• <b>Connaissance du jeune</b><ul style="list-style-type: none"><li>- développement de l'enfant et du jeune</li><li>- approche de l'identité sociale et culturelle</li><li>- approche de la compréhension du système familial, de l'environnement social</li></ul></li><li>• <b>Connaissance du handicap</b><ul style="list-style-type: none"><li>- des altérations sensorielles, motrices, intellectuelles, cognitifs, psychiques...</li><li>- des situations de handicap : interaction des conséquences des altérations et des environnements de vie</li><li>- l'histoire du handicap et de son traitement social, anthropologie de la question et de la législation : réadaptation, intégration, inclusion</li></ul></li></ul>	<p><b>DC 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Connaître les environnements définis par les politiques publiques qui régissent les différents lieux de vie.</li><li>- Connaître le fonctionnement des environnements de vie considérés, et notamment l'institution scolaire.</li><li>- Connaître les différents modes d'organisation des entreprises et le rôle de la santé au travail</li><li>- Comprendre la place, le rôle de la famille.</li><li>- Connaître les différentes étapes d'élaboration du plan personnalisé de compensation et les acteurs concernés.</li><li>- Connaître et prendre en compte les différentes étapes de développement du jeune.</li><li>- Etre capable de prendre en compte l'identité culturelle, le mode de vie, le vécu et l'histoire du jeune et de sa famille.</li><li>- Appréhender les incidences des altérations substantielles, durables ou définitives et des environnements sur la vie du jeune :<ul style="list-style-type: none"><li>- dans la vie quotidienne,</li><li>- dans les activités d'apprentissage,</li><li>- dans les activités de la vie sociale et relationnelle</li></ul></li></ul>
--	--

## Enseignements théoriques et pratiques avec mises en situation (Etudes de situation et stages)

### DF 2 - Accompagnement, développement de l'autonomie et actes de la vie quotidienne

**Participation à l'identification des besoins essentiels des jeunes, notamment ceux dont les situations de handicap ne permettent pas l'expression des demandes**

**La relation d'accompagnement avec la personne en situation d'attente ou en présence d'un professionnel en charge de l'activité :**

- approches de communications adaptées (verbale et non verbale, posture et pratique)
- les méthodes d'observation
- la dimension affective de la relation et ses limites
  - anticipation et gestion de situations-problèmes
  - relations et médiations éducatives

#### **L'autonomie**

- méthodologie pour la création d'espaces d'expressions et d'expérimentations
- adaptation de l'environnement permettant l'expression des potentialités du jeune
- distanciation professionnelle et connaissance du processus de dépendance

#### **DC 2**

##### **2.1 - Tenir compte des besoins du jeune**

- Etre capable de construire une relation avec le jeune et d'adapter ses pratiques en fonction de la situation du jeune, et de son évolution
- Savoir repérer les besoins du jeune et respecter son rythme biologique (sommeil, repas)
- Savoir prendre en compte les modifications de comportement (inhibition, agressivité...) du jeune

##### **2.2 - Mobiliser le jeune et ses potentialités**

- Etre capable de développer avec le jeune un mode de communication adapté (si nécessaire avec des supports et outils adéquats) et favoriser son expression
- Savoir repérer et utiliser les centres d'intérêt et les potentialités du jeune
- Savoir donner confiance au jeune dans ses possibilités, savoir motiver
- Savoir aider le jeune à développer, maintenir ou restaurer ses capacités
- Savoir favoriser la concentration, la mémorisation
- Etre capable de favoriser l'autonomie du jeune
- Savoir construire une relation avec le jeune et prendre en compte ses besoins relationnels.
- Aider le jeune à mieux se connaître et à exprimer ses besoins, ses attentes et ses désirs, à faire des choix et à en assumer les conséquences.

## DF 2 - Accompagnement, développement de l'autonomie et actes de la vie quotidienne

<p><b>Apprentissage des techniques garantissant la sécurité, l'hygiène et l'amélioration du bien-être de la personne dans la vie quotidienne</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Apprentissage des techniques de manutention adaptées aux personnes et des aménagements physiques et matériels de l'environnement en tous lieux d'intervention.</b></li><li>• <b>Apprentissage de la gestion de l'intimité des enfants, des adolescents et jeunes adultes</b></li><li>• <b>Formation Prévention et Secours Civiques de niveau 1 (PSC 1)</b></li><li>• <b>Formation aux protocoles de santé inscrits dans les PAI notamment en cas de crise, d'aspirations endo-trachéales.</b></li></ul>	<p><b>DC 4</b></p> <p><b>4.1 - Mobilité et installation matérielle, actes essentiels</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Etre capable d'accompagner le jeune dans ses déplacements</li><li>- Aider à l'installation matérielle et au transfert du jeune</li><li>- Savoir aider à l'habillage et au déshabillage du jeune</li><li>- Savoir accompagner le jeune dans la prise des repas</li><li>- Savoir aider à la toilette, aux soins d'hygiène corporelle ou aux fonctions d'élimination en respectant la pudeur et l'intimité du jeune</li></ul> <p><b>4.2 - Confort et sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Savoir aider à l'aménagement de l'espace dans un but de confort et de sécurité</li><li>- Savoir repérer les situations à risque</li><li>- Prévenir les accidents domestiques, de la vie quotidienne ...</li><li>- Etre en mesure d'appliquer les protocoles d'hygiène et de sécurité</li><li>- Savoir utiliser les techniques et le matériel appropriés à la situation du jeune</li></ul> <p><b>4.3 - Etat de santé :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Etre capable d'aider à la prise de médicaments dans le respect du protocole et de la réglementation en vigueur.</li><li>- Savoir observer et repérer les variations de l'état général du jeune</li><li>- Savoir réagir face à des situations d'urgence</li></ul>
---	--



## DF 3 : Accès aux relations sociales et aux apprentissages

### Communication et médiation :

apprendre à communiquer sur le handicap dans une approche environnementale et à faire communiquer sur le handicap.

- connaissance des freins à la socialisation (représentations du handicap, difficultés relationnelles, ... ) et des stratégies pour y remédier

• **Approche de la pédagogie générale et du contenu des programmes scolaires (situation d'apprentissage, ...)**

• **Travail de coopération avec l'équipe pédagogique, éducative ou d'animation : observer et contribuer à l'évaluation des situations de handicap, ajustements**

• **Connaissance, compréhension et mise en oeuvre des outils d'adaptation dans le cadre du projet.**

• **Connaissance des outils d'évaluation**

• **Connaissance de l'environnement et des professionnels concourant au plan de compensation du jeune**

**Approche pédagogique et éducative de l'animation**



### DC3

#### 3.1 - Participation à la vie du groupe

- Savoir susciter la participation, donner envie de faire, partager et d'échanger avec les autres

-Savoir donner les outils de communication au jeune

- Savoir rappeler les normes et codes sociaux permettant les interactions au sein d'un groupe

- Savoir repérer et réguler les interactions à l'intérieur d'un groupe en tant que de besoin.

- Savoir aider le jeune à faire face au regard des autres.

- Savoir sensibiliser l'entourage au handicap en valorisant les potentialités du jeune.

- Savoir proposer et mettre en oeuvre des activités (vie sociale et relationnelle) adaptées au jeune

#### 3.2 - Faciliter l'accès aux apprentissages

- Appréhender et comprendre l'intention pédagogique de l'enseignant ou du professionnel en charge de l'activité d'apprentissage

- Comprendre les méthodes et les supports d'apprentissage afin de contribuer à leur adaptation et à l'organisation du travail du jeune.

Savoir assister le jeune dans l'activité d'écriture, et notamment par la prise de note

## Enseignements relatifs à la mission d'accompagnement

### DF 4 : Positionnement professionnel

•

#### Les fondements de la fonction d'accompagnant :

##### - Le concept d'accessibilité universelle au service de la participation pleine et entière des citoyens à la vie de la cité

- la notion de l'inclusion scolaire, sociale et professionnelle
- la notion d'éthique, de déontologie, de valeurs et de normes.
- La représentation sociale du handicap (sociologie, psychologie, histoire)

##### • Place, rôle et limites de l'accompagnant au sein de l'équipe de professionnels et avec la famille

##### • Méthodologie pour l'élaboration de compte-rendus d'observation dans les échanges professionnels.

- connaissance des outils pour la réalisation de comptes rendus écrits et oraux
- gestion de la transmission de l'information dans les réunions d'équipes

##### • Approche des méthodes de travail liées à l'analyse de pratiques, au tutorat et à la supervision.

##### • Connaissance du fonctionnement du cadre d'emploi

##### • Connaissance des droits et devoirs du salarié

#### DC5

- Etre capable de donner du sens à son activité au service de l'autonomie du jeune, de reconnaître l'autre d'égale valeur humaine
- Connaître les limites de son intervention et savoir faire appel aux professionnels compétents :

- actes de la vie quotidienne
- activités d'apprentissage et notamment en situation d'examen
- activités de la vie sociale et relationnelle
- Savoir situer son action et ses limites dans un environnement défini par les politiques publiques qui régissent les différents lieux de vie.
- Savoir faire preuve de distanciation professionnelle (prise de recul) et de discrétion professionnelle
- Etre capable de veiller au respect des conditions de Bientraitance
- Savoir respecter la vie privée du jeune et de sa famille y compris dans les échanges professionnels

#### DC6

##### Savoir :

- Instaurer une relation de qualité avec la famille
- Echanger ses connaissances, ses compétences, et son expérience avec son environnement professionnel,
- Argumenter, donner des explications et faire des propositions
- Prendre la parole en groupe
- Mesurer les apports, les effets des activités et en rendre compte
- Contribuer à une évaluation partagée en apportant des éléments d'information pertinents
- Rendre compte de son travail à l'oral et à l'écrit, savoir expliciter son intervention
- Réagir aux propositions faites par les autres intervenants ou par la famille
- Ajuster sa pratique avec celle des autres intervenants, en fonction des situations

- Gérer son temps et organiser son action
- Entretenir et actualiser sa culture professionnelle et ses connaissances.

## **Annexe 9**

### **Préconisations « AJH »**

Préconisations pour la formation des Accompagnants des Jeunes Handicapés

#### **1. Les finalités de la formation**

La formation des accompagnants déclinée dans le référentiel annexé à ce cahier des charges, trouve son fondement réglementaire dans l'article 79 de la loi de 2005-102, relatif aux fonctions émergentes :

« Dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi, le Gouvernement présentera un plan des métiers, qui aura pour ambition de favoriser la complémentarité des interventions médicales, sociales, scolaires au bénéfice de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant.

Ce plan des métiers répondra à la nécessité des reconnaissances des fonctions émergentes, l'exigence de gestion prévisionnelle des emplois et le souci d'articulation des formations initiales et continues dans les différents champs d'activités concernés ».

La formation des accompagnants est ainsi une mise en application de la loi de 2005 :

1. dans le domaine de la mise en accessibilité par des politiques inclusives de prise en compte du besoin des personnes ;
2. dans l'approche du handicap comme résultante de l'interaction entre les facteurs personnels (âge, troubles, capacités, etc.) et facteurs environnementaux (facilitateurs ou obstacles) ;
3. dans la mise en interaction évidente de l'accessibilité et de la compensation au service des besoins des jeunes en situation de handicap et de l'exercice de leur autonomie.

Il s'agit ainsi de former des accompagnants des jeunes en situation de handicap dans une société inclusive, notamment dans les environnements de vie fréquentés par les jeunes du même âge, dont la mission est, selon le référentiel d'activités :

- L'accompagnement des jeunes dans les actes de la vie quotidienne
- L'accompagnement des jeunes dans l'accès aux activités d'apprentissage
- L'accompagnement des jeunes dans les activités de la vie sociale et relationnelle
- La participation à la mise en œuvre et au suivi du plan personnalisé de compensation des jeunes dans les lieux de vie considérés (en lien avec les professionnels avec les parents ou le jeune adulte majeur).

Si la formation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap concerne également les professionnels en charge de l'éducation,

de la formation, de l'animation socioculturelle, de l'insertion professionnelle ou des ressources humaines, il ne s'agit pas pour autant de former ici des enseignants en second, des animateurs spécialisés, des référents handicap dans les lieux d'accueil ou des chargés d'insertion.

Cette formation n'a pas non plus pour but de former à une nouvelle profession médico-sociale ou de maintien à domicile (de nombreuses formations de qualité répondent aux besoins de ces deux secteurs).

Les accompagnants ainsi définis et formés sur leurs propres domaines de compétences, devront être également en mesure de connaître le métier des autres professionnels (en charge de l'accueil des jeunes en situation de handicap et du secteur médico-social), pour être en mesure d'interagir avec eux, sans substitution.

## **2. Les objectifs de la formation**

Permettre aux accompagnants :

- d'acquérir les compétences suivantes :

DC1 - Compétences liées à la connaissance du jeune, du handicap, des acteurs des politiques publiques impactées par l'inclusion des jeunes en situation de handicap.

DC2 - Gestes et postures permettant d'établir avec le jeune une relation de confiance favorisant son autonomie.

DC 3 - Gestes et postures permettant la réalisation des actes de la vie quotidienne

DC 4 - Gestes et postures facilitant l'accès aux apprentissages, aux activités et à la participation sociale.

DC 5 – Positionnement professionnel et respect du cadre d'intervention

DC 6 – Positionnement professionnels dans les échanges et la communication

(Détail des compétences annexé dans le référentiel joint).

-d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour contribuer à la réalisation du projet et du parcours du jeune dans les différents milieux de vie ordinaire ;

-d'acquérir de l'assurance et de l'efficacité pour favoriser le bien-être du jeune, son autonomie dans le respect des règles de sécurité et de bienveillance ;

-de s'impliquer dans le travail de coopération avec le ou les professionnel (s) agissant dans les différents milieux de vie et de s'inscrire dans la continuité et la cohérence de travail du (des) professionnels ;

## **2.1 Les domaines de formation**

Ils répondent aux caractéristiques particulières des fonctions confiées aux personnels jusqu'à ce jour, en les élargissant pour répondre à la réalité du parcours de vie du jeune dans la société qui se doit d'être inclusive, en référence aux principes fondamentaux de la loi de 2005 :

DF 1 : Personne humaine (Jeune), Handicap et Environnements de vie

DF 2 : Accompagnement, Développement de l'autonomie et Actes de la vie quotidienne

DF 3 : Accès aux relations sociales et aux apprentissages

DF 4 : Positionnement professionnel

La formation s'appuiera :

- sur des enseignements fondamentaux pluridisciplinaires issus des sciences humaines et des pratiques sociales,
- sur des enseignements relatifs à l'emploi exercé par les accompagnants et au positionnement professionnel attendu,
- sur des mises en application par des terrains de stage,
- sur des groupes d'échanges de pratiques et d'analyse de la pratique.

### **Les attendus particuliers en matière de contenu de formation :**

Une approche :

- pluridisciplinaire dans le champ des sciences humaines et sociales (philosophie, psychologie, anthropologie, juridique, histoire des politiques publiques, etc.) ;
- transversale au regard des différentes situations de handicaps ;
- ample et profonde au regard de la diversité à la fois des environnements et des situations d'intervention ;
- dépassant le cadre institutionnel inscrit dans les formations propres au secteur médico-social.

La formation doit permettre aux accompagnants :

- d'intervenir dans des lieux différents régis par des organisations, des politiques, des codes et une approche de l'inclusion différents (7 environnements de vie distincts identifiés par le référentiel d'activités) ;
- d'inscrire leur intervention en cohérence avec un public jeune en phase de construction personnelle, d'apprentissages, de sociabilisation et d'autonomisation ;
- de savoir intervenir sous l'autorité d'un professionnel, présent, responsable de l'accueil des jeunes sans faire obstacle à la relation entre le professionnel et le jeune, sans perturber l'attention du jeune et l'intention du professionnel, sans « doubler » mais en interagissant en complémentarité au bon moment ;

- de savoir agir à bon escient au service de l'inclusion dans le lieu d'accueil et de la sensibilisation sans effet de stigmatisation ;
- de connaître les outils techniques et/ou de communication permettant au jeune de gagner en indépendance ;
- de comprendre et d'intervenir dans le respect strict de ses attributions dans les équipes éducatives, de suivi de la scolarisation, d'animation, de service ou pluridisciplinaire, etc ;
- de savoir observer, rendre compte et rédiger des synthèses et des bilans d'observation, d'intervention ou sur l'évolution des jeunes accompagnés.

**Une attention particulière sera accordée à la manière dont la formation abordera :**

- le concept d'autonomie qui ne saurait se confondre avec la notion d'indépendance ;
- l'approche sociale et environnementale du handicap ;
- le positionnement de l'aide humaine et de l'accompagnement permettant au jeune d'exercer son autonomie (autonomie qui, parfois dans certaines situations de handicap, se vit grâce à l'accompagnement).

Méthodologie d'observation (utiliser les outils permettant de recueillir des éléments d'observations).

DF4 (DEES)

Approches sociales

Actions éducatives et territoires

DF4 (TISF)

transmission des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomisation des personnes.

## **Annexe 10**

### **Textes régissant les GIP**

#### **Résumé**

Textes applicables :

Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit (articles 98 à 122) ;

Décret n°2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux GIP (modalités d'approbation, définition des pouvoirs du commissaire du gouvernement) complété par l'arrêté du 23 mars 2012

Projet de décret relatif au régime de droit public applicable aux agents des GIP

Le GIP (groupement d'intérêt public) est une personne de droit public dotée de la personnalité juridique et bénéficiant d'une autonomie financière. Il est constitué par le groupement de plusieurs personnes, de droit public comme privé en vue d'exercer des activités d'intérêt général sans but lucratif.

L'intérêt du recours au GIP est constitué par la souplesse des dispositions applicables aux membres que permet la loi visée ci-dessus afin d'assurer sa mission. A ce titre, la convention constitutive est la pièce essentielle du dispositif. C'est en effet cet acte qui va définir concrètement le rôle des différents acteurs et les modalités applicables au GIP (dans la limite naturellement des dispositions fixées par la loi ou les règlements). La constitution d'un GIP ou d'un ensemble de GIP dotés d'un statut similaire doit donc être précédée d'une étude approfondie sur les missions et moyens du groupement.

#### **1) LA CREATION DU GIP**

##### **Les caractéristiques**

###### **Le siège**

Le siège du groupement est mentionné dans la convention constitutive.

###### **La durée**

La durée du groupement peut être déterminée ou indéterminée.

###### **La composition**

###### **Des personnes morales de droit public**

Le groupement est constitué entre plusieurs personnes morales de droit public. Celles-ci y exercent ensemble des activités d'intérêt général à but non lucratif,



Il est souhaitable que l'Etat soit membre du groupement. Sa représentation est assurée dans les conditions prévues par la convention constitutive.

### **Des personnes morales de droit privé**

La loi autorise la participation d'une ou plusieurs personnes morales de droit privé au sein du GIP. Le groupement peut donc s'ouvrir à des associations.

### **Les droits statutaires des membres**

La convention constitutive précise notamment les règles de détermination des droits statutaires des différents membres du groupement.

Le nombre de voix attribuées à chacun des membres, personnes morales, lors des votes à l'assemblée générale, peut être proportionnel à ces droits statutaires si la convention constitutive le prévoit.

Dans leurs rapports avec les tiers, les membres du groupement ne sont pas solidaires ; ils contribuent aux dettes du groupement à proportion de leur part dans le capital si le groupement a été constitué avec capital et, dans le cas contraire, à raison de leur contribution aux charges du groupement.

### **La procédure de création**

#### **La convention constitutive**

La convention constitutive règle l'organisation et les conditions de fonctionnement du groupement. Elle précise :

- 1° La dénomination du groupement ;
- 2° Les noms, raison sociale ou dénomination, la forme juridique, le domicile ou le siège social de chacun des membres du groupement et, s'il y a lieu, son numéro unique d'identification et la ville où se trouve le greffe ou la chambre des métiers où il est immatriculé ;
- 3° La durée, déterminée ou indéterminée, pour laquelle le groupement est constitué ;
- 4° L'objet du groupement ;
- 5° L'adresse du siège du groupement ;
- 6° Les règles de détermination des droits statutaires, de la contribution des membres aux charges du groupement et les conditions dans lesquelles ils sont tenus des engagements de celui-ci ;
- 7° Les règles concernant l'administration, l'organisation et la représentation du groupement ;
- 8° Les conditions dans lesquelles le groupement peut prendre des participations, s'associer avec d'autres personnes et transiger ;
- 9° Le régime comptable applicable, dans le respect des règles fixées à l'article 112 de la loi ;
- 10° Les conditions d'emploi des personnels du groupement et le régime des relations du travail qui leur sont applicables ;
- 11° Les conditions d'adhésion des nouveaux membres et de retrait des membres.

## **L'approbation**

Le dossier d'approbation doit contenir le projet de convention constitutive. Cette dernière est signée par les chefs des établissements participants et les représentants habilités de chacun des membres. Elle est approuvée selon des modalités fixées par le décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012.

## **L'acquisition de la personnalité morale**

Le GIP acquiert la personnalité morale à compter de la publication de la décision d'approbation.

## **Le renouvellement et la modification de la convention**

Le renouvellement et la modification éventuels de la convention constitutive sont également soumis à l'approbation de l'autorité (des autorités) ayant approuvé la convention.

## **Les conditions d'adhésion et de retrait**

L'accueil de nouveaux membres comme le retrait de membres du groupement s'effectuent selon les conditions prévues par la convention constitutive, sans remettre en cause les règles générales de représentativité telles qu'elles sont précisées par la loi. Par leur apport, de nouveaux membres peuvent néanmoins modifier la situation des droits statutaires et les parts respectives des membres aux charges du groupement.

## **2) L'ORGANISATION DU GIP**

### **L'assemblée générale**

#### **Composition**

L'assemblée générale du groupement est composée de l'ensemble des membres. Peuvent assister à l'assemblée générale, sans voix délibérative, les personnes morales de droit public mettant des moyens à la disposition du groupement. La convention constitutive du groupement peut prévoir les conditions et modalités de participation, sans voix délibérative, d'autres personnes morales de droit public.

#### **Présidence**

La convention constitutive prévoit les conditions et modalités de la présidence de l'assemblée générale.

#### **Compétences**

L'assemblée générale des membres du groupement prend toute décision relative à l'administration du groupement, sous réserve des pouvoirs dévolus au conseil d'administration par la convention constitutive.

Les décisions de modification ou de renouvellement de la convention, de transformation du groupement en une autre structure ou de dissolution anticipée du groupement ne peuvent être prises que par l'assemblée

générale. Ces décisions sont prises à l'unanimité ou à la majorité qualifiée, dans des conditions prévues par la convention constitutive.

### **Fonctionnement**

L'assemblée générale est réunie à la demande du quart au moins des membres du groupement ou à la demande d'un ou plusieurs membres détenant au moins un quart des voix.

Les convocations sont adressées aux membres dans les conditions prévues par la convention constitutive. Celle-ci peut déterminer des méthodes et techniques visant à simplifier les modalités de participation aux décisions des membres (visioconférences ou conférences téléphoniques).

L'assemblée générale ne délibère valablement qu'à la condition d'observer, à l'ouverture de la réunion, les règles de quorum édictées par la convention constitutive. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai fixé par la convention constitutive, aux membres du groupement.

Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est signé par le président et transmis, dans le délai fixé par la convention constitutive, aux membres de l'assemblée générale. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres du groupement lors de la séance suivante.

### **Modalités de vote**

Les votes se font à l'unanimité ou à la majorité qualifiée des suffrages exprimés. Sauf clauses contraires de la convention constitutive, chaque membre dispose d'une voix. Le vote par procuration peut être autorisé dans les conditions et limites fixées par la convention constitutive.

### **Le conseil d'administration**

Un conseil d'administration peut être constitué dans les conditions prévues par la convention constitutive.

### **Composition**

La convention constitutive détermine le nombre et les modalités de nomination des membres du conseil d'administration, pour la même durée que le groupement ou pour une durée inférieure et renouvelable.

La convention constitutive peut prévoir également la participation d'autres acteurs au conseil d'administration, sans voix délibérative.

### **Président**

Le président est élu pour la même durée que le groupement ou pour une durée inférieure et renouvelable.

Le président convoque le conseil d'administration au moins deux fois par an et préside les séances du conseil.

Il organise et dirige les débats du conseil d'administration.

Si la convention constitutive le prévoit, il peut disposer de compétences propres dans la gestion du groupement.

### **Compétences**

Le conseil d'administration peut exercer certaines compétences de l'assemblée générale dans les conditions précisées par la convention constitutive, à l'exclusion des décisions de modification ou de renouvellement de la convention, de transformation du GIP en une autre structure ou de dissolution anticipée du GIP.

### **Modalités de vote**

Les votes se font à la majorité qualifiée des suffrages exprimés. Sauf clauses contraires de la convention constitutive, chaque membre dispose d'une voix. Le vote par procuration peut être autorisé dans les conditions et limites fixées par la convention constitutive.

### **Le directeur**

#### **Modalités de désignation**

Le groupement d'intérêt public est doté d'un directeur dédié à plein temps dont les modalités de désignation et d'exercice des fonctions sont prévues par la convention constitutive. Il est choisi pour ses compétences managériales, organisationnelles et en formation continue.

### **Compétences**

Le directeur assure, sous l'autorité de l'assemblée générale ou du conseil d'administration, le fonctionnement du groupement dont il est l'ordonnateur. Dans ses rapports avec les tiers, le directeur engage le groupement pour tout acte entrant dans l'objet de celui-ci. Il organise l'activité du GIP et dirige les personnels du groupement. Il met en œuvre les décisions du conseil d'administration et de l'assemblée générale en sa qualité de responsable exécutif du GIP.

### **L'agent comptable**

#### Modalités de désignation

Si le groupement est soumis au régime de la comptabilité publique, le GIP est doté d'un agent comptable public nommé par arrêté du ministre chargé du Budget. Il est dédié à plein temps et rémunéré par le groupement ou en adjonction de service.

Il est désigné, parmi les personnels des corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, sur proposition de recteur d'académie, ou parmi les agents du Trésor public sur proposition du directeur départemental des finances publiques.

### **Compétences**

Si le groupement est soumis au régime de la comptabilité publique, l'agent comptable exerce ses fonctions dans le cadre général des règles relatives

à la comptabilité publique, édictées notamment par le décret n°62-1587 du 29 décembre 1962 modifié.

Il est responsable de la régularité des opérations comptables. En fonction des contraintes du marché, de la concurrence et des choix stratégiques, il s'assure de la capacité financière du GIP Greta à remplir ses engagements.

### **3) LE FONCTIONNEMENT DU GIP**

#### **Les dispositions financières**

##### **Régime financier et comptable**

Le groupement peut être soumis au régime de la comptabilité publique. La convention constitutive stipule le régime de comptabilité choisi.

Si le groupement est soumis au régime de la comptabilité publique :

Le GIP est doté d'un comptable public. Il est tenu d'ouvrir un compte de dépôt au Trésor public.

La gestion financière et comptable des GIP est conforme aux règles définies dans l'instruction codificatrice M9-5 ou M9-1. Les groupements utilisent une application comptable compatible avec l'instruction précitée.

L'application des principes de la comptabilité publique - la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public, ainsi que la séparation de l'ordonnateur et du comptable - est ainsi garantie.

Il convient de respecter les règles d'exécution et de suivi budgétaire et comptable des recettes et des dépenses du GIP, ainsi que l'obligation de déposer les fonds du groupement sur un compte de dépôt au Trésor.

L'exercice commence le 1er janvier et s'achève le 31 décembre de chaque année. Exceptionnellement, le premier exercice commencera à la date de publication de la convention constitutive.

Le groupement d'intérêt public ne donne pas lieu au partage de bénéfices. Les excédents de gestion ne peuvent qu'être utilisés à des fins correspondant à la formation continue, objet du groupement, ou mis en réserve.

Même si les GIP ne sont pas soumis au code des marchés publics, la passation des marchés des groupements est soumise à des obligations de publicité (appel public à concurrence et avis d'attribution) et de mise en concurrence par application du droit communautaire et du droit français. (Cf. **Ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics**).

La convention constitutive peut, par ailleurs, faire obligation au groupement de se conformer au code des marchés publics.

##### **Présentation du budget**

Si le groupement est soumis au régime de la comptabilité publique, la présentation du budget du GIP doit être conforme aux dispositions de l'instruction codificatrice M9-5 ou M9-1.

### **Ressources du groupement**

Le groupement d'intérêt public est constitué avec ou sans capital. Les contributions des membres adhérents du groupement doivent faire l'objet d'un état détaillé à annexer à l'état global des prévisions budgétaires.

Les ressources des groupements d'intérêt public comprennent :

Les contributions financières des membres

La mise à disposition sans contrepartie financière de personnels, de locaux ou d'équipements

### **Les subventions**

Les produits des biens propres ou mis à leur disposition, la rémunération des prestations et les produits de la propriété intellectuelle

Les emprunts et autres ressources d'origine contractuelle

Les dons et legs.

Les valorisations de locaux, équipements et mises à disposition de personnels figureront pour le même montant en dépenses et en recettes du budget du GIP.

### **Charges du groupement**

Les règles de la contribution aux charges du groupement doivent figurer dans la convention constitutive.

### **Les personnels**

Le régime applicable aux personnels est déterminé par la convention constitutive. En cas de recours au droit privé, le code du travail est applicable dans son intégralité. Le régime de droit public en revanche est un statut sui generis, organisé par un texte spécifique (en cours d'examen par la direction générale de la fonction publique). Dans ce dernier cas, les agents ne relèvent pas de la fonction publique (le décret 86-83 du 17 janvier 1986 ne leur est pas applicable).

Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur, quelle que soit la nature des activités du groupement, sont soumis, dans les conditions fixées par la convention constitutive, aux dispositions du code du travail ou à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'État.

	Régime applicable aux agents de droit public (dispositions du statut général ou du projet de décret	Régime applicable de droit privé (le GIP reste une personne de droit public).
--	---	---

	spécifique au régime de droit public des agents des (GIP)	
Mise à disposition de fonctionnaires issus de membres du GIP	Oui, avec ou sans remboursement	Oui, avec ou sans remboursement
Mise à disposition de fonctionnaires issus d'autres administrations que les membres du GIP	Oui, avec remboursement	Oui, avec remboursement
Détachement de fonctionnaires	Oui. Détachement sur contrat de droit public pris en application des dispositions applicables au GIP (contrat de 3 ans renouvelable 2 fois).	Oui. Détachement sur contrat de droit privé. Les modalités de détachement sont susceptibles de varier d'un corps à l'autre.
Recrutement d'agents contractuels	Oui avec possibilité de CDI dans les conditions prévues par le décret (encore en projet) relatif au régime de droit public des personnels des GIP	Oui avec possibilité de CDI dans les conditions prévues par le code du travail

### Les personnels mis à disposition

Il s'agit des personnels mis à disposition par les membres du GIP, ou, le cas échéant, des agents relevant des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements, non membres du groupement. Ils sont placés dans une position conforme à leur statut.

Les fonctionnaires, conformément à l'article 42-I de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et dans les conditions prévues par le titre 1er du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié, ainsi que les agents contractuels employés pour une durée indéterminée, conformément à l'article 33-1 du décret n°86-84 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, peuvent être mis à disposition d'un GIP.

Une convention de mise à disposition entre l'administration d'origine et le GIP doit définir la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités. La convention doit également préciser les missions de service public confiées à l'agent.

La loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit prévoit par ailleurs la possibilité, pour les membres du groupement, de déroger à la règle posée à l'article 42-II de la loi du 11 janvier 1984 précitée, dès lors que son article 113 mentionne « la mise à disposition sans contrepartie financière de personnels » au titre des ressources des GIP.

Des fonctionnaires peuvent également être détachés auprès d'un GIP en vertu de l'article 14, 4°b du décret du 16 septembre 1985 précité.

### **Les personnels propres**

Il s'agit des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire. Ces personnels sont soumis à un régime de droit public ou au code du travail, selon le choix établi lors de la constitution du GIP.

### **La dissolution**

Le groupement d'intérêt public est dissous :

1° par l'arrivée du terme de la convention constitutive dans le cas où la convention a été conclue pour une durée déterminée et où elle n'est pas renouvelée

2° par décision de l'assemblée générale

3° par décision de l'autorité administrative qui a approuvé la convention constitutive, notamment en cas d'extinction de l'objet.

La dissolution du groupement d'intérêt public entraîne sa liquidation. La personnalité morale du groupement survit pour les besoins de celle-ci. La convention constitutive prévoit les conditions de nomination, les conditions de rémunération, les attributions et l'étendue des pouvoirs d'un liquidateur. Dans le silence de la convention, il est nommé par les membres du groupement ou, si ceux-ci n'ont pu procéder à cette nomination, par décision de l'État. Le liquidateur peut être révoqué dans les mêmes



conditions. La nomination et la révocation ne sont opposables aux tiers qu'à compter de leur publication.

Après paiement des dettes et, le cas échéant, remboursement du capital ou reprise des apports de chaque membre, l'excédent d'actif est attribué à un ou plusieurs bénéficiaires conformément aux décisions prises par l'assemblée générale du groupement.

