



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BO

**Bulletin officiel
de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse
et des Sports**

**n° 34
2024**

Bulletin officiel n° 34 du 12 septembre 2024

La version accessible du Bulletin officiel est disponible via le lien suivant : <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo34>

Sommaire

Règlementation financière et comptable

Convention de subdélégation de gestion

Convention de subdélégation de gestion et d'utilisation des crédits du programme

349 Transformation publique

→ [Convention du 30-07-2024](#) - NOR : SPOV2422610X

Enseignements primaire et secondaire

École inclusive

Déploiement de l'autorégulation en milieu scolaire

→ [Instruction interministérielle du 05-09-2024](#) - NOR : TSSA2419673J

Personnels

Maîtres délégués

Cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des
premier et second degrés

→ [Circulaire du 21-08-2024](#) - NOR : MENF2421002C

Convention de subdélégation de gestion

Convention de subdélégation de gestion et d'utilisation des crédits du programme 349 Transformation publique

NOR : SPOV2422610X

→ Convention du 30-7-2024

MSJOP – DS

Vu décret n° 2004-1085 du 14-10-2004 modifié ; décret n° 2012-1246 du 7-11-2012 modifié ; contrat de transformation signé le 1-7-2024 modifié ; convention de délégation de gestion relative au fonds pour la transformation de l'action publique signée le 10-12-2018 et son avenant du 15-11-2020 ; convention de délégation de gestion relative au fonds pour la Transformation de l'action publique signée le 10-12-2018 et son avenant du 15-11-2020

La présente convention est conclue entre :

- le secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, désigné sous le terme de « **délégant** » d'une part ;

et

- la direction des sports, désignée sous le terme de « **déléataire** » d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

La convention de délégation de gestion du 10 décembre 2018 susvisée autorise le secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques à réaliser des actes relatifs à la gestion des crédits hors titre 2 mis à sa disposition sur l'UO 0349-CDBU-CENS du BOP Transformation action publique du programme 349 Fonds pour la transformation de l'action publique (Ftap) dont le responsable est la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP).

Cette autorisation permet de financer, en complément des cofinancements apportés par les porteurs de projets, les projets portés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques et retenus par la DITP dans le cadre des appels à projets du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP).

La présente convention de subdélégation emporte, du délégant vers le déléataire, la délégation de la fonction d'ordonnateur au sens du décret du 7 novembre 2012 susvisé.

À ce titre, le déléataire engage, liquide et ordonnance les dépenses imputées sur l'unité opérationnelle précitée. Le cas échéant, il liquide les recettes et émet les ordres de recouvrement correspondants. Il est en charge des opérations d'inventaires. La délégation porte sur l'exécution des dépenses du programme 349 qui contribuent à la mise en œuvre des projets retenus par la DITP dans le cadre des appels à projets du FTAP et portés par les services ou les directions relevant du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques ou par les organismes sous leur tutelle. Elle s'opère dans la limite des autorisations d'engagement (AE) et des crédits de paiement (CP) mis à la disposition du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques dont les montants et le calendrier, convenus dans le contrat de transformation, sont précisés *a minima* annuellement par les décisions du secrétariat du FTAP relatives aux tranches de financement.

Article 1 – Objet de la subdélégation

La présente convention a pour objet de confier, au déléataire, en son nom et pour son compte, dans les conditions précisées dans la présente délégation, la réalisation des dépenses relatives au projet sélectionné pour le FTAP dans le périmètre de responsabilité de la direction des sports, imputées sur l'unité opérationnelle (UO) 0349-CDBU-CENS du programme 349 Transformation publique.

Article 2 – Obligations des parties

Article 2.1. Obligations du délégant

Le délégant autorise le déléataire à consommer les crédits alloués par la DITP pour un montant maximal d'un million cent dix-sept mille cent soixante-treize euros (1 117 173 €) dans le cadre du projet Fonds vert de l'Etat.

Le délégant communique au déléataire l'enveloppe de crédits délégués sur l'UO ministérielle du programme 349 et leur répartition entre les porteurs de projets.

Le délégant s'engage à fournir, en temps utile, tous les éléments d'information dont le déléataire a besoin pour l'exercice de sa mission.

Le délégant établit le paramétrage permettant au délégataire de réaliser l'ensemble des actes de dépense et de recette dans Chorus.

Article 2.2. Obligations du délégataire

Le délégataire s'engage à assurer pour le compte du délégant les actes suivants :

- il passe les marchés et les commandes ; il les notifie aux fournisseurs ;
- il procède au versement des subventions aux établissements publics nationaux ;
- il réalise, lorsqu'il y a lieu, la saisine du contrôleur budgétaire ;
- il saisit et valide les engagements juridiques ;
- il atteste les services faits ;
- il réalise en liaison avec les services du délégant les travaux de fin de gestion et les opérations d'inventaire.

Le délégataire s'engage à permettre le *reporting* des dépenses des projets.

Pour la mise en œuvre de cette convention, le délégataire peut, sous sa responsabilité, subdéléguer sa signature à ses collaborateurs.

Les codifications dans Chorus des données d'imputation spécifiques aux dépenses visées par la présente convention sont les suivantes :

Cadre de gestion BOP-UO (centre financier)	0349-CDBU-CENS
Action – Domaine fonctionnel	0349-01
Code activité Chorus (référentiel de programmation)	034901040101
Désignation Chorus (Libellé d'activité)	Fonds vert de l'État
Centre de coût	Celui du service dépensier
Axe ministériel obligatoire à renseigner selon le type d'action imputée	<ul style="list-style-type: none">• 07-349FVE – Alimentation• 07-349FVE – Biodiversité• 07-349FVE – Sobriété – Eau• 07-349FVE – Mobilités• 07-349FVE – Déchets• 07-349FVE – Verdissement de la flotte

Le délégant s'assure du respect de ces imputations dans Chorus, et, dans ce cas est dispensé du *reporting* régulier sur les consommations détaillées par projet dans la mesure où la DITP pourra extraire les informations de suivi dans Chorus.

Article 3 – Dispositions finales

Le comptable assignataire des dépenses est le comptable ministériel placé auprès du service délégataire.

La présente délégation de gestion prend effet à la date de signature par les parties et est conclue pour la durée d'existence du programme 349. Toute modification des conditions ou modalités d'exécution de la présente délégation, définie d'un commun accord entre les parties, fait l'objet d'un avenant. La présente convention sera publiée, conformément à l'article 2 du décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004.

Conformément à l'article 5 du décret 2004-1085 du 14 octobre 2004 visé en référence, il peut être mis fin à tout moment à la délégation de gestion par l'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Un exemplaire de la présente convention sera communiqué au contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM).

Fait à Paris le 30 juillet 2024,

Le secrétaire général du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques,

Thierry Le Goff

La directrice des sports,

Fabienne Bourdais

Annexe(s)

📄 [Annexe – Plan de transformation écologique de l'État pour des services publics écoresponsables](#)



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

FONDS VERT DE L'ETAT

Contrat de transformation

**Plan de transformation écologique de l'Etat
pour des Services publics écoresponsables**

Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

Liberté
Égalité
Fraternité

**FRANCE
NATION
VERTE**

Agir - Mobiliser - Accélérer



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

Liberté
Égalité
Fraternité

Le Fonds Vert de l'Etat est un dispositif créé par le Ministère de la Transformation et de la Fonction publique (MTEFP). Le FVE a vocation à financer la mise en œuvre du plan de transformation écologique de l'Etat pour des Services publics écoresponsables sur un périmètre d'actions ciblées sur les **thématiques suivantes : alimentation ; sobriété eau ; biodiversité ; déchets ; mobilités actives et durables.**

Ce contrat de transformation est conclu entre la directrice des sports du Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques d'une part, et la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), d'autre part. Il définit les modalités d'exécution du plan de transformation écologique du Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, sur le périmètre financé par le Fonds Vert de l'Etat.

1. Besoins et modalités de financement

Montant du financement octroyé par le FVE	1 117 173 €
Cadre de gestion BOP-UO	0349-CDBU-CENS
Action – Domaine fonctionnel	0349-01
Code activité Chorus / référentiel de programmation	034901040101
Désignation Chorus	Fonds vert de l'Etat
Centre de coût	Celui du service dépensier
Axe ministériel obligatoire à renseigner selon le type d'action imputée	<ul style="list-style-type: none"> • 07-349FVE-Alimentation • 07-349FVE-Biodiversité • 07-349FVE-Sobriété-Eau • 07-349FVE-Mobilités • 07-349FVE-Déchets • 07-349FVE-Verd. Flotte

Toute imputation erronée pourra faire l'objet d'une demande de rectification par le responsable de programme, voire d'un retrait d'office de l'engagement à défaut d'intervention.

2. Détail des actions financées

Une annexe budgétaire est mise à votre disposition pour renseigner cette partie du contrat. Pour chacune des thématiques, il est demandé de spécifier les actions mises en œuvre grâce au financement accordé en ajoutant une ligne par action, sur la base des plans soumis. **Les acteurs et les sites concernés par la mise en œuvre de chaque action doivent être clairement identifiés** (ex. nom du service administratif ; de l'établissement public), notamment s'ils sont distincts de l'entité qui signe le présent contrat.

3. Suivi du projet

3.1. Suivi opérationnel du projet

Le suivi opérationnel de la mise en œuvre des actions financées par le FVE dans le cadre des plans est assuré par le CGDD et la DITP.

Le suivi sera organisé autour des thématiques qui structurent les plans. Les porteurs devront pouvoir communiquer l'avancement de chacune des actions au sein de chacune ces thématiques. L'annexe budgétaire retrace la date de début et la date de chaque action, les indicateurs d'atteinte et livrables qui leur sont associés. Pour les actions nécessitant de notifier un marché public, les délais liés à sa passation devront bien être pris en compte dans l'estimation des dates de début et de fin de réalisation de l'action.

3.2. Suivi budgétaire et de la programmation

La DITP assure un suivi budgétaire afin de vérifier que le montant et le rythme des consommation des crédits, en AE et en CP, est conforme.

Afin de simplifier ce suivi, merci de spécifier dans l'annexe budgétaire la répartition approximative des engagements et paiements prévus pour la mise en œuvre des actions financées à la maille trimestrielle.

3.3. Modalités de suivi et gouvernance

Chaque projet est suivi par les équipes projet de la DITP et du CGDD, principaux points de contact qui assurent le suivi de son avancement opérationnel et budgétaire.

Le bénéficiaire facilite le suivi de projet avec la DITP et le CGDD en nommant un ou plusieurs référents identifiés (pilotage de projet et budgétaire). Ces derniers s'engagent à répondre à toutes sollicitations sur l'avancement de son projet. Le suivi de l'avancement du projet est réalisé entre le bénéficiaire, le CGDD et la DITP, pour s'assurer que les délais sont respectés et qu'aucune difficulté ou blocage ne vient empêcher le bon déploiement du projet. Les prochains points de suivi sont anticipés courant septembre et courant décembre. Le bénéficiaire s'engage à remonter les difficultés et risques rencontrés sur le projet.

Tout manquement à cette obligation de suivi pourra bloquer la descente des crédits, voire conduire au retrait de tout ou partie de l'enveloppe allouée.

Tous les crédits versés à des opérateurs au titre du FVE auront vocation à être consommés aux dates prévues par le contrat ou bien remboursés à la DITP.

4. Evaluation du projet

Une fois le projet abouti, le bénéficiaire en rend compte. Dans ce cadre, il s'engage à archiver et conserver les justificatifs des dépenses prévues dans le cadre du présent contrat, en vue de

les transmettre à la demande de la DITP et du CGDD, pour un éventuel contrôle de la bonne utilisation des crédits mis à disposition.

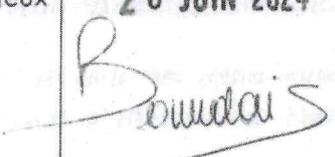
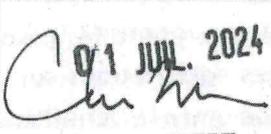
Le secrétariat du FVE vérifiera que l'exécution est bien conforme au contrat et coordonnera avec le bénéficiaire les éléments de valorisation des résultats obtenus et de l'impact du projet, assuré par le CGDD.

5. Modification et Résiliation du contrat

Le présent contrat peut être modifié par voie d'avenant, à l'exception de l'annexe relative aux nomenclatures budgétaires d'exécution qui peut être modifiée à l'initiative du secrétariat du FVE.

Une notification par mail pourra venir compléter le présent contrat avec des attributions supplémentaires si elles venaient à être décidées par des comités ultérieurs du Fonds Vert de l'Etat.

Le bénéficiaire s'engage à alerter le secrétariat du FVE dès la survenance d'un évènement affectant le bon déroulement du projet, lequel sera susceptible d'entraîner la conclusion d'un avenant au présent contrat.

Signatures	Dates de signature
La directrice des sports du Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques Fabienne BOURDAIS	20 JUN 2024 
Le délégué interministériel à la transformation publique Thierry LAMBERT	01 JUL. 2024  Thierry LAMBERT

Délégué interministériel à la transformation publique

MSJOP - synthèse du plan

Axe	Coût total des actions mises en oeuvre	Financement apporté par le P349	Proportion du financement apporté par le P349
Actions financées par le FVE			
Alimentation	567 025 €	283 513 €	50%
Eau	113 300 €	56 650 €	50%
Mobilités actives	136 400 €	131 400 €	96%
Verdissement des flottes	291 870 €	145 935 €	50%
Biodiversité	999 350 €	499 675 €	50%
Autres	0 €	0 €	0%
Total (champ FVE)	2 107 945 €	1 117 173 €	53%

École inclusive

Déploiement de l'autorégulation en milieu scolaire

NOR : TSSA2419673J

→ Instruction interministérielle du 5-9-2024

MTSS – MENJ – Dgesco A1-3 – DGCS – DITND

Texte adressé aux directeurs généraux et directrices générales des agences régionales de santé (ARS), aux recteurs et rectrices d'académie

La stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement met en œuvre, dans un cadre interministériel, un ensemble de 81 mesures et 6 engagements. L'engagement 4 implique d'adapter la scolarité aux particularités des élèves de la maternelle à l'enseignement supérieur.

En privilégiant le milieu ordinaire, l'amélioration de la scolarisation des enfants et adolescents avec trouble du spectre de l'autisme (TSA), troubles spécifiques du langage et des apprentissages (dys), trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), trouble du développement intellectuel (TDI), constitue l'un des axes prioritaires de la stratégie. Les mesures prévues par celle-ci visent ainsi à :

- poursuivre la scolarisation des élèves avec TSA à l'école primaire dans des dispositifs adaptés ou en classe ordinaire avec les accompagnements nécessaires ;
- élargir les dispositifs d'autorégulation aux élèves avec TDAH et troubles dys et développer ces dispositifs pour les élèves au collège et au lycée général et technologique ainsi qu'au lycée professionnel ;
- développer des modalités de scolarisation et d'apprentissage adaptées aux élèves avec TDI.

En cohérence avec les mesures visant au développement de l'École pour tous, ces mesures se traduisent notamment par l'élargissement de l'autorégulation à l'école au bénéfice de l'ensemble des élèves et au déploiement de l'autorégulation au collège, au lycée général et technologique ainsi qu'au lycée professionnel. Ces mesures reposent sur des coopérations étroites entre les équipes éducatives des écoles, collèges, et lycées et les professionnels du secteur médicosocial.

Les caractéristiques de l'autorégulation à l'école, au collège et au lycée sont définies par les cahiers des charges annexés à la présente instruction interministérielle. L'autorégulation vient compléter l'éventail des modalités de scolarisation proposées aux élèves avec troubles du neurodéveloppement (TSA, dys, TDAH, TDI). Elle s'inscrit dans le projet d'école ou d'établissement comme dans le projet de l'établissement ou du service médicosocial qui conjuguent leurs actions. Cette approche veille au respect des programmes de l'éducation nationale et des exigences du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. L'ensemble des interventions d'autorégulation dont bénéficient les élèves avec troubles du neurodéveloppement (TSA, dys, TDAH, TDI) respecte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles en vigueur de la Haute autorité de santé (HAS) et prennent en compte l'état des connaissances scientifiques.

Le déploiement de l'autorégulation dans une école, un collège ou un lycée relève d'une initiative conjointe du recteur d'académie et du directeur général de l'agence régionale de santé (ARS). Le représentant de la collectivité territoriale au sein de laquelle se situe l'école ou l'établissement scolaire ainsi que le représentant de la maison départementale des personnes handicapées sont associés à cette démarche à titre consultatif.

Au même titre que l'ensemble des dispositifs d'éducation inclusive, les choix des implantations territoriales font l'objet d'une programmation concertée entre les services académiques et l'ARS, en lien avec les comités départementaux de suivi de l'école inclusive (CDSEI).

Nous vous remercions de diffuser à l'ensemble des acteurs concernés la présente instruction interministérielle et les cahiers des charges joints de l'autorégulation à l'école, au collège, au lycée général et technologique et au lycée professionnel.

La présente instruction interministérielle s'applique aux dispositifs d'autorégulation (DAR) précédemment déployés et à l'ensemble des nouvelles créations à compter de sa publication.

Vous informerez les services de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS-HANDICAP@social.gouv.fr), de la direction générale de l'enseignement scolaire (dgesco-ecole-inclusive@education.gouv.fr) et de la délégation interministérielle pour les troubles du neurodéveloppement (di-tnd@pm.gouv.fr) de toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de cette instruction.

Vu au titre du CNP par la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales par intérim,
Sophie Lebret

Pour la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, et par délégation,
Le directeur général de la cohésion sociale,
Jean-Benoît Dujol

Pour la ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement scolaire,

Annexe(s)

📄 [Annexe 1 – Autorégulation à l'école](#)

📄 [Annexe 2 – Autorégulation au collège](#)

📄 [Annexe 3 – Autorégulation au lycée général, technologique et professionnel](#)



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation interministérielle
à la stratégie nationale pour les troubles
du neurodéveloppement :
TSA, Dys, TDAH, TDI.**

ANNEXE 1

Autorégulation à l'école

Cahier des charges

Table des matières

INTRODUCTION.....	4
1. LES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT	5
2. L'AUTORÉGULATION.....	6
3. LES ÉLÈVES	7
3.1 Orientation et décision.....	7
3.2 Inscription et admission.....	8
3.3 Effectif	9
3.3.1 L'effectif lors la phase d'ouverture.....	9
3.3.2 L'effectif dérogatoire	9
3.3.3 L'effectif usuel.....	9
4. LE RÔLE CENTRAL DES PARENTS	10
5. LES CARACTÉRISTIQUES ET LE FONCTIONNEMENT DE L'AUTORÉGULATION À L'ÉCOLE	11
5.1 Une démarche globale d'accessibilité pédagogique et de cohérence éducative	11
5.2 Une organisation spécifique.....	12
5.3 L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation	13
5.4 Les personnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation	14
5.5 Le projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).....	15
5.6 Une coopération constructive entre les acteurs.....	16
5.7 Une salle dédiée à l'autorégulation	17
6. LE PILOTAGE DE L'AUTORÉGULATION	18
7. LA FORMATION DE L'EQUIPE PROFESSIONNELLE ET L'INFORMATION DES PARENTS.	18

8.	LA SUPERVISION	19
8.1	Définition.....	19
8.2	La supervision au service d'une approche globale au sein de l'école	20
8.3	Le professionnel de la supervision.....	21
9.	LES PARTENARIATS	22
9.1	La convention pluripartite de coopération.....	22
9.2	Le transport et la restauration des élèves inscrits à l'école bénéficiant de l'appui de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.....	22
10.	LE FINANCEMENT	22
11.	L'ÉVALUATION	23
11.1	L'évaluation de niveau 1 de l'autorégulation à l'école.....	23
11.2	L'évaluation de niveau 2 de la démarche d'autorégulation	23

INTRODUCTION

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le système éducatif français a engagé un ensemble de mesures destinées à adapter les conditions de scolarisation de manière à garantir l'accès de l'élève au cadre ordinaire de scolarité. Cette orientation a été complétée et renforcée par la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République ainsi que par la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une École de la confiance.

La *Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, dys, TDAH, TDI* met en œuvre, dans un cadre interministériel et à la suite des trois plans d'actions nationaux et de la Stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neurodéveloppement (TND) qui l'ont précédée, un ensemble de 81 mesures destinées à soutenir l'effort de recherche sur ces troubles, améliorer le repérage et le diagnostic, l'accès aux soins, à l'éducation, au travail, au logement, etc. Parmi les six axes majeurs de la stratégie, celui qui concerne la scolarisation constitue une priorité affirmée.

En cohérence avec l'ensemble des mesures visant au développement de l'École inclusive, cette priorité se traduit notamment par l'intensification et le déploiement de dispositifs de scolarisation destinés aux enfants et adolescents avec TND. Ces dispositifs reposent sur des coopérations étroites entre professionnels de l'école et professionnels de l'action médicosociale.

Le présent cahier des charges abroge et remplace le *Cahier des charges des dispositifs d'autorégulation* paru en 2021 pour les écoles élémentaires. Il introduit une modalité d'accompagnement de la scolarisation à l'école élargie aux TND (trouble du spectre de l'autisme [TSA], troubles spécifiques du langage et des apprentissages [dys], trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité [TDAH], trouble du développement intellectuel (TDI) : l'autorégulation à l'école. Ce mode d'accompagnement, dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous, vient compléter l'éventail des modalités de scolarisation proposées aux élèves avec des troubles du neurodéveloppement scolarisés à l'école. Il s'inscrit obligatoirement dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de santé (HAS).

L'autorégulation a pour objectif :

- de soutenir la scolarisation, les apprentissages et l'autonomie des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui ont des besoins d'acquisition de compétences d'autorégulation et qui suivent les enseignements dans leur classe avec leurs pairs ;
- de diffuser les principes de l'autorégulation au sein des pratiques de l'ensemble des personnels de l'école où elle est déployée (enseignants, autres personnels de l'école, etc.), au bénéfice de tous les élèves de l'école.

L'autorégulation à l'école s'appuie sur une équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation qui vient soutenir la scolarisation des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en permettant aux

élèves d'acquérir des compétences d'autorégulation et à l'ensemble des enseignants de l'École de s'appuyer sur les compétences d'autorégulation pour rendre leur enseignement plus accessible.

Cette équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est organisée en coopération entre l'établissement ou le service médicosocial (ESMS) et l'école. Elle comprend un enseignant et des personnels médicosociaux. Elle permet à l'école d'accroître son offre de soutien aux élèves et aux personnels.

1. LES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT

Les troubles du neurodéveloppement sont un ensemble d'affections qui débutent durant la période du développement. Ils sont responsables d'une déviation plus ou moins précoce de la trajectoire développementale typique et entraînent des difficultés significatives dans l'acquisition et l'exécution de fonctions spécifiques intellectuelles, motrices, sensorielles, comportementales ou sociales. Les troubles du neurodéveloppement sont le plus souvent associés entre eux et présentent des degrés de sévérité variés nécessitant des accompagnements individualisés, généralement pluriprofessionnels, sur les plans du fonctionnement scolaire, social ou professionnel.

Selon les critères déclinés par la Haute Autorité de santé et les classifications qui permettent de caractériser ce trouble en France (la 5^e édition du manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux [DSM 5] et la 11^e édition de la Classification internationale des maladies [CIM 11]), les TND regroupent principalement et notamment :

- les troubles du spectre de l'autisme (TSA) ;
- les troubles du développement intellectuel (TDI) ;
- les troubles du développement de la parole ou du langage (dysphasie) ;
- le trouble développemental de l'apprentissage (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie) ;
- le trouble développemental de la coordination (TDC, dyspraxie) ;
- le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) ;
- le trouble des mouvements stéréotypés.

Les fonctions cognitives sont impactées chez les enfants et les adolescents avec un TND. Certains élèves avec un TND (TSA, dys, TDAH, TDI), en fonction de facteurs environnementaux et du parcours de vie (dont le sentiment d'échec scolaire, etc.), sont susceptibles de manifester également des troubles anxieux et des troubles dépressifs qui impactent leurs capacités d'autorégulation.

Les difficultés d'autorégulation peuvent conduire à l'apparition d'anxiété et de troubles du comportement.

Une approche fondée sur les réponses aux besoins des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) tenant compte des difficultés d'autorégulation peut donc contribuer à prévenir l'apparition de problèmes de santé mentale et de comportement à long terme. En

intervenant précocement et de manière ciblée, le risque de complications est réduit et le développement optimal favorisé.

2. L'AUTORÉGULATION

L'autorégulation est une notion issue de la psychologie de l'apprentissage et a été développée dans le contexte de recherches en sciences cognitives. Elle est évolutive au regard des progrès de la science. On peut la décrire comme un ensemble de procédures d'ajustement volontaire, par l'apprenant lui-même, de ses conduites, stratégies, comportements et émotions. L'autorégulation fait référence à la capacité de contrôler ses pensées, ses émotions et ses comportements dans différents contextes de la vie quotidienne pour atteindre des objectifs, réguler les réponses aux stimuli de l'environnement et s'adapter aux situations changeantes. Elle se distingue de l'hétérorégulation qui désigne les situations dans lesquelles l'adulte intervient pour adapter, modifier, orienter l'action de l'élève. En travaillant sur l'autorégulation, on cherche à développer chez chaque individu son autonomie, sa capacité d'autodétermination, son sentiment de compétence et d'appartenance. L'accompagnement de l'élève a pour objectif l'acquisition des compétences d'autorégulation.

On définit trois processus distincts dans l'autorégulation :

- l'auto-observation de son activité, de son comportement par la personne, pour obtenir de l'information sur sa propre manière d'agir, de réfléchir ;
- l'auto-évaluation. La personne doit pouvoir mesurer l'écart entre sa manière d'agir et ce qui est attendu. Elle évalue sa performance en se fondant sur des normes préétablies ;
- l'auto-réaction : la personne agit à la suite de l'évaluation de son comportement régi par les normes qu'elle s'est fixées pour trouver un équilibre personnel.

Il est à noter l'importance de la métacognition qui correspond aux connaissances de l'élève sur son propre fonctionnement, sur ses stratégies et sur leur contrôle.

Cette approche globale (biologique, émotionnelle, cognitive et sociale) permet à l'élève de maîtriser progressivement lui-même ses émotions, ses pensées et les comportements qui pourraient altérer sa démarche d'apprentissage et de socialisation.

Dans tous les cas, l'autorégulation résulte d'un apprentissage et d'un entraînement spécifiques et continus qui ont pour effet principal d'augmenter l'autonomie de l'élève, sa motivation, l'utilisation optimale de ses fonctions exécutives et, du fait de ses réussites renforcées par son entourage, de son estime de soi.

Les fonctions exécutives permettent à l'élève d'exercer un contrôle volontaire sur sa pensée et ses actions face à des situations nouvelles ou complexes. Elles correspondent à un ensemble de processus de contrôle de haut niveau permettant à l'élève d'orienter et d'adapter son comportement en fonction d'un but précis, de guider et de planifier ses actions et comportements pour apprendre et accomplir les tâches quotidiennes. Elles contribuent à la flexibilité et au contrôle de la régulation des actions en fonction des

exigences de son environnement. Elles concernent également le registre socioaffectif et le comportement adaptatif et s'inscrivent dans un concept multidimensionnel.

Elles incluent plusieurs composantes, notamment :

- le contrôle inhibiteur, c'est-à-dire la capacité à contrôler ou bloquer les intuitions, les impulsions, les habitudes ou les stratégies spontanées avant d'agir ;
- la mémoire de travail, c'est-à-dire la capacité à retenir et utiliser une information gardée en mémoire ;
- la flexibilité cognitive, c'est-à-dire la capacité à s'adapter et à changer de stratégie suite à un changement de demande, de perspective ou de priorité ;
- la planification (résultante des trois fonctions ci-dessus), c'est-à-dire la capacité à atteindre un but en prévoyant les étapes d'exécution ainsi que les stratégies pour l'atteindre, notamment la gestion de son temps.

La démarche vise donc :

- l'autorégulation de l'élève, c'est-à-dire le processus par lequel il maîtrise sa manière de réfléchir, ses comportements et ses émotions pour réussir à vivre pleinement ses expériences d'apprentissage ;
- son autonomie : l'autorégulation aide l'élève à agir de manière consciente, délibérée et réfléchie ;
- sa motivation : l'autorégulation aide l'élève à maintenir ses actions malgré les obstacles rencontrés et l'effort requis ;
- pour l'équipe enseignante : le renforcement du sentiment d'auto-efficacité et de sa capacité à répondre aux besoins des élèves dans la gestion de classe et à améliorer l'accès aux apprentissages de chacun.

Les compétences d'autorégulation sont à développer chez l'ensemble des élèves, particulièrement ceux avec TND. Cependant, il ne conviendrait pas de considérer l'autorégulation comme un concept uniforme pour tous les TND : les besoins identifiés impliquent de développer des compétences d'autorégulation spécifiques afin de garantir un accompagnement adapté et efficace des élèves.

Le travail d'autorégulation, centré sur l'élève, ne dispense pas de la réflexion qui doit être conduite par les enseignants sur l'environnement pédagogique qui lui est proposé. Celui-ci doit nécessairement être adapté aux élèves en termes d'accessibilité individuelle et universelle : adaptation des supports, des consignes, des situations d'apprentissage, aménagements matériels, outils d'aide, etc.

3. LES ÉLÈVES

3.1 Orientation et décision

Les élèves sont orientés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) en fonction de leurs besoins et avec l'accord de leurs

représentants légaux. La notification de la CDAPH indique le mode de scolarisation (« autorégulation à l'école »), et concomitamment, l'orientation vers l'établissement ou le service médicosocial (ESMS) ayant conclu une convention avec l'école. Pour prononcer cette orientation, la CDAPH s'appuie sur la proposition de l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE) qui prend en compte le guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco) et le projet de vie élaboré par les représentants légaux.

Il est rappelé l'importance de l'évaluation scolaire et fonctionnelle afin d'identifier les besoins de l'élève et de s'assurer que l'autorégulation est la démarche la plus à même d'y répondre. Les acquisitions antérieures participent aussi de cette évaluation.

Il convient aussi de prendre en considération l'équilibre de vie de l'élève : sa fatigabilité (distance entre le domicile et l'école, temps de transport, etc.) et les impacts sur les autres activités quotidiennes (activités extra-scolaires, etc.), notamment dans le cadre d'un objectif de vie sociale de l'élève dans son environnement personnel en dehors de l'école.

Les spécificités de l'autorégulation à l'école permettent de répondre aux besoins des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui ont la potentialité de suivre, y compris avec des écarts d'acquisition scolaire, le programme du cycle d'apprentissage dans lequel ils sont inscrits, avec les adaptations et les aménagements nécessaires.

L'autorégulation à l'école est accessible aux élèves avec un TND (TSA, dys, TDAH, TDI) quelle que soit la modalité de scolarisation précédente, y compris dans le cas d'une rupture de parcours qui nécessite une attention particulière de la part de l'équipe pédagogique de l'école et de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

L'évaluation des besoins d'acquisition de compétences d'autorégulation de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) est indispensable dans la décision d'une orientation par la CDAPH. C'est pourquoi, dans le respect de la réglementation en vigueur, la situation de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) est réexaminée *a minima* annuellement dans le cadre d'une équipe de suivi de scolarisation (ESS). À cette occasion, la pertinence de l'orientation peut être réévaluée en fonction des besoins et de l'évolution des compétences développées par l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). L'objectif de l'autorégulation à l'école est de permettre à l'élève d'accéder à l'autonomie dès que les compétences d'autorégulation ont été suffisamment développées grâce au soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. C'est alors un indice d'efficacité de la démarche d'accompagnement qui a été conduite.

3.2 Inscription et admission

L'admission s'effectue conjointement par le directeur d'école et le directeur de l'ESMS (ou son représentant) à l'école après avoir reçu la notification de la maison départementale des personnes handicapées ou de la maison de l'autonomie (MDPH ou MDA).

Afin de planifier et de réguler les admissions, il est fondamental que les acteurs locaux

(directeur d'école sous la responsabilité de l'inspecteur de l'éducation nationale chargé d'une circonscription du premier degré [IEN CCPD], directeur de l'ESMS, enseignant affecté à l'autorégulation, enseignant référent à la scolarisation des élèves en situation de handicap [ERSEH], etc.) coopèrent autant qu'il est nécessaire. Un comité consultatif d'admission peut éventuellement être constitué à cette fin.

Dans le cas de troubles somatiques associés importants, nécessitant des soins quotidiens difficiles à dispenser au sein de l'école, l'équipe médicosociale s'assure, en concertation avec les représentants légaux et les services de la médecine scolaire, de la coopération des personnels du soin et adapte l'emploi du temps de l'élève en fonction de ses besoins, y compris relatifs à la fatigabilité. La nécessité d'assurer les soins somatiques, psychiques ou de rééducation constitue l'une des possibilités exceptionnelles de dérogation au principe de la scolarisation à plein temps.

Les représentants légaux effectuent alors une double inscription au sein de l'école et de l'ESMS qui porte l'autorégulation à l'école. L'inscription à l'école est faite dans la classe d'âge de l'élève (sauf éventuel redoublement antérieur).

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient de l'autorégulation sont des élèves au même titre que leurs pairs. À ce titre, ils accèdent aux mêmes services et activités que l'ensemble des élèves de l'école, si besoin avec le soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

3.3 Effectif

3.3.1 L'effectif lors la phase d'ouverture

À la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, l'effectif comprend 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) orientés après notification de la CDAPH. Une montée en charge progressive de l'effectif peut être envisagée, si les conditions le justifient, pour atteindre ce nombre de 10 élèves au bout de deux ans après la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

3.3.2 L'effectif dérogatoire

Selon les situations, il peut être convenu, avec l'accord écrit de l'agence régionale de santé (ARS) et de la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), de rester, pour une durée déterminée, en-deçà de l'effectif de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) mais *a minima* de 7.

3.3.3 L'effectif usuel

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation inscrit son action dans une logique d'accompagnement du parcours scolaire de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Celui-ci est par nature évolutif et doit conduire à une progressive autonomie de l'élève. Ainsi la

durée du soutien (d'une année scolaire à plusieurs), son intensité (de faible à très forte) et sa régularité (de ponctuelle à très régulière) dépendent des besoins individuels de l'élève définis dans un projet personnalisé.

Hormis l'objectif de soutien de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) accompagnés au bout de deux ans, il n'y a pas de capacité maximum d'accompagnement d'élèves définie pour l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Celle-ci est évolutive et établie de manière pragmatique et raisonnable, d'une part en fonction des besoins individuels d'acquisition de compétences d'autorégulation des élèves soutenus (durée, intensité, régularité) et d'autre part de la capacité de mise en œuvre de l'autorégulation et de ses missions par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Le nombre d'élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) notifiés au-delà de 10 qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation fait l'objet d'une décision conjointe et concertée de l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de la circonscription du premier degré (IEN-CCPD) et du directeur de l'ESMS. Cela ne doit pas conduire à une parcellisation excessive de l'action de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation qui serait préjudiciable à la qualité de l'accompagnement des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et de l'évolution des pratiques de la communauté éducative. L'indication de la possibilité d'accompagnement au-delà de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) repose sur un dialogue régulier entre l'IEN-CCPD, l'ARS, la direction de l'école et celle de l'organisme médicosocial.

L'IEN-CCPD et le directeur de l'ESMS informent régulièrement l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap (IEN-ASH) représentant du directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen), et la direction départementale de l'ARS, des possibilités de mises en œuvre de l'autorégulation pour des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en termes de places disponibles. Le service de l'École inclusive de la DSDEN en informe régulièrement, par tout moyen approprié, la MDPH/MDA, sans préjudice des obligations des ESMS qui utilisent la plateforme ViaTrajectoire.

4. LE RÔLE CENTRAL DES PARENTS

La connaissance que les parents ont de leur enfant et de ses capacités, de ses potentialités et de ses besoins fait d'eux des experts et des partenaires essentiels à toute proposition de soutien.

Une étroite coopération (coconstruction, écoute, échanges, etc.) est nécessaire pour le suivi du parcours de scolarisation et de la mise en œuvre de l'autorégulation.

L'ensemble de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation veille à organiser le dialogue avec les parents dans un cadre souple et bienveillant. Des rencontres régulières leur sont proposées. La démarche mise en œuvre doit inclure un accompagnement parental qui repose sur plusieurs types d'actions :

- accompagner les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) vers une meilleure compréhension du fonctionnement de leur enfant et des techniques à mettre en place. Cet objectif suppose la formation de ces parents à la sémiologie des TND, aux particularités de fonctionnement de leur enfant et aux approches développementales et cognitivo-comportementales. La formation peut être proposée durant les premiers mois de la mise en œuvre de l'accompagnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour leur enfant, puis en sessions de suivi ;
- proposer une sensibilisation au concept d'autorégulation à l'ensemble des parents d'élèves de l'école, dont les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), sous une forme adaptée : par exemple lors d'une réunion générale puis au fur et à mesure, lors des réunions d'accueil des nouveaux parents, en visioconférence, etc. ;
- valoriser, renforcer et faire émerger les compétences éducatives parentales en lien avec les compétences d'autorégulation de leur enfant ;
- associer systématiquement les parents à la coconstruction du projet personnalisé de leur enfant ;
- favoriser la cohérence éducative entre l'école qui bénéficie de l'autorégulation et les parents ;
- en fonction des demandes des parents, aider à prioriser les objectifs à domicile en lien avec les compétences d'autorégulation ;
- favoriser des espaces de parole (individuels ou collectifs) pour les membres de la famille (parents, fratrie, autres membres) qui en expriment le souhait et le besoin.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre d'un accompagnement parental global cherchant à soutenir les parents à l'égard de la situation de leur enfant sur le plan pragmatique (devoirs, activités familiales, etc.) et/ou psychologique (stress, fatigue, culpabilité, dépression, etc.)

Un tel accompagnement, fondé sur une démarche coopérative et la prise en compte globale du développement de l'enfant, favorise la généralisation des principes de l'autorégulation. Il facilite l'accès aux apprentissages et garantit une cohérence et une continuité entre le cadre familial et le cadre scolaire.

Conformément à la réglementation en vigueur relative aux élections des représentants des parents d'élèves, chaque parent est électeur et éligible à l'élection des représentants de parents d'élèves dans l'école où est inscrit son enfant.

5. LES CARACTÉRISTIQUES ET LE FONCTIONNEMENT DE L'AUTORÉGULATION À L'ÉCOLE

5.1 Une démarche globale d'accessibilité pédagogique et de cohérence éducative

Les principes de l'autorégulation tels que définis ci-dessus constituent le cadre de référence pour l'action et les interventions des différents professionnels au sein de l'école. Ce modèle

éducatif et inclusif conduit l'ensemble de ces professionnels à faire évoluer collectivement de nombreux éléments de l'environnement scolaire et à inscrire leurs actions autour de deux axes :

- la cohérence éducative ;
- l'accessibilité pédagogique.

L'autorégulation à l'école ne doit donc pas être considérée comme relevant d'une action de compensation individuelle s'appliquant seulement aux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). L'équipe de l'école intègre progressivement, dans ses pratiques pédagogiques et le fonctionnement de l'école, les principes et la démarche de l'autorégulation en vue de produire des effets bénéfiques pour tous les élèves de l'école :

- pour les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sur notification de la CDAPH ;
- pour les autres élèves de l'école, notamment grâce à la fonction ressource exercée par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- pour les adultes de la communauté éducative (enseignants, accompagnants, personnels administratifs, intervenants médicosociaux, aidants familiaux, etc.) qui améliorent leur sentiment d'auto-efficacité, mobilisent et transmettent des compétences d'autorégulation.

Le périmètre de la supervision est celui de l'école. Elle s'adresse à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et à l'ensemble des personnels de l'école en fonction des besoins identifiés ou exprimés, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée. Un des buts de celle-ci (Cf. *infra* § 8 - Supervision) est de contribuer à mettre en évidence la pluralité des effets positifs, d'en prendre conscience, d'outiller, d'étayer au plan technique et de soutenir collectivement les équipes dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles.

L'autorégulation s'inscrit dans :

- un parcours de scolarisation déclinant les programmes de l'éducation nationale, du socle commun de connaissances, de compétences et de culture ;
- le projet d'école. À ce titre, le projet relatif à l'autorégulation à l'école est présenté en conseil d'école ;
- des interventions éducatives et thérapeutiques conformes aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de la HAS et aux connaissances scientifiques actualisées en lien avec le projet personnalisé de scolarisation (PPS) et/ou du document de mise en œuvre du PPS (MOPPS) et les objectifs éducatifs/thérapeutiques du projet individualisé d'accompagnement (PIA) ou du projet personnalisé d'accompagnement (PPA).

5.2 Une organisation spécifique

L'autorégulation se décline dans différents lieux de l'école :

- prioritairement dans les classes de l'école et notamment dans celles où sont présents les élèves avec TND (TSA, Dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Dans ces classes, les personnels de l'équipe

peuvent venir pour des temps d'observation, en appui auprès de l'enseignant pour la mise en œuvre de l'autorégulation ou à l'occasion d'activités d'apprentissage selon des modalités de co-intervention définies en commun ;

- ponctuellement dans la salle dédiée à l'autorégulation, avec les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ou l'enseignant de la classe de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) ;
- dans différents lieux de l'école pour la mise en place des groupes d'habiletés sociales ;
- lors des temps extrascolaires : récréation, cantine, périscolaire, sorties extérieures, etc.

5.3 L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

Un enseignant non spécialisé est affecté à l'école, à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Il bénéficie, lors de sa nomination, d'une formation à l'autorégulation et également d'un accompagnement spécifique par l'équipe du service médicosocial compétente en autorégulation. Il bénéficie, en outre, de la supervision et des formations au même titre que les autres enseignants de l'école. Il favorise la coopération au sein de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et entre tous les personnels de l'école. Il accompagne les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) dans l'acquisition de compétences d'autorégulation.

À ce titre, l'enseignant :

- favorise les relations de confiance et de coopération entre les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et les enseignants de l'établissement ;
- coopère avec les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- partage avec les autres professionnels de l'équipe médicosociale un langage et des outils de réflexion communs ;
- participe avec les enseignants et les professionnels médicosociaux aux évaluations pédagogiques, fonctionnelles et comportementales des élèves ;
- élabore avec le chef d'établissement (ou son représentant), les enseignants et les professionnels médicosociaux, le projet personnalisé (Cf. *infra* § 5.5 - Le projet personnalisé de l'élève avec TND [TSA, dys, TDAH, TDI]) de chaque élève concerné ;
- co-intervient avec les enseignants des classes des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sur des objectifs ciblés d'apprentissage afin de faciliter la généralisation des compétences d'autorégulation. Un travail de concertation en amont est nécessaire afin de formaliser en commun le contenu et les modalités de la co-intervention ;
- contribue à la transmission des éléments d'observation au superviseur ;
- participe aux réflexions des différents conseils (conseil des maîtres, de cycle, d'école) soit par un écrit communiqué au directeur d'école, soit en y siégeant ;
- participe à la réalisation de supports et de matériels pédagogiques accessibles ou à l'adaptation de supports et matériels existants, utilisables tant dans la salle dédiée à l'autorégulation que dans les classes ;

- développe les compétences autorégulatrices et d'apprentissage des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, selon des besoins identifiés et en anticipation pour que ces élèves soient en réussite dans leur classe ;
- anticipe sur les apprentissages réalisés dans la classe des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour proposer les aménagements ou adaptations répondant aux besoins ;
- développe les compétences autorégulatrices et d'apprentissages des autres élèves de l'école, selon les besoins ;
- favorise la pair-aidance entre les élèves ;
- respecte, conformément à son statut, le devoir de réserve et de discrétion professionnelle, notamment à l'égard de l'élève et de ses représentants légaux.

Tous les professionnels, acteurs au sein de l'école ou à l'extérieur, partagent cette démarche.

L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation peut intervenir dans tout lieu où évolue l'élève : classe, cour, sortie scolaire, etc.

Un enseignant du premier degré est affecté à l'école sur un poste équivalent temps plein à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. L'affectation relevant d'un poste à profil, le recrutement de cet enseignant s'effectue à partir d'une fiche de poste et d'un entretien associant l'IEN-CCPD, l'IEN-ASH et le directeur de l'ESMS.

5.4 Les personnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

L'équipe médicosociale a pour mission de :

- conduire régulièrement les évaluations fonctionnelles et cognitives de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) afin d'identifier ses points d'appui et ses besoins, notamment dans le domaine des compétences d'autorégulation. Cela peut impliquer des observations en classe, des entretiens avec les élèves et ses parents ainsi que des évaluations formelles et informelles. Les résultats aux évaluations participent à l'élaboration et actualisation du projet personnalisé de l'élève ;
- proposer des interventions ciblées aux élèves qui ont besoin de soutien supplémentaire passant par des séances d'accompagnement individuel et d'entraînement aux habiletés autorégulatrices ;
- co-construire les programmes d'intervention, en étroite coopération avec l'équipe enseignante, l'élève et ses représentants légaux. Elle peut conduire à proposer des évolutions des méthodes d'enseignement, la mise en place d'environnements d'apprentissage structurés et la fourniture de supports supplémentaires ;
- coopérer avec l'enseignant affecté à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- mettre en place des actions d'accompagnement familial et des actions spécifiques de sensibilisation à destination des aidants ;
- mesurer son action en analysant la réussite scolaire de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), ses évolutions comportementales et son adaptation sociale ;

- favoriser le transfert de compétences aux autres acteurs de la communauté éducative, y compris aux personnels concernés du monde de l'entreprise dans le cadre des périodes de formations ou stages en milieu professionnel.

Pour répondre à ces missions, l'équipe médicosociale comprend idéalement deux à trois équivalents temps-plein (ETP), présents dès la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, composée de :

- professionnels éducatifs : éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, accompagnants éducatifs et sociaux ;
- professionnels paramédicaux : ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien (en fonction des besoins constatés pour des interventions individuelles ou collectives au sein de l'école et selon la réglementation en vigueur) ;
- psychologue, par exemple spécialisé en neuropsychologie ou dans les TND.

La désignation d'un coordonnateur de l'équipe médicosociale est nécessaire.

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation se dote d'outils d'évaluation et d'intervention adaptés et conformes aux RBPP de la HAS.

Elle bénéficie de temps de formation réguliers.

Les professionnels médicosociaux et l'enseignant dédié à l'autorégulation, en concertation et en coopération avec l'équipe enseignante, peuvent intervenir auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves, sur le temps scolaire ou périscolaire. Ces actions ne nécessitent pas d'autorisation individuelle, mais la démarche globale doit faire l'objet d'une information formelle à l'ensemble des parents d'élèves.

Sous la responsabilité du directeur d'école (sous autorité de l'IEN-CCPD) et du directeur de l'ESMS, l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation prépare, en coopération étroite avec l'équipe enseignante travaillant sur le projet d'orientation et en concertation avec les parents, les admissions et les fins d'accompagnement des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). L'ERSEH, sous l'autorité de l'IEN-ASH, représentant du Dasen, recueille ces données et les transmet par tout moyen approprié à la MDPH/MDA et à l'ARS et à l'ARS, sans préjudice des obligations des ESMS qui utilisent la plateforme ViaTrajectoire.

Les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (ou leur représentant), sont conviés aux différents conseils (des maîtres, de cycle, d'école), aux travaux des équipes pédagogiques ainsi qu'aux réunions qui concernent les élèves qui bénéficient de leur soutien.

En cas de besoin, des interventions de professionnels exerçant à titre libéral peuvent être envisagées dans les conditions prévues par l'article R. 314-122 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

5.5 Le projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI)

Un projet synthétique et compréhensible par tous – le projet personnalisé –, est rédigé en équipe, avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et ses représentants légaux. Il se

conforme aux RBPP de la HAS. Le projet personnalisé est établi en fonction de l'évaluation des acquis et des besoins particuliers de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et de ses besoins exprimés. Il définit les compétences à acquérir dans le domaine de l'autorégulation, en cohérence avec les objectifs pédagogiques du PPS et/ou du MOPPS et les objectifs éducatifs et thérapeutiques du PIA ou du PPA.

Les objectifs sont définis, explicités et coconstruits avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), ses représentants légaux et les professionnels partenaires (aussi bien à l'école qu'en dehors). Les principes d'autodétermination et de coconstruction sont fondamentaux dans l'élaboration du projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).

Dans le cadre de ce projet personnalisé, un emploi du temps est établi, pour le temps scolaire et le hors-temps scolaire, dès l'arrivée de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Il est évolutif de façon à s'adapter aux progrès et aux besoins de l'élève tout au long de sa scolarisation. Le projet personnalisé s'inscrit dans le projet de vie de l'élève et comprend le projet d'orientation scolaire, préprofessionnel ou professionnel. Au titre de ce projet, les stratégies préconisées dans le cadre de l'autorégulation pourront être prises en compte pour l'aménagement des examens, conformément à la réglementation. Avant la fin de la mise en œuvre du soutien par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, un projet de continuité de parcours doit être coconstruit avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) pour l'accompagner dans les phases de transition, en lien avec une autre école ou un autre établissement le cas échéant et la décision d'orientation de la CDAPH.

5.6 Une coopération constructive entre les acteurs

La mise en œuvre de l'autorégulation au sein de l'école s'articule autour d'un partenariat quotidien entre :

- l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et ses parents ;
- le directeur d'école ;
- les personnels de l'équipe pédagogique de l'école ;
- le psychologue de l'éducation nationale « éducation, développement et apprentissages » (PsyEN-EDA) ;
- le médecin de l'éducation nationale ;
- l'infirmière de l'éducation nationale ;
- les personnels du service périscolaire ;
- les personnels de direction de l'ESMS ;
- les professionnels de santé externes à l'éducation nationale ;
- les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Afin de créer une synergie, un temps de concertation régulier (de préférence hebdomadaire) doit être prévu avec tout ou partie de ces acteurs, selon les besoins évalués par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ou par la direction de l'école et de l'ESMS.

Les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (tout ou partie) sont conviés à chaque réunion pédagogique afin de maintenir la cohésion d'équipe et faciliter la communication.

Afin de faciliter l'accomplissement de leurs missions, les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, membres à part entière de l'équipe éducative, bénéficient des mêmes facilités habituellement accordées aux membres du personnel de l'école : tarifs de cantine appliqués aux autres personnels de l'école, accès au parking, clefs des locaux, compte pour le photocopieur, accès au réseau informatique et aux logiciels pédagogiques, etc.

L'engagement des cadres de l'éducation nationale et de l'ESMS doit favoriser cette démarche. De même, l'implication des corps d'inspection (inspecteur de l'éducation nationale chargé d'une circonscription du premier degré [IEN-CCPD] ; inspecteur de l'éducation nationale adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap [IEN-ASH] ; conseiller technique adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap [CT-ASH]) est importante dans l'accompagnement et la réussite du dispositif dans la durée.

5.7 Une salle dédiée à l'autorégulation

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sont des élèves scolarisés dans leur classe, comme leurs pairs. Une salle de l'école doit être dédiée spécifiquement aux activités d'autorégulation. Une réflexion est à conduire sur la dénomination de cette salle.

Par exemple la dénomination « salle d'autorégulation » pourra être évitée au profit d'un nom en usage dans l'école (par exemple : salle n° 1, 2, 3, etc. ; lorsqu'une numérotation est ordinairement utilisée).

Sur les préconisations de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, cette salle est aménagée de manière à offrir un cadre adapté aux diverses activités qui seront proposées individuellement ou en petits groupes aux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) : apprentissages de compétences d'autorégulation dans le cadre d'activités pédagogiques ou éducatives, groupes d'habiletés sociales, évaluation fonctionnelle, psychologique, psychométrique, etc. Une attention particulière doit être portée aux aménagements matériels de cette salle (cloisonnement, mobilier, rangements) pour faciliter cette polyvalence et tenir compte des besoins des élèves (besoin de structuration, etc.). À l'instar des autres salles de l'école, le financement de l'équipement et les travaux d'entretien de la salle dédiée à l'autorégulation est assurée par l'autorité territoriale en charge des écoles (commune ou établissement public de coopération intercommunale [EPCI]). Cette salle est accessible à tous les élèves de l'école dans le cadre de l'autorégulation.

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) peuvent, selon leurs besoins, rejoindre la salle dédiée à l'autorégulation:

- prioritairement sur des temps définis pour développer des compétences d'autorégulation cognitives, sociales et/ou émotionnelles ;
- pour anticiper sur les compétences d'apprentissage à mobiliser en classe ou pour matérialiser un rituel de mise au travail.

La salle dédiée aux activités d'autorégulation n'est pas une salle de répit ou un espace de calme-retrait.

Pour répondre à ces besoins, un autre espace de ce type peut être aménagé par l'école pour tous les élèves, sans appui de l'équipe d'autorégulation, au sein des classes ou de l'école.

6. LE PILOTAGE DE L'AUTORÉGULATION

La démarche d'autorégulation est pilotée conjointement par :

- l'IEN-CCPD ;
- le directeur de l'ESMS porteur de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (ou le représentant qu'il délègue).

En appui, ces cadres peuvent solliciter l'expertise de l'IEN-ASH ou du CT-ASH.

Ils contribuent à la construction d'une culture commune sur l'autorégulation et assurent le lien avec la supervision. Des réunions régulières associant les personnels médicosociaux et les cadres de l'éducation nationale et médicosociaux sont indispensables.

Une réunion est consacrée à un bilan global de l'évolution des élèves et du fonctionnement de l'autorégulation au sein de l'école. Elle a lieu *a minima* une fois par an et autant que nécessaire au cours de l'année scolaire. Elle convie tous les acteurs de terrain, les cadres et les partenaires : la direction de l'école, la direction de l'ESMS, les représentants de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, le superviseur, l'IEN-CCPD, l'IEN-ASH, le représentant de l'ARS, le représentant de la MDPH ou de la MDA, le représentant de l'autorité territoriale, l'ERSEH du secteur, le professeur ressource trouble du spectre de l'autisme ou troubles du neurodéveloppement (PR-TSA ou PR-TND), etc.

7. LA FORMATION DE L'ÉQUIPE PROFESSIONNELLE ET L'INFORMATION DES PARENTS

La formation des personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est une condition indispensable à la mise en œuvre de l'autorégulation.

Son organisation constitue un préalable au lancement de l'autorégulation à l'école. Une partie de la formation doit être conduite de préférence l'année avant la mise en œuvre (année N-1) afin de préparer l'équipe au démarrage de l'autorégulation à la rentrée scolaire suivante.

Celle-ci comprend une phase initiale consacrée à la théorie de l'autorégulation et aux concepts clés : fonctions exécutives, compétences psychosociales, enseignement explicite, etc.). Elle précède l'implantation de l'autorégulation dans l'école et doit être commune à tous les intervenants concernés : enseignants, professionnels médicosociaux, personnels intervenant durant les temps de cantine ou d'activités périscolaires, parents d'élèves. Elle se poursuit lors de la mise en œuvre de l'autorégulation (année N).

La formation peut avoir lieu sur cinq à six jours consécutifs ou sur deux périodes distinctes de manière à permettre de revenir sur un temps de pratique. Il est nécessaire de veiller à prioriser des temps de formation réunissant physiquement l'ensemble des professionnels concernés et d'éviter un trop grand fractionnement qui serait préjudiciable à la mobilisation collective des équipes. La présence des cadres à toute ou partie de cette formation est nécessaire à la bonne compréhension des enjeux de l'autorégulation et à son pilotage dans l'école.

Afin de prendre en compte le renouvellement des personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ou de l'école, des formations doivent être proposées aux professionnels arrivant dans l'école, complétées par les apports continus de la supervision.

Des possibilités de mutualisation de cette formation entre plusieurs sites sont recherchées. Sont également proposées d'autres actions de formation conjointes, sur des thématiques plus ciblées, en fonction de l'évolution des pratiques de l'école.

Elles peuvent être organisées en lien avec l'IEN-ASH, l'IEN-CCPD et inscrites aux plans de formation, ou proposées par l'association gestionnaire de l'ESMS. Des actions de formation continue sont, dans tous les cas, proposées régulièrement à l'équipe d'autorégulation pour parfaire son expertise.

Les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient de l'accompagnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation peuvent être invités à ces temps de formation selon leur disponibilité (formations à distance, regroupement sur des temps spécifiques, participation à la formation commune sur des thématiques ciblées, etc.).

En complément des formations proposées aux professionnels, des actions d'information et de sensibilisation sont organisées à l'intention de l'ensemble des parents des élèves. Elles ont pour objectif de leur permettre de mieux connaître les principes de l'autorégulation et le fonctionnement du dispositif au sein de l'école.

Les formations conjointes, associant l'éducation nationale et le secteur médicosocial, sont la règle et sont à prioriser autant que possible.

L'IEN-CCPD et le directeur de l'ESMS sont conjointement responsables de l'organisation de ces actions de formation. Dans le même esprit, des initiatives sont prises pour expliquer à tous les élèves de l'école le but de l'autorégulation pour tous et les objectifs de l'inclusion scolaire des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).

8. LA SUPERVISION

8.1 Définition

En référence aux RBPP de la HAS relatives à l'accompagnement des personnes avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), la supervision fait partie intégrante de la mise en œuvre des interventions personnalisées, globales et coordonnées auprès des personnes. Elle permet l'articulation de la théorie et de la pratique dans le travail quotidien des professionnels. Elle est assurée en présentiel par un professionnel formé à l'autorégulation et extérieur à l'équipe. La supervision est ici entendue au sens de supervision des pratiques de l'ensemble des professionnels travaillant dans l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Dans cette perspective, la supervision vise à faire monter en compétence les professionnels afin d'optimiser les apprentissages des élèves, leur bien-être et leur parcours de vie. Pour ce faire, la supervision doit amener les différents acteurs (personnels médicosociaux, enseignants, parents, autres personnels de l'école), en accord avec les autorités hiérarchiques, à réfléchir et à analyser leurs pratiques professionnelles autant individuelles que collectives, et à les faire évoluer. Progressivement, un transfert de compétences du superviseur aux différents professionnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est recherché, ainsi que le développement du sentiment d'efficacité personnelle des professionnels. La supervision est mise en œuvre durant toute l'existence de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation selon des modalités adaptées aux besoins des professionnels.

8.2 La supervision au service d'une approche globale au sein de l'école

La supervision vise à guider les professionnels pour assurer la mise en œuvre pratique des compétences techniques et des gestes professionnels présentés dans le cadre de la formation initiale de l'équipe, à expliciter et faire une démonstration des stratégies cognitivo-comportementales en se fondant sur :

- les connaissances actualisées dans les domaines du développement de l'enfant, des sciences cognitives (particulièrement relatives au neurodéveloppement et au système cognitif dans le domaine des apprentissages) ;
- les connaissances actualisées sur les troubles du neurodéveloppement ;
- les compétences techniques relatives aux approches développementales et comportementales ;
- les compétences psychosociales.

Il s'agit :

- d'amener les professionnels à appréhender le lien entre pédagogie, fonctions exécutives, gestion des émotions et gestion de classe ;
- d'apporter des éléments de réponse aux enseignants pour une meilleure gestion des apprentissages et du groupe classe ;
- de contribuer à la montée en compétence de l'ensemble des professionnels et à leur autonomisation progressive, en favorisant le soutien entre pairs et une démarche de transfert des compétences ;
- d'aider à la planification des actions de formation des professionnels et des parents ;
- de créer une synergie entre le superviseur, le directeur d'école et le directeur de l'ESMS afin de fédérer l'ensemble des professionnels autour d'une même approche. À cette fin, des réunions entre ces acteurs ont lieu plusieurs fois durant l'année scolaire ;

- d'épauler l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour évaluer les compétences et les besoins des élèves en contexte (en classe, dans la cour, durant la cantine, à domicile, etc.) ;
- de contribuer à la formation des professionnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation à l'utilisation d'outils d'évaluation pertinents, à la compréhension des résultats et à l'exploitation des bilans ;
- d'appuyer l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la rédaction et l'actualisation du projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en veillant à la bonne articulation des domaines éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques ;
- d'accompagner l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la définition et la mise en place du recueil des données utiles (items, fréquence) et leur analyse ;
- de rédiger des comptes rendus écrits compréhensibles par tous pour définir et prioriser, de période à période, les objectifs de progression de l'ensemble de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Ces comptes rendus doivent être mis à disposition de tous les professionnels dans le respect du partage des données selon la réglementation en vigueur ;
- d'aider l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la mise en œuvre des protocoles d'action écrits et/ou des grilles d'observation que celle-ci doit suivre pour la gestion des difficultés comportementales des élèves et dans l'analyse de la situation en contexte ;
- de participer à des temps de concertation réguliers avec l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour échanger sur des points techniques ou les réussites et les difficultés rencontrées ;
- de contribuer à rendre autonome l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

La supervision favorise la démarche d'amélioration continue de la qualité en référence aux RBPP de la HAS. Des temps de rencontre réguliers doivent être prévus entre le superviseur, la direction de l'école et l'équipe médicosociale afin d'échanger sur les préconisations proposées.

8.3 Le professionnel de la supervision

Le superviseur est une personne externe à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Il doit disposer d'une bonne connaissance théorique, pratique et actualisée de l'autorégulation, des techniques cognitives, développementales et comportementales et du développement de l'enfant et de l'adolescent. De bonnes connaissances du fonctionnement institutionnel d'une école et des attendus pédagogiques sont fortement recommandées afin d'avoir une vision systémique des objectifs visés par chaque membre de la communauté éducative.

Il est en mesure de coordonner son action avec celles des enseignants de l'école et du responsable de l'équipe médicosociale. Il mobilise des compétences communicationnelles pour transmettre ses connaissances ainsi que les objectifs à l'équipe de professionnels. Ses modalités d'intervention doivent s'abstenir de tout jugement de valeur sur les pratiques

individuelles des personnels impliqués dans l'autorégulation et s'inscrire dans des règles de respect mutuel. La supervision, visant un transfert de compétences, a vocation à s'estomper au fur et à mesure de la montée en compétences des professionnels de terrain. Cette évolution doit cependant prendre en compte le renouvellement des équipes et l'arrivée de nouveaux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) bénéficiaires de l'autorégulation dans l'école.

9. LES PARTENARIATS

9.1 La convention pluripartite de coopération

Le partenariat entre l'école et l'ESMS s'inscrit dans le cadre de la convention signée entre le recteur d'académie (ou par délégation, le DASEN), le directeur général de l'ARS (ou par délégation, le directeur départemental de l'ARS) et le président de l'association gestionnaire (ou par délégation, son représentant). Le maire de la commune ou le représentant de l'EPCI (ou par délégation, son représentant) peut être invité à signer cette convention au titre de la collectivité territoriale, notamment dans le cadre de la mise à disposition des locaux, de leur équipement et de leur entretien.

9.2 Le transport et la restauration des élèves inscrits à l'école bénéficiant de l'appui de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

Au titre de la compensation, le transport des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) notifiés par la CDAPH est assuré selon la réglementation en vigueur.

L'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) notifié par la CDAPH bénéficie de l'accès à la cantine au même titre que les autres élèves. Pour les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) dont les parents habitent hors de la commune ou du territoire de l'EPCI, un engagement particulier de la commune ou de l'EPCI est attendu afin que le coût de la cantine proposée à ces familles soit identique à celui payé par les familles résidant dans la commune ou sur le territoire de l'EPCI.

10. LE FINANCEMENT

La *Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, dys, TDAH, TDI* prévoit un budget médicosocial de 154 000 euros de crédits annuels pour le fonctionnement d'une nouvelle équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Ces crédits sont alloués à un établissement ou service médicosocial, qui établit une convention en vue d'organiser les modalités de fonctionnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation n'est pas un dispositif en soi. L'usage du terme « dispositif d'autorégulation (DAR) » sera uniquement réservé, si nécessaire, aux opérations

administratives : publication de l'appel à candidature, allocation des moyens, affectation des personnels, etc.

Le budget vise à couvrir les frais spécifiquement engagés par l'ESMS pour le fonctionnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, la formation, la supervision, la guidance, les autres charges éventuelles. Les ressources et les charges de la structure médicosociale liées à cette entité doivent être identifiables de manière distincte dans le cadre des comptes administratifs de la structure.

En cas de difficultés financières, le directeur général de l'ARS et le DASEN doivent être saisis. La mutualisation de moyens de l'organisme gestionnaire et le recours éventuel à des crédits dont dispose l'ARS peuvent permettre de compléter cette enveloppe.

L'ESMS qui porte l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est sélectionné par l'ARS dans le cadre des procédures de mise en concurrence réglementaires ou selon une procédure de gré à gré. Dans ce cadre, il est recommandé de solliciter l'avis des services de l'éducation nationale.

Une attention particulière doit être portée par l'ARS au moment de la sélection de l'ESMS sur l'expérience acquise par les équipes de la structure candidate en matière de coopération avec les écoles, leur connaissance technique de l'approche de l'autorégulation et le respect obligatoire des RBPP de la HAS.

11. L'ÉVALUATION

L'autorégulation s'inscrit obligatoirement dans le cadre des RBPP de la HAS. À ce titre, le respect de cette obligation fait l'objet d'un contrôle continu et annuel réalisé conjointement par les autorités académiques de l'éducation nationale et les ARS. Lorsque l'école fait l'objet d'une évaluation d'école par les services académiques, l'évaluation de niveau 2 de l'autorégulation (*Cf. infra*) peut être conduite dans ce cadre.

11.1 L'évaluation de niveau 1 de l'autorégulation à l'école

Le fonctionnement de l'autorégulation est évalué de façon continue par le directeur de l'école (avec l'appui de l'IEN-CCPD, de l'IEN-ASH ou du CT-ASH, accompagnés le cas échéant par le service départemental de l'école inclusive) et le directeur du service médicosocial (ou son représentant), selon des échéances définies conjointement.

11.2 L'évaluation de niveau 2 de la démarche d'autorégulation

Une évaluation complète de la démarche d'autorégulation est réalisée annuellement par les corps d'inspection compétents de l'éducation nationale (IEN-CCPD, IEN-ASH ou CT-ASH, accompagnés le cas échéant par le service départemental de l'école inclusive) et de l'ARS.

Elle a pour objet de mesurer l'effectivité des dispositions prévues par la convention et, en particulier, d'évaluer l'atteinte des objectifs prévus dans le cahier des charges national de l'autorégulation à l'école et dans la convention constitutive. Elle s'appuie *a minima* sur un rapport d'activités détaillé coécrit par l'équipe de l'ESMS et celle de l'école. Il est fondé sur des indicateurs. Il est remis aux services de l'éducation nationale et de l'ARS chaque année.

L'évaluation de niveau 2 donne lieu, de la part des évaluateurs, à un rapport analytique et circonstancié avec des préconisations pour la période suivante qui doivent être prises en compte dans le cadre du renouvellement (y compris tacite) de la convention.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation interministérielle
à la stratégie nationale pour les troubles
du neurodéveloppement :
TSA, Dys, TDAH, TDI.**

ANNEXE 2
**Autorégulation
au collège**

Cahier des charges

Table des matières

INTRODUCTION.....	4
1. LES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT	5
2. L'AUTORÉGULATION.....	6
3. LES ÉLÈVES	7
3.1 Orientation et décision.....	7
3.2 Inscription et admission.....	8
3.3 Effectif	9
3.3.1 L'effectif lors la phase d'ouverture.....	9
3.3.2 L'effectif dérogatoire	9
3.3.3 L'effectif usuel.....	9
4. LE RÔLE CENTRAL DES PARENTS	10
5. LES CARACTÉRISTIQUES ET LE FONCTIONNEMENT DE L'AUTORÉGULATION AU COLLÈGE.....	11
5.1 Une démarche globale d'accessibilité pédagogique et de cohérence éducative	11
5.2 Une organisation spécifique.....	12
5.3 L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation	13
5.4 Les personnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation	14
5.5 Le projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).....	16
5.6 Une coopération constructive entre les acteurs.....	16
5.7 Particularités de l'autorégulation lors des situations d'immersion en milieu professionnel au collège.....	17
5.8 Une salle dédiée à l'autorégulation	17
6. LE PILOTAGE DE L'AUTORÉGULATION	18

7. LA FORMATION DE L'ÉQUIPE PLURIPROFESSIONNELLE ET L'INFORMATION DES PARENTS.....	19
8. LA SUPERVISION	20
8.1 Définition.....	20
8.2 La supervision au service d'une approche globale au sein de l'établissement.....	21
8.3 Le professionnel de la supervision.....	22
9. LES PARTENARIATS	22
9.1 La convention pluripartite de coopération.....	22
9.2 Le transport des élèves inscrits au collège bénéficiant de l'appui de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.....	23
10. LE FINANCEMENT	23
11. L'ÉVALUATION	24
11.1 L'évaluation de niveau 1 de l'autorégulation au collège.....	24
11.2 L'évaluation de niveau 2 de la démarche d'autorégulation	24

INTRODUCTION

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le système éducatif français a engagé un ensemble de mesures destinées à adapter les conditions de scolarisation de manière à garantir l'accès de l'élève au cadre ordinaire de scolarité. Cette orientation a été complétée et renforcée par la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République ainsi que par la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une École de la confiance.

La *Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, dys, TDAH, TDI* met en œuvre, dans un cadre interministériel et à la suite des trois plans d'actions nationaux et de la Stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neurodéveloppement (TND) qui l'ont précédée, un ensemble de 81 mesures destinées à soutenir l'effort de recherche sur ces troubles, améliorer le repérage et le diagnostic, l'accès aux soins, à l'éducation, au travail, au logement, etc. Parmi les six axes majeurs de la stratégie, celui qui concerne la scolarisation constitue une priorité affirmée.

En cohérence avec l'ensemble des mesures visant au développement de l'École inclusive, cette priorité se traduit notamment par l'intensification et le déploiement de dispositifs de scolarisation destinés aux enfants et adolescents avec des troubles du neurodéveloppement (TND). Ces dispositifs reposent sur des coopérations étroites entre professionnels du collège et professionnels de l'action médicosociale.

Le présent cahier des charges introduit un nouveau type de modalité d'accompagnement de la scolarisation en collège : l'autorégulation. Ce mode d'accompagnement, dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous, vient compléter l'éventail des modalités de scolarisation proposées aux élèves avec des troubles du neurodéveloppement scolarisés au collège. Il s'inscrit obligatoirement dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de santé (HAS).

L'autorégulation a pour objectif :

- de soutenir la scolarisation, les apprentissages et l'autonomie des élèves avec TND (trouble du spectre de l'autisme [TSA], troubles spécifiques du langage et des apprentissages [dys], trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité [TDAH], trouble du développement intellectuel [TDI]) qui ont des besoins d'acquisition de compétences d'autorégulation et qui suivent les enseignements dans leur classe avec leurs pairs ;
- de diffuser les principes de l'autorégulation au sein des pratiques de l'ensemble des personnels de l'établissement où elle est déployée (enseignants, personnels de la vie scolaire, etc.), au bénéfice de tous les élèves du collège.

L'autorégulation au collège s'appuie sur une équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation qui vient soutenir la scolarisation des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en permettant aux élèves d'acquérir des compétences d'autorégulation et à l'ensemble des enseignants de

l'établissement de s'appuyer sur les compétences d'autorégulation pour rendre leur enseignement plus accessible.

Cette équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est organisée en coopération entre l'établissement ou le service médicosocial (ESMS) et le collègue. Elle comprend un enseignant et des personnels médicosociaux. Elle permet au collègue d'accroître son offre de soutien aux élèves et aux personnels.

1. LES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT

Les troubles du neurodéveloppement sont un ensemble d'affections qui débutent durant la période du développement. Ils sont responsables d'une déviation plus ou moins précoce de la trajectoire développementale typique et entraînent des difficultés significatives dans l'acquisition et l'exécution de fonctions spécifiques intellectuelles, motrices, sensorielles, comportementales ou sociales. Les troubles du neurodéveloppement sont le plus souvent associés entre eux et présentent des degrés de sévérité variés nécessitant des accompagnements individualisés, généralement pluriprofessionnels, sur les plans du fonctionnement scolaire, social ou professionnel.

Selon les critères déclinés par la Haute Autorité de santé et les classifications qui permettent de caractériser ce trouble en France, (la 5^e édition du manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux [DSM 5] et la 11^e édition de la Classification internationale des maladies [CIM 11]), les TND regroupent principalement et notamment :

- les troubles du spectre de l'autisme (TSA) ;
- les troubles du développement intellectuel (TDI) ;
- les troubles du développement de la parole ou du langage (dysphasie) ;
- le trouble développemental de l'apprentissage (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie) ;
- le trouble développemental de la coordination (TDC, dyspraxie) ;
- le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) ;
- le trouble des mouvements stéréotypés.

Les fonctions cognitives sont impactées chez les enfants et adolescents avec un TND. Certains élèves avec un TND (TSA, dys, TDAH, TDI), en fonction de facteurs environnementaux et du parcours de vie (dont le sentiment d'échec scolaire, etc.), sont susceptibles de manifester également des troubles anxieux et des troubles dépressifs qui impactent leurs capacités d'autorégulation.

Les difficultés d'autorégulation peuvent conduire à l'apparition d'anxiété et de troubles du comportement.

Une approche fondée sur les réponses aux besoins des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) tenant compte des difficultés d'autorégulation, peut donc contribuer à prévenir l'apparition de problèmes de santé mentale et de comportement à long terme. En intervenant précocement et de manière ciblée, le risque de complications est réduit et le

développement optimal favorisé.

2. L'AUTORÉGULATION

L'autorégulation est une notion issue de la psychologie de l'apprentissage et a été développée dans le contexte de recherches en sciences cognitives. Elle est évolutive au regard des progrès de la science. On peut la décrire comme un ensemble de procédures d'ajustement volontaire, par l'apprenant lui-même, de ses conduites, stratégies, comportements et émotions. L'autorégulation fait référence à la capacité de contrôler ses pensées, ses émotions et ses comportements dans différents contextes de la vie quotidienne pour atteindre des objectifs, réguler les réponses aux stimuli de l'environnement et s'adapter aux situations changeantes. Elle se distingue de l'hétérorégulation qui désigne les situations dans lesquelles l'adulte intervient pour adapter, modifier, orienter l'action de l'élève. En travaillant sur l'autorégulation, on cherche à développer chez chaque individu son autonomie, sa capacité d'autodétermination, son sentiment de compétence et d'appartenance. L'accompagnement de l'élève a pour objectif l'acquisition des compétences d'autorégulation.

On définit trois processus dans l'autorégulation :

- l'auto-observation de son activité, de son comportement par la personne, pour obtenir de l'information sur sa propre manière d'agir, de réfléchir ;
- l'auto-évaluation. La personne doit pouvoir mesurer l'écart entre sa manière d'agir et ce qui est attendu : elle évalue sa performance en se fondant sur des normes préétablies ;
- l'auto-réaction : la personne agit à la suite de l'évaluation de son comportement régi par les normes qu'elle s'est fixées pour trouver un équilibre personnel.

Il est à noter l'importance de la métacognition qui correspond aux connaissances de l'élève sur son propre fonctionnement, sur ses stratégies et sur leur contrôle.

Cette approche globale (biologique, émotionnelle, cognitive et sociale) permet à l'élève de maîtriser progressivement lui-même ses émotions, ses pensées et les comportements qui pourraient altérer sa démarche d'apprentissage et de socialisation.

Dans tous les cas, l'autorégulation résulte d'un apprentissage et d'un entraînement spécifiques et continus qui ont pour effet principal d'augmenter l'autonomie de l'élève, sa motivation, l'utilisation optimale de ses fonctions exécutives et, du fait de ses réussites renforcées par son entourage, de son estime de soi.

Les fonctions exécutives permettent à l'élève d'exercer un contrôle volontaire sur sa pensée et ses actions face à des situations nouvelles ou complexes. Elles correspondent à un ensemble de processus de contrôle de haut niveau permettant à l'élève d'orienter et d'adapter son comportement en fonction d'un but précis, de guider et de planifier ses actions et comportements pour apprendre et accomplir les tâches quotidiennes. Elles contribuent à la flexibilité et au contrôle de la régulation des actions en fonction des exigences de son environnement. Elles concernent également le registre socioaffectif et le

comportement adaptatif et s'inscrivent dans un concept multidimensionnel.

Elles incluent plusieurs composantes, notamment :

- le contrôle inhibiteur, c'est-à-dire la capacité à contrôler ou bloquer les intuitions, les impulsions, les habitudes ou les stratégies spontanées avant d'agir ;
- la mémoire de travail, c'est-à-dire la capacité à retenir et utiliser une information gardée en mémoire ;
- la flexibilité cognitive, c'est-à-dire la capacité à s'adapter et à changer de stratégie suite à un changement de demande, de perspective ou de priorité ;
- la planification (résultante des trois fonctions ci-dessus), c'est-à-dire la capacité à atteindre un but en prévoyant les étapes d'exécution ainsi que les stratégies pour l'atteindre, notamment la gestion de son temps.

La démarche vise donc :

- l'autorégulation de l'élève, c'est-à-dire le processus par lequel il maîtrise sa manière de réfléchir, ses comportements et ses émotions pour réussir à vivre pleinement ses expériences d'apprentissage ;
- son autonomie : l'autorégulation aide l'élève à agir de manière consciente, délibérée et réfléchie ;
- sa motivation : l'autorégulation aide l'élève à maintenir ses actions malgré les obstacles rencontrés et l'effort requis ;
- pour l'équipe enseignante : le renforcement du sentiment d'auto-efficacité et de sa capacité à répondre aux besoins des élèves dans la gestion de classe et à améliorer l'accès aux apprentissages de chacun.

Les compétences d'autorégulation sont à développer chez l'ensemble des élèves, particulièrement ceux avec TND. Cependant, il ne conviendrait pas de considérer l'autorégulation comme un concept uniforme pour tous les TND : les besoins identifiés impliquent de développer des compétences d'autorégulation spécifiques afin de garantir un accompagnement adapté et efficace des élèves.

Le travail d'autorégulation, centré sur l'élève, ne dispense pas de la réflexion qui doit être conduite par les enseignants sur l'environnement pédagogique qui lui est proposé. Celui-ci doit nécessairement être adapté aux élèves en termes d'accessibilité individuelle et universelle : adaptation des supports, des consignes, des situations d'apprentissage, aménagements matériels, outils d'aide, etc.

3. LES ÉLÈVES

3.1 Orientation et décision

Les élèves sont orientés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) en fonction de leurs besoins et avec l'accord de leurs représentants légaux. La notification de la CDAPH indique le mode de scolarisation

(« Autorégulation au collège »), et concomitamment, l'orientation vers l'établissement ou le service médicosocial (ESMS) ayant conclu une convention avec le collège. Pour prononcer cette orientation, la CDAPH s'appuie sur la proposition de l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE) qui prend en compte le guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco) et le projet de vie élaboré par les représentants légaux.

Il est rappelé l'importance de l'évaluation scolaire et fonctionnelle afin d'identifier les besoins de l'élève et de s'assurer que l'autorégulation est la démarche la plus à même d'y répondre. Les acquisitions antérieures participent aussi de cette évaluation.

Il convient aussi de prendre en considération l'équilibre de vie de l'élève : sa fatigabilité (distance entre le domicile et le collège, temps de transport, etc.) et les impacts sur les autres activités quotidiennes (activités extra-scolaires, etc.), notamment dans le cadre d'un objectif de vie sociale de l'élève dans son environnement personnel en dehors du collège.

Les spécificités de l'autorégulation au collège permettent de répondre aux besoins des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui ont la potentialité de suivre, y compris avec des écarts d'acquisition scolaire, le programme du cycle d'apprentissage dans lequel ils sont inscrits, avec les adaptations et les aménagements nécessaires.

L'autorégulation au collège est accessible aux élèves avec un TND (TSA, dys, TDAH, TDI) quelle que soit la modalité de scolarisation précédente, y compris dans le cas d'une rupture de parcours qui nécessite une attention particulière de la part de l'équipe pédagogique du collège et de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

L'évaluation des besoins d'acquisition de compétences d'autorégulation de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) est indispensable dans la décision d'une orientation par la CDAPH. C'est pourquoi, dans le respect de la réglementation en vigueur, la situation de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) est réexaminée *a minima* annuellement dans le cadre d'une équipe de suivi de scolarisation (ESS). À cette occasion, la pertinence de l'orientation peut être réévaluée en fonction des besoins et de l'évolution des compétences développées par l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). L'objectif de l'autorégulation au collège est de permettre à l'élève d'accéder à l'autonomie dès que les compétences d'autorégulation ont été suffisamment développées grâce au soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. C'est alors un indice d'efficacité de la démarche d'accompagnement qui a été conduite.

3.2 Inscription et admission

L'admission s'effectue conjointement par le principal du collège et le directeur de l'ESMS (ou leurs représentants respectifs) au sein du collège après avoir reçu la notification de la maison départementale des personnes handicapées ou de la maison de l'autonomie (MDPH ou MDA) et la décision d'affectation dans le collège par la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN).

Afin de planifier et de réguler les admissions, il est fondamental que les acteurs locaux (principal, directeur de l'ESMS, enseignant affecté à l'autorégulation, éducateur spécialisé, enseignant référent à la scolarisation des élèves en situation de handicap [ERSEH], etc.) coopèrent autant qu'il est nécessaire. Un comité consultatif d'admission peut éventuellement être constitué à cette fin.

Dans le cas de troubles somatiques associés importants, nécessitant des soins quotidiens difficiles à dispenser au sein du collège, l'équipe médicosociale s'assure, en concertation avec les représentants légaux de l'élève et les services de la médecine scolaire, de la coopération des personnels du soin et adapte l'emploi du temps de l'élève en fonction de ses besoins, y compris relatifs à la fatigabilité. La nécessité d'assurer les soins somatiques, psychiques ou de rééducation constitue l'une des possibilités exceptionnelles de dérogation au principe de la scolarisation à plein temps.

Les représentants légaux effectuent alors une double inscription au sein du collège et de l'organisme médicosocial qui porte l'autorégulation au collège. L'inscription au collège est faite dans la classe d'âge de l'élève (sauf éventuel redoublement antérieur).

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient de l'autorégulation sont des élèves au même titre que leurs pairs. À ce titre, ils accèdent aux mêmes services et activités que l'ensemble des élèves du collège, si besoin avec le soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

3.3 Effectif

3.3.1 L'effectif lors la phase d'ouverture

À la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, l'effectif comprend 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) orientés après notification de la CDAPH. Une montée en charge progressive de l'effectif peut être envisagée, si les conditions le justifient, pour atteindre ce nombre de 10 élèves au bout de deux ans après la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

3.3.2 L'effectif dérogatoire

Selon les situations, il peut être convenu, avec l'accord écrit de l'agence régionale de santé (ARS) et de la DSDEN de rester, pour une durée déterminée, en-deçà de l'effectif de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) mais *a minima* de 7.

3.3.3 L'effectif usuel

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation inscrit son action dans une logique d'accompagnement du parcours scolaire de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Celui-ci est par nature évolutif et doit conduire à une progressive autonomie de l'élève. Ainsi la

durée du soutien (d'une année scolaire à plusieurs), son intensité (de faible à très forte) et sa régularité (de ponctuelle à très régulière) dépendent des besoins individuels de l'élève définis dans un projet personnalisé.

Hormis l'objectif de soutien de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) accompagnés au bout de deux ans, il n'y a pas de capacité maximum d'accompagnement d'élèves définie pour l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Celle-ci est évolutive et établie de manière pragmatique et raisonnable, d'une part en fonction des besoins individuels d'acquisition de compétences d'autorégulation des élèves soutenus (durée, intensité, régularité) et d'autre part de la capacité de mise en œuvre de l'autorégulation et de ses missions par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Le nombre d'élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) notifiés au-delà de 10 qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation fait l'objet d'une décision conjointe et concertée du principal et du directeur de l'ESMS. Cela ne doit pas conduire à une parcellisation excessive de l'action de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation qui serait préjudiciable à la qualité de l'accompagnement des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et de l'évolution des pratiques de la communauté éducative. L'indication de la possibilité d'accompagnement au-delà de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) repose sur un dialogue régulier entre le principal, l'ARS et la direction de l'ESMS.

Le principal et le directeur de l'ESMS informent régulièrement l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap (IEN-ASH) représentant le directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen), et la direction départementale de l'ARS, des possibilités de mises en œuvre de l'autorégulation pour des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en termes de places disponibles. Le service de l'école inclusive de la DSDEN en informe régulièrement, par tout moyen approprié, la MDPH/MDA, sans préjudice des obligations des ESMS qui utilisent la plateforme ViaTrajectoire.

4. LE RÔLE CENTRAL DES PARENTS

La connaissance que les parents ont de leur enfant et de ses capacités, de ses potentialités et de ses besoins fait d'eux des experts et des partenaires essentiels à toute proposition de soutien.

Une étroite coopération (co-construction, écoute, échanges, etc.) est nécessaire pour le suivi du parcours de scolarisation et de la mise en œuvre de l'autorégulation.

L'ensemble de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation veille à organiser le dialogue avec les parents dans un cadre souple et bienveillant. Des rencontres régulières leur sont proposées. La démarche mise en œuvre doit inclure un accompagnement parental qui repose sur plusieurs types d'actions :

- accompagner les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) vers une meilleure compréhension du fonctionnement de leur enfant et des techniques à mettre en place. Cet objectif suppose la formation de ces parents à la sémiologie des TND, aux

particularités de fonctionnement de leur enfant et aux approches développementales et cognitivo-comportementales. La formation peut être proposée durant les premiers mois de la mise en œuvre de l'accompagnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour leur enfant, puis en sessions de suivi ;

- proposer une sensibilisation au concept d'autorégulation à l'ensemble des parents d'élèves de l'établissement, dont les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), sous une forme adaptée : par exemple lors d'une réunion générale puis au fur et à mesure, lors des réunions d'accueil des nouveaux parents, en visioconférence, etc. ;
- valoriser, renforcer et faire émerger les compétences éducatives parentales en lien avec les compétences d'autorégulation de leur enfant ;
- associer systématiquement les parents à la co-construction du projet personnalisé de leur enfant ;
- favoriser la cohérence éducative entre l'établissement scolaire qui bénéficie de l'autorégulation et les parents ;
- en fonction des demandes des parents, aider à prioriser les objectifs à domicile en lien avec les compétences d'autorégulation ;
- favoriser des espaces de parole (individuels ou collectifs) pour les membres de la famille (parents, fratrie, autres membres) qui en expriment le souhait et le besoin.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre d'un accompagnement parental global cherchant à soutenir les parents à l'égard de la situation de leur enfant sur le plan pragmatique (devoirs, activités familiales, etc.) et/ou psychologique (stress, fatigue, culpabilité, dépression, etc.)

Un tel accompagnement, fondé sur une démarche coopérative et la prise en compte globale du développement de l'enfant, favorise la généralisation des principes de l'autorégulation. Il facilite l'accès aux apprentissages et garantit une cohérence et une continuité entre le cadre familial et le cadre scolaire.

Conformément à la réglementation en vigueur relative aux élections des représentants des parents d'élèves, chaque parent est électeur et éligible à l'élection des représentants de parents d'élèves dans le collège où est inscrit son enfant.

5. LES CARACTÉRISTIQUES ET LE FONCTIONNEMENT DE L'AUTORÉGULATION AU COLLÈGE

5.1 Une démarche globale d'accessibilité pédagogique et de cohérence éducative

Les principes de l'autorégulation tels que définis ci-dessus constituent le cadre de référence pour l'action et les interventions des différents professionnels au sein du collège. Ce modèle éducatif et inclusif conduit l'ensemble de ces professionnels à faire évoluer collectivement de nombreux éléments de l'environnement scolaire et à inscrire leurs actions autour de deux

axes :

- la cohérence éducative ;
- l'accessibilité pédagogique.

L'autorégulation au collège ne doit donc pas être considérée comme relevant d'une action de compensation individuelle s'appliquant seulement aux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Les équipes du collège intègrent progressivement dans leurs pratiques pédagogiques et le fonctionnement de l'établissement, les principes et la démarche de l'autorégulation en vue de produire des effets bénéfiques pour tous les élèves :

- pour les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sur notification de la CDAPH ;
- pour les autres élèves du collège, notamment grâce à la fonction ressource exercée par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- pour les adultes de la communauté éducative (enseignants, accompagnants, personnels administratifs, intervenants médicosociaux, aidants familiaux, professionnels des entreprises lors des stages, etc.) qui améliorent leur sentiment d'auto-efficacité, mobilisent et transmettent des compétences d'autorégulation.

Le périmètre de la supervision est celui de l'établissement. Elle s'adresse à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et à l'ensemble des personnels de l'établissement en fonction des besoins identifiés ou exprimés, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée. Un des buts de celle-ci (Cf. *infra* § 8 - Supervision) est de contribuer à mettre en évidence la pluralité des effets positifs, d'en prendre conscience, d'outiller, d'étayer au plan technique et de soutenir collectivement les équipes dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles.

L'autorégulation s'inscrit dans :

- un parcours de scolarisation déclinant les programmes de l'éducation nationale, du socle commun de connaissances, de compétences et de culture ;
- le projet d'établissement. À ce titre, le projet relatif à l'autorégulation au collège est présenté en conseil d'administration ;
- des interventions éducatives et thérapeutiques conformes aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS et aux connaissances scientifiques actualisées en lien avec le projet personnalisé de scolarisation (PPS) et/ou du document de mise en œuvre du PPS (MOPPS) et les objectifs éducatifs/thérapeutiques du projet individualisé d'accompagnement (PIA) ou du projet personnalisé d'accompagnement (PPA).

5.2 Une organisation spécifique

L'autorégulation se décline dans différents lieux du collège :

- prioritairement dans les salles d'enseignement, laboratoires ou ateliers du collège et notamment dans celles où sont présents les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Dans ces lieux, les personnels de l'équipe peuvent venir pour des temps d'observation, en appui

auprès de l'enseignant pour la mise en œuvre de l'autorégulation ou à l'occasion d'activités d'apprentissage selon des modalités de co-intervention définies en commun ;

- ponctuellement dans la salle dédiée à l'autorégulation, avec les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- dans différents lieux du collège pour la mise en place des groupes d'habiletés sociales ;
- lors des temps extrascolaires : récréation, cantine, périscolaire, sorties extérieures, etc. ;
- pour les élèves en classe de 3^e « prépa-métiers », en entreprise ou structure dans laquelle ils effectuent leur période de découverte et de formation en milieu professionnel, en lien avec leur tuteur et l'équipe pédagogique, dans le cadre d'une convention ;
- pour l'ensemble des élèves de 3^e, dans les lieux de stages et périodes d'observation du milieu professionnel de 3^e, obligatoires pour tous.

5.3 L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

Un enseignant non spécialisé est affecté au collège, à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Il bénéficie, lors de sa nomination, d'une formation à l'autorégulation et également d'un accompagnement spécifique par l'équipe du service médicosocial compétente en autorégulation. Il bénéficie, en outre, de la supervision et des formations au même titre que les autres enseignants du collège. Il favorise la coopération au sein de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et entre tous les personnels de l'établissement. Il accompagne les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) dans l'acquisition de compétences d'autorégulation.

À ce titre, l'enseignant :

- favorise les relations de confiance et de coopération entre les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et les enseignants de l'établissement ;
- coopère avec les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- partage avec les autres professionnels de l'équipe médicosociale un langage et des outils de réflexion communs ;
- participe avec les enseignants et les professionnels médicosociaux aux évaluations pédagogiques, fonctionnelles et comportementales des élèves ;
- élabore avec le chef d'établissement (ou son représentant), les enseignants et les professionnels médicosociaux, le projet personnalisé (Cf. *infra* § 5.5 - Le projet personnalisé de l'élève avec TND [TSA, dys, TDAH, TDI]) de chaque élève concerné ;
- co-intervient avec les enseignants des classes des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sur des objectifs ciblés d'apprentissage afin de faciliter la généralisation des compétences d'autorégulation. Un travail de concertation en amont est nécessaire afin de formaliser en commun le contenu et les modalités de la co-intervention ;

- contribue à la transmission des éléments d'observation au superviseur ;
- participe aux réflexions du conseil de classe, soit par un écrit communiqué au professeur principal, soit en y siégeant ;
- participe à la réalisation de supports et de matériels pédagogiques accessibles ou à l'adaptation de supports et matériels existants, utilisables tant dans la salle dédiée à l'autorégulation que dans les classes, laboratoires, ateliers selon les voies d'enseignement du collège ;
- développe les compétences autorégulatrices et d'apprentissage des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, selon des besoins identifiés et en anticipation pour que ces élèves soient en réussite dans leur classe ;
- anticipe sur les apprentissages réalisés dans la classe des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour proposer les aménagements ou adaptations répondant aux besoins ;
- développe les compétences autorégulatrices et d'apprentissages des autres élèves du collège, selon les besoins ;
- favorise la pair-aidance entre les élèves ;
- respecte, conformément à son statut, le devoir de réserve et de discrétion professionnelle, notamment à l'égard de l'élève et de ses représentants légaux.

Tous les professionnels, acteurs au sein du collège ou à l'extérieur, partagent cette démarche.

L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation peut intervenir dans tout lieu où évolue l'élève : salle d'enseignement, laboratoire, ateliers, cour, sortie scolaire, y compris en milieu professionnel, etc.

Cet enseignant peut être un enseignant du premier degré affecté dans le second degré ou un enseignant du second degré. Il est affecté sur un poste équivalent temps plein. L'affectation relevant d'un poste à profil, le recrutement de cet enseignant s'effectue à partir d'une fiche de poste et d'un entretien associant l'IEN-ASH, le chef d'établissement et le directeur de l'ESMS.

5.4 Les personnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

L'équipe médicosociale dédiée à l'autorégulation doit être pluriprofessionnelle. Elle a pour mission de :

- conduire régulièrement les évaluations fonctionnelles et cognitives de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) afin d'identifier ses points d'appui et ses besoins, notamment dans le domaine des compétences d'autorégulation. Cela peut impliquer des observations en classe, des entretiens avec les élèves et ses parents ainsi que des évaluations formelles et informelles. Les résultats aux évaluations participent à l'élaboration et actualisation du projet personnalisé de l'élève ;
- proposer des interventions ciblées aux élèves qui ont besoin de soutien

supplémentaire passant par des séances d'accompagnement individuel et d'entraînement aux habiletés autorégulatrices ;

- co-construire les programmes d'intervention, en étroite coopération avec l'équipe enseignante, l'élève et ses représentants légaux. Elle peut conduire à proposer des évolutions des méthodes d'enseignement, la mise en place d'environnements d'apprentissage structurés et la fourniture de supports supplémentaires ;
- coopérer avec l'enseignant affecté à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.
- mettre en place des actions d'accompagnement familial et des actions spécifiques de sensibilisation à destination des aidants ;
- mesurer son action en analysant la réussite scolaire de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), ses évolutions comportementales et son adaptation sociale ;
- favoriser le transfert de compétences aux autres acteurs de la communauté éducative, y compris aux personnels concernés du monde de l'entreprise dans le cadre des périodes de formation ou stages en milieu professionnel.

Pour répondre à ces missions, l'équipe médicosociale comprend idéalement deux à trois équivalents temps-plein (ETP), présents dès la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, composée de :

- professionnels éducatifs : éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, accompagnants éducatifs et sociaux ;
- professionnels paramédicaux : ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien (en fonction des besoins constatés pour des interventions individuelles ou collectives au sein du collège et selon la réglementation en vigueur) ;
- psychologue, par exemple spécialisé en neuropsychologie ou dans les TND.

La désignation d'un coordonnateur de l'équipe médicosociale est nécessaire.

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation se dote d'outils d'évaluation et d'intervention adaptés et conformes aux RBPP de la HAS. Elle bénéficie de temps de formation réguliers.

Les professionnels médicosociaux et l'enseignant dédié à l'autorégulation, en concertation et en coopération avec l'équipe enseignante, peuvent intervenir auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves, sur le temps scolaire ou périscolaire. Ces actions ne nécessitent pas d'autorisation individuelle, mais la démarche globale doit faire l'objet d'une information formelle à l'ensemble des parents d'élèves.

Sous la responsabilité du principal et du directeur de l'ESMS, l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation prépare, en coopération étroite avec l'équipe enseignante travaillant sur le projet d'orientation et en concertation avec les parents, les admissions et les fins d'accompagnement des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). L'ERSEH, sous l'autorité de l'IEN-ASH, représentant le Dasen, recueille ces données et les transmet par tout moyen approprié à la MDPH/MDA et à l'ARS, sans préjudice des obligations des ESMS qui utilisent la plateforme ViaTrajectoire.

Les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (ou leur représentant), sont

conviés au conseil pédagogique, aux travaux des équipes pédagogiques ainsi qu'aux conseils des classes des élèves qui bénéficient de leur soutien.

En cas de besoin, des interventions de professionnels exerçant à titre libéral peuvent être envisagées dans les conditions prévues par l'article R. 314-122 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

5.5 Le projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI)

Un projet synthétique et compréhensible par tous – le projet personnalisé –, est rédigé en équipe, avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et ses représentants légaux. Il se conforme aux RBPP de la HAS. Le projet personnalisé est établi en fonction de l'évaluation des acquis et des besoins particuliers de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et de ses besoins exprimés. Il définit les compétences à acquérir dans le domaine de l'autorégulation, en cohérence avec les objectifs pédagogiques du PPS et/ou du MOPPS et les objectifs éducatifs et thérapeutiques du projet individualisé d'accompagnement PIA ou PPA.

Les objectifs sont définis, explicités et coconstruits avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), ses représentants légaux et les professionnels partenaires (aussi bien au collège qu'en dehors). Les principes d'autodétermination et de co-construction sont fondamentaux dans l'élaboration du projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).

Dans le cadre de ce projet personnalisé, un emploi du temps est établi, pour le temps scolaire et hors temps scolaire, dès l'arrivée de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Il est évolutif de façon à s'adapter aux progrès et aux besoins de l'élève tout au long de sa scolarisation. Le projet personnalisé s'inscrit dans le projet de vie de l'élève et comprend le projet d'orientation scolaire, préprofessionnel ou professionnel. Au titre de ce projet, les stratégies préconisées dans le cadre de l'autorégulation pourront être prises en compte pour l'aménagement des examens, conformément à la réglementation. Avant la fin de la mise en œuvre du soutien par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, un projet de continuité de parcours doit être coconstruit avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) pour l'accompagner dans les phases de transition, en lien avec un autre établissement le cas échéant et la décision d'orientation de la CDAPH.

5.6 Une coopération constructive entre les acteurs

La mise en œuvre de l'autorégulation au sein du collège s'articule autour d'un partenariat quotidien entre :

- l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et ses parents ;
- les personnels de l'équipe de direction de l'établissement ;
- les personnels de l'équipe pédagogique du collège ;
- les personnels du service de la vie scolaire ;
- le psychologue de l'éducation nationale « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » (PsyEN-EDO) ;
- l'assistante sociale ;
- l'infirmière de l'éducation nationale ;

- les personnels de santé externes à l'éducation nationale ;
- les professionnels du monde de l'entreprise qui accueillent l'élève au cours de sa scolarité ;
- les personnels de l'équipe de direction de l'ESMS ;
- les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Afin de créer une synergie, un temps de concertation régulier (de préférence hebdomadaire) doit être prévu avec tout ou partie de ces acteurs, selon les besoins évalués par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ou par la direction du collège et de l'ESMS.

Les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (tout ou partie) sont conviés à chaque réunion pédagogique afin de maintenir la cohésion d'équipe et faciliter la communication.

Afin de faciliter l'accomplissement de leurs missions, les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, membres à part entière de l'équipe éducative, bénéficient des mêmes facilités habituellement accordées aux membres du personnel de l'établissement : tarifs de cantine appliqués aux autres personnels de l'établissement, accès au parking, clefs des locaux, compte pour le photocopieur, accès au réseau informatique et aux logiciels pédagogiques, etc.

L'engagement des cadres de l'éducation nationale et de l'ESMS doit favoriser cette démarche. De même, l'implication des corps d'inspection (inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional [IA-IPR] ; conseiller technique adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap [CT-ASH] ; inspecteur de l'éducation nationale adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap [IEN-ASH] ; inspecteur de l'éducation nationale enseignement technique/enseignement général – inspecteurs de l'éducation nationale des enseignements généraux et professionnels [IEN ET/EG]) est importante dans l'accompagnement et la réussite du dispositif dans la durée.

5.7 Particularités de l'autorégulation lors des situations d'immersion en milieu professionnel au collège

L'autorégulation au collège peut comporter certaines spécificités :

- les compétences d'autorégulation doivent être exercées par l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) au sein de l'établissement scolaire, mais aussi dans tout environnement professionnel : stages en entreprise (stages des élèves de 3^e, classes de 3^e « prépa-métiers », etc.), sur les lieux de découverte et de formation, en milieu ordinaire ou adapté ;
- quels que soient la nature et l'objectif de cette immersion en milieu professionnel, la continuité du parcours doit être facilitée via l'articulation entre les dispositifs de droit commun et médicosociaux d'accompagnement et le monde de l'entreprise.

5.8 Une salle dédiée à l'autorégulation

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe

pluriprofessionnelle d'autorégulation sont des élèves scolarisés dans leur classe, comme leurs pairs. Une salle du collège doit être dédiée spécifiquement aux activités d'autorégulation. Une réflexion est à conduire sur la dénomination de cette salle. Par exemple la dénomination « salle d'autorégulation » pourra être évitée au profit d'un nom en usage dans l'établissement (par exemple : salle n° 1, 2, 3, etc. ; lorsqu'une numérotation est ordinairement utilisée).

Sur les préconisations de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, cette salle est aménagée de manière à offrir un cadre adapté aux diverses activités qui seront proposées individuellement ou en petits groupes aux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) : apprentissages de compétences d'autorégulation dans le cadre d'activités pédagogiques ou éducatives, groupes d'habiletés sociales, évaluation fonctionnelle, psychologique, psychométrique, etc. Une attention particulière doit être portée aux aménagements matériels de cette salle (cloisonnement, mobilier, rangements) pour faciliter cette polyvalence et tenir compte des besoins des élèves (besoin de structuration, etc.). À l'instar des autres salles de l'établissement, le financement de l'équipement et les travaux d'entretien de la salle dédiée à l'autorégulation est assurée par la collectivité territoriale en charge des collèges. Cette salle est accessible à tous les élèves du collège dans le cadre de l'autorégulation.

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) peuvent, selon leurs besoins, rejoindre la salle dédiée à l'autorégulation :

- prioritairement sur des temps définis pour développer des compétences d'autorégulation cognitives, sociales et/ou émotionnelles ;
- pour anticiper sur les compétences d'apprentissage à mobiliser en classe ou pour matérialiser un rituel de mise au travail.

La salle dédiée aux activités d'autorégulation n'est pas une salle de répit ou un espace de calme-retrait.

Pour répondre à ces besoins, un autre espace de ce type peut être aménagé par le collège pour tous les élèves, sans appui de l'équipe d'autorégulation, au sein des classes ou du collège.

6. LE PILOTAGE DE L'AUTORÉGULATION

La démarche d'autorégulation est pilotée conjointement par :

- le chef d'établissement (ou son représentant) ;
- le directeur de l'ESMS porteur de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (ou le représentant qu'il délègue).

En appui, ces cadres peuvent solliciter l'expertise de l'IA-IPR, de l'IEN ET/EG de l'IEN-ASH ou du CT-ASH. Ils contribuent à la construction d'une culture commune sur l'autorégulation et assurent le lien avec la supervision. Des réunions régulières associant les personnels médicosociaux et les cadres de l'éducation nationale et médicosociaux sont indispensables.

Une réunion est consacrée à un bilan global de l'évolution des élèves et du fonctionnement de l'autorégulation au sein du collège. Elle a lieu *a minima* une fois par an et autant que nécessaire au cours de l'année scolaire. Elle convie tous les acteurs de terrain, les cadres, et les partenaires : la direction de l'établissement, la direction de l'ESMS, les représentants de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, le superviseur, l'IA-IPR, l'IEN ET/EG, l'IEN-ASH, le CT-ASH, le représentant de l'ARS, le représentant de la MDPH ou de la MDA, le représentant de la collectivité territoriale, l'ERSEH, le professeur ressource trouble du spectre de l'autisme ou troubles du neurodéveloppement (PR-TSA ou PR-TND), etc.

7. LA FORMATION DE L'ÉQUIPE PLURIPROFESSIONNELLE ET L'INFORMATION DES PARENTS

La formation des personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est une condition indispensable à la mise en œuvre de l'autorégulation.

Son organisation constitue un préalable au lancement de l'autorégulation au collège. Une partie de la formation doit être conduite de préférence l'année avant la mise en œuvre (année N-1) afin de préparer l'équipe au démarrage de l'autorégulation à la rentrée scolaire suivante.

Celle-ci comprend une phase initiale consacrée à la théorie de l'autorégulation et aux concepts clés : fonctions exécutives, compétences psychosociales, enseignement explicite, etc.). Elle précède l'implantation de l'autorégulation dans le collège et doit être commune à tous les intervenants concernés : enseignants, professionnels médicosociaux, personnels intervenant durant les temps de cantine ou d'activités périscolaires, parents d'élèves. Elle se poursuit lors de la mise en œuvre de l'autorégulation (année N).

La formation peut avoir lieu sur cinq à six jours consécutifs ou sur deux périodes distinctes de manière à permettre de revenir sur un temps de pratique. Il est nécessaire de veiller à prioriser des temps de formation réunissant physiquement l'ensemble des professionnels concernés et d'éviter un trop grand fractionnement qui serait préjudiciable à la mobilisation collective des équipes. La présence des cadres à toute ou partie de cette formation est nécessaire à la bonne compréhension des enjeux de l'autorégulation et à son pilotage dans l'établissement.

Afin de prendre en compte le renouvellement des personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ou du collège, des formations doivent être proposées aux professionnels arrivant dans le collège, complétée par les apports continus de la supervision. Des possibilités de mutualisation de cette formation entre plusieurs sites sont recherchées.

Sont également proposées d'autres actions de formations conjointes, sur des thématiques plus ciblées, en fonction de l'évolution des pratiques du collège. Elles peuvent être

organisées en lien avec le principal, l'IA-IPR, l'IEN ET/EG, l'IEN-ASH ou le CT-ASH, et inscrites aux plans de formation ou proposées par l'association gestionnaire de l'ESMS. Des actions de formation continue sont, dans tous les cas, proposées régulièrement à l'équipe d'autorégulation pour parfaire son expertise.

Les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient de l'accompagnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation peuvent être invités à ces temps de formation selon leur disponibilité (formations à distance, regroupement sur des temps spécifiques, participation à la formation commune sur des thématiques ciblées, etc.).

En complément des formations proposées aux professionnels, des actions d'information et de sensibilisation sont organisées à l'intention de l'ensemble des parents des élèves de l'établissement. Elles ont pour objectif de leur permettre de mieux connaître les principes de l'autorégulation et le fonctionnement du dispositif au sein du collège.

Les formations conjointes, associant l'éducation nationale et le secteur médicosocial sont la règle et sont à prioriser autant que possible.

Le chef d'établissement et le directeur de l'ESMS sont conjointement responsables de l'organisation de ces actions de formation. Dans le même esprit, des initiatives sont prises pour expliquer à tous les élèves le but de l'autorégulation pour tous et les objectifs de l'inclusion scolaire des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).

8. LA SUPERVISION

8.1 Définition

En référence aux RBPP de la HAS relatives à l'accompagnement des personnes avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), la supervision fait partie intégrante de la mise en œuvre des interventions personnalisées, globales et coordonnées auprès des personnes. Elle permet l'articulation de la théorie et de la pratique dans le travail quotidien des professionnels. Elle est assurée en présentiel par un professionnel formé à l'autorégulation et extérieur à l'équipe. La supervision est ici entendue au sens de supervision des pratiques de l'ensemble des professionnels travaillant dans l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Dans cette perspective, la supervision vise à faire monter en compétence les professionnels afin d'optimiser les apprentissages des élèves, leur bien-être et leur parcours de vie. Pour ce faire, la supervision doit amener les différents acteurs (personnels médicosociaux, enseignants, personnels de la vie scolaire, parents, autres personnels de l'établissement), en accord avec les autorités hiérarchiques, à réfléchir et à analyser leurs pratiques professionnelles autant individuelles que collectives, et à les faire évoluer. Progressivement, un transfert de compétences du superviseur aux différents professionnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est recherché, ainsi que le développement du sentiment d'efficacité personnelle des professionnels. La supervision est mise en œuvre durant toute l'existence de

l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation selon des modalités adaptées aux besoins des professionnels.

8.2 La supervision au service d'une approche globale au sein de l'établissement

La supervision vise à guider les professionnels pour assurer la mise en œuvre pratique des compétences techniques et des gestes professionnels présentés dans le cadre de la formation initiale de l'équipe, à expliciter et faire une démonstration des stratégies cognitivo-comportementales en se fondant sur :

- les connaissances actualisées dans les domaines du développement de l'adolescent, des sciences cognitives (particulièrement relatives au neurodéveloppement et au système cognitif dans le domaine des apprentissages) ;
- les connaissances actualisées sur les troubles du neurodéveloppement ;
- les compétences techniques relatives aux approches développementales et comportementales ;
- les compétences psychosociales.

Il s'agit :

- d'amener les professionnels à appréhender le lien entre pédagogie, fonctions exécutives, gestion des émotions et gestion de classe ;
- d'apporter des éléments de réponse aux enseignants pour une meilleure gestion des apprentissages et du groupe classe ;
- de contribuer à la montée en compétences de l'ensemble des professionnels et à leur autonomisation progressive, en favorisant le soutien entre pairs et une démarche de transfert des compétences ;
- d'aider à la planification des actions de formation des professionnels et des parents ;
- de créer une synergie entre le superviseur, le chef d'établissement et le directeur de l'ESMS afin de fédérer l'ensemble des professionnels autour d'une même approche. À cette fin, des réunions entre ces acteurs ont lieu plusieurs fois durant l'année scolaire ;
- d'épauler l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour évaluer les compétences et les besoins des élèves en contexte (en classe, laboratoire, atelier, durant les interclasses, durant la cantine, à domicile, etc.) ;
- de contribuer à la formation des professionnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation à l'utilisation d'outils d'évaluation pertinents, à la compréhension des résultats et à l'exploitation des bilans ;
- d'appuyer l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la rédaction et l'actualisation du projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en veillant à la bonne articulation des domaines éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques ;
- d'accompagner l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la définition et la mise en place du recueil des données utiles (items, fréquence) et leur analyse ;
- de rédiger des comptes rendus écrits compréhensibles par tous pour définir et prioriser, de période à période, les objectifs de progression de l'ensemble de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Ces comptes rendus doivent être mis à

- disposition de tous les professionnels dans le respect du partage des données selon la réglementation en vigueur ;
- d'aider l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la mise en œuvre des protocoles d'action écrits et/ou des grilles d'observation que celle-ci doit suivre pour la gestion des difficultés comportementales des élèves et dans l'analyse de la situation en contexte ;
 - de participer à des temps de concertation réguliers avec l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour échanger sur des points techniques ou les réussites et les difficultés rencontrées ;
 - de contribuer à rendre autonome l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

La supervision favorise la démarche d'amélioration continue de la qualité en référence aux RBPP de la HAS. Des temps de rencontre réguliers doivent être prévus entre le superviseur, la direction du collège et l'équipe médicosociale afin d'échanger sur les préconisations proposées.

8.3 Le professionnel de la supervision

Le superviseur est une personne externe à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Il doit disposer d'une bonne connaissance théorique, pratique et actualisée de l'autorégulation, des techniques cognitives, développementales et comportementales et du développement de l'enfant et de l'adolescent. De bonnes connaissances du fonctionnement institutionnel d'un collège et des attendus pédagogiques sont fortement recommandées afin d'avoir une vision systémique des objectifs visés par chaque membre de la communauté éducative.

Il est en mesure de coordonner son action avec celles des enseignants de l'établissement et du responsable de l'équipe médicosociale. Il mobilise des compétences communicationnelles pour transmettre ses connaissances ainsi que les objectifs à l'équipe de professionnels. Ses modalités d'intervention doivent s'abstenir de tout jugement de valeur sur les pratiques individuelles des personnels impliqués dans l'autorégulation et s'inscrire dans des règles de respect mutuel. La supervision, visant un transfert de compétences, a vocation à s'estomper au fur et à mesure de la montée en compétence des professionnels de terrain. Cette évolution doit cependant prendre en compte le renouvellement des équipes et l'arrivée de nouveaux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) bénéficiaires de l'autorégulation dans le collège.

9. LES PARTENARIATS

9.1 La convention pluripartite de coopération

Le partenariat entre l'établissement et l'ESMS s'inscrit dans le cadre de la convention signée entre le recteur d'académie (ou par délégation, le Dasen), le directeur général de l'ARS (ou par délégation, le directeur départemental de l'ARS) et le président de l'association

gestionnaire (ou par délégation, son représentant). Le président du conseil départemental (ou par délégation, son représentant) peut être invité à signer cette convention au titre de la collectivité territoriale, notamment dans le cadre de la mise à disposition des locaux, de leur équipement et de leur entretien.

9.2 Le transport des élèves inscrits au collège bénéficiant de l'appui de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

Au titre de la compensation, le transport des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) notifiés par la CDAPH est assuré selon la réglementation en vigueur.

10. LE FINANCEMENT

La *Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, dys, TDAH, TDI* prévoit un budget médicosocial de 180 000 euros de crédits annuels pour le fonctionnement d'une nouvelle équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Ces crédits sont alloués à un établissement ou service médicosocial qui établit une convention en vue d'organiser les modalités de fonctionnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation n'est pas un dispositif en soi. L'usage du terme « dispositif d'autorégulation (DAR) » sera uniquement réservé, si nécessaire, aux opérations administratives : publication de l'appel à candidature, allocation des moyens, affectation des personnels, etc.

Le budget vise à couvrir les frais spécifiquement engagés par l'ESMS pour le fonctionnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, la formation, la supervision, la guidance, les autres charges éventuelles. Les ressources et les charges de la structure médicosociale liées à cette entité doivent être identifiables dans le cadre des comptes administratifs de la structure.

En cas de difficultés financières, le directeur général de l'ARS et le DASEN doivent être saisis. La mutualisation de moyens et le recours éventuel à des crédits dont dispose l'ARS peuvent permettre de compléter cette enveloppe.

L'ESMS qui porte l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est sélectionné par l'ARS dans le cadre des procédures de mise en concurrence réglementaires ou selon une procédure de gré à gré. Dans ce cadre, il est recommandé de solliciter l'avis des services de l'éducation nationale.

Une attention particulière doit être portée par l'ARS au moment de la sélection de l'ESMS sur l'expérience acquise par les équipes de la structure candidate en matière de coopération avec les établissements scolaires, leur connaissance technique de l'approche de

l'autorégulation et le respect obligatoire des RBPP de la HAS.

11. L'ÉVALUATION

L'autorégulation s'inscrit obligatoirement dans le cadre des RBPP de la HAS. À ce titre, le respect de cette obligation fait l'objet d'un contrôle continu et annuel réalisé conjointement par les autorités académiques de l'éducation nationale et les ARS. Lorsque le collège fait l'objet d'une évaluation d'établissement par les services académiques, l'évaluation de niveau 2 de l'autorégulation (*Cf. infra*) peut être conduite dans ce cadre.

11.1 L'évaluation de niveau 1 de l'autorégulation au collège

Le fonctionnement de l'autorégulation est évalué de façon continue par le principal du collège (avec l'appui de l'IA-PR, l'IEN ET/EG, de l'IEN-ASH ou du CT-ASH, accompagnés le cas échéant par le service départemental de l'école inclusive) et le directeur du service médicosocial (ou son représentant), selon des échéances définies conjointement.

11.2 L'évaluation de niveau 2 de la démarche d'autorégulation

Une évaluation complète de la démarche d'autorégulation est réalisée annuellement par les corps d'inspection compétents de l'éducation nationale (IA-PR, IEN ET/EG IEN-ASH ou CT-ASH), accompagnés le cas échéant par le service départemental de l'école inclusive) et de l'ARS.

Elle a pour objet de mesurer l'effectivité des dispositions prévues par la convention et, en particulier, d'évaluer l'atteinte des objectifs prévus dans le cahier des charges national et dans la convention constitutive. Elle s'appuie *a minima* sur un rapport d'activités détaillé coécrit par l'équipe de l'ESMS et celle de l'établissement scolaire. Il est fondé sur des indicateurs. Il est remis aux services de l'éducation nationale et de l'ARS chaque année.

L'évaluation de niveau 2 donne lieu, de la part des évaluateurs, à un rapport analytique et circonstancié avec des préconisations pour la période suivante qui doivent être prises en compte dans le cadre du renouvellement (y compris tacite) de la convention.



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation interministérielle
à la stratégie nationale pour les troubles
du neurodéveloppement :
TSA, Dys, TDAH, TDI.**

ANNEXE 3

Autorégulation au lycée général, technologique et professionnel

Cahier des charges

Table des matières

INTRODUCTION.....	4
1. LES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT	5
2. L'AUTORÉGULATION.....	6
3. LES ÉLÈVES	7
3.1 Orientation et décision.....	7
3.2 Inscription et admission.....	8
3.3 Effectif	9
3.3.1 L'effectif lors la phase d'ouverture.....	9
3.3.2 L'effectif dérogatoire	9
3.3.3 L'effectif usuel.....	9
4. LE RÔLE CENTRAL DES PARENTS	10
5. LES CARACTÉRISTIQUES ET LE FONCTIONNEMENT DE L'AUTORÉGULATION AU LYCÉE	11
5.1 Une démarche globale d'accessibilité pédagogique et de cohérence éducative	11
5.2 Une organisation spécifique.....	12
5.3 L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation	13
5.4 Les personnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation	14
5.5 Le projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).....	16
5.6 Une coopération constructive entre les acteurs.....	16
5.7 Une salle dédiée à l'autorégulation	17
6. LES STAGES ET FORMATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL	18
6.1 L'autorégulation et le milieu professionnel	18
6.2 Les acteurs de l'entreprise au sein des lycées professionnels.....	18

6.3 L'exercice d'autorégulation sur les lieux d'apprentissage professionnel	19
6.4 L'articulation de l'autorégulation avec les dispositifs de droit commun et médicosociaux.....	19
6.5 L'appui des plateformes de l'emploi accompagné.....	20
7. LE PILOTAGE DE L'AUTORÉGULATION	20
8. LA FORMATION DE L'ÉQUIPE PROFESSIONNELLE ET L'INFORMATION DES PARENTS.	21
9. LA SUPERVISION	22
9.1 Définition.....	22
9.2 La supervision au service d'une approche globale au sein de l'établissement.....	23
9.3 Le professionnel de la supervision.....	24
10. LES PARTENARIATS	24
10.1 La convention pluripartite de coopération	25
10.2 Le transport des élèves inscrits au lycée bénéficiant de l'appui de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.....	25
11. LE FINANCEMENT	25
12. L'ÉVALUATION	26
12.1 L'évaluation de niveau 1 de l'autorégulation au lycée	26
12.2 L'évaluation de niveau 2 de la démarche d'autorégulation.....	26

INTRODUCTION

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le système éducatif français a engagé un ensemble de mesures destinées à adapter les conditions de scolarisation de manière à garantir l'accès de l'élève au cadre ordinaire de scolarité. Cette orientation a été complétée et renforcée par la loi n° 2023-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République ainsi que par la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une École de la confiance.

La *Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, dys, TDAH, TDI* met en œuvre, dans un cadre interministériel et à la suite des trois plans d'actions nationaux et de la Stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neurodéveloppement (TND) qui l'ont précédée, un ensemble de 81 mesures destinées à soutenir l'effort de recherche sur ces troubles, améliorer le repérage et le diagnostic, l'accès aux soins, à l'éducation, au travail, au logement, etc. Parmi les six axes majeurs de la stratégie, celui qui concerne la scolarisation constitue une priorité affirmée.

En cohérence avec l'ensemble des mesures visant au développement de l'école inclusive, cette priorité se traduit notamment par l'intensification et le déploiement de dispositifs de scolarisation destinés aux enfants et adolescents avec des troubles du neurodéveloppement (TND). Ces dispositifs reposent sur des coopérations étroites entre professionnels du lycée et professionnels de l'action médicosociale.

Le présent cahier des charges introduit un nouveau type de modalité d'accompagnement de la scolarisation en lycée : l'autorégulation. Ce mode d'accompagnement, dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous, vient compléter l'éventail des modalités de scolarisation proposées aux élèves avec des troubles du neurodéveloppement scolarisés au lycée. Il s'inscrit obligatoirement dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de santé (HAS).

L'autorégulation a pour objectif :

- de soutenir la scolarisation, les apprentissages et l'autonomie des élèves avec TND (trouble du spectre de l'autisme [TSA], troubles spécifiques du langage et des apprentissages [dys], trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité [TDAH], trouble du développement intellectuel [TDI]) qui ont des besoins d'acquisition de compétences d'autorégulation et qui suivent les enseignements dans leur classe avec leurs pairs ;
- de diffuser les principes de l'autorégulation au sein des pratiques de l'ensemble des personnels de l'établissement où elle est déployée (enseignants, personnels de la vie scolaire, etc.), au bénéfice de tous les élèves du lycée.

L'autorégulation au lycée s'appuie sur une équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation qui vient soutenir la scolarisation des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en permettant aux élèves d'acquérir des compétences d'autorégulation et à l'ensemble des enseignants de

l'établissement de s'appuyer sur les compétences d'autorégulation pour rendre leur enseignement plus accessible.

Cette équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est organisée en coopération entre l'établissement ou le service médicosocial (ESMS) et le lycée. Elle comprend un enseignant et des personnels médicosociaux. Elle permet au lycée d'accroître son offre de soutien aux élèves et aux personnels.

1. LES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT

Les troubles du neurodéveloppement sont un ensemble d'affections qui débutent durant la période du développement. Ils sont responsables d'une déviation plus ou moins précoce de la trajectoire développementale typique et entraînent des difficultés significatives dans l'acquisition et l'exécution de fonctions spécifiques intellectuelles, motrices, sensorielles, comportementales ou sociales. Les troubles du neurodéveloppement sont le plus souvent associés entre eux et présentent des degrés de sévérité variés nécessitant des accompagnements individualisés, généralement pluriprofessionnels, sur les plans du fonctionnement scolaire, social ou professionnel.

Selon les critères déclinés par la Haute Autorité de santé et les classifications qui permettent de caractériser ce trouble en France (la 5^e édition du manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux [DSM 5] et la 11^e édition de la Classification internationale des maladies [CIM 11]), les TND regroupent principalement et notamment :

- les troubles du spectre de l'autisme (TSA) ;
- les troubles du développement intellectuel (TDI) ;
- les troubles du développement de la parole ou du langage (dysphasie) ;
- le trouble développemental de l'apprentissage (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie) ;
- le trouble développemental de la coordination (TDC, dyspraxie) ;
- le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) ;
- le trouble des mouvements stéréotypés.

Les fonctions cognitives sont impactées chez les enfants et les adolescents avec un TND. Certains élèves avec un TND (TSA, dys, TDAH, TDI), en fonction de facteurs environnementaux et du parcours de vie (dont le sentiment d'échec scolaire, etc.), sont susceptibles de manifester également des troubles anxieux et des troubles dépressifs qui impactent leurs capacités d'autorégulation.

Les difficultés d'autorégulation peuvent conduire à l'apparition d'anxiété et de troubles du comportement.

Une approche fondée sur les réponses aux besoins des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) tenant compte des difficultés d'autorégulation, peut donc contribuer à prévenir l'apparition de problèmes de santé mentale et de comportement à long terme. En intervenant précocement et de manière ciblée, le risque de complications est réduit et le

développement optimal favorisé.

2. L'AUTORÉGULATION

L'autorégulation est une notion issue de la psychologie de l'apprentissage et a été développée dans le contexte de recherches en sciences cognitives. Elle est évolutive au regard des progrès de la science. On peut la décrire comme un ensemble de procédures d'ajustement volontaire, par l'apprenant lui-même, de ses conduites, stratégies, comportements et émotions. L'autorégulation fait référence à la capacité de contrôler ses pensées, ses émotions et ses comportements dans différents contextes de la vie quotidienne pour atteindre des objectifs, réguler les réponses aux stimuli de l'environnement et s'adapter aux situations changeantes. Elle se distingue de l'hétérorégulation qui désigne les situations dans lesquelles l'adulte intervient pour adapter, modifier, orienter l'action de l'élève. En travaillant sur l'autorégulation, on cherche à développer chez chaque individu son autonomie, sa capacité d'autodétermination, son sentiment de compétence et d'appartenance. L'accompagnement de l'élève a pour objectif l'acquisition des compétences d'autorégulation.

On définit trois processus distincts dans l'autorégulation :

- l'auto-observation de son activité, de son comportement par la personne, pour obtenir de l'information sur sa propre manière d'agir, de réfléchir ;
- l'auto-évaluation. La personne doit pouvoir mesurer l'écart entre sa manière d'agir et ce qui est attendu. Elle évalue sa performance en se fondant sur des normes préétablies ;
- l'auto-réaction : la personne agit à la suite de l'évaluation de son comportement régi par les normes qu'elle s'est fixées pour trouver un équilibre personnel.

Il est à noter l'importance de la métacognition qui correspond aux connaissances de l'élève sur son propre fonctionnement, sur ses stratégies et sur leur contrôle.

Cette approche globale (biologique, émotionnelle, cognitive et sociale) permet à l'élève de maîtriser progressivement lui-même ses émotions, ses pensées et les comportements qui pourraient altérer sa démarche d'apprentissage et de socialisation.

Dans tous les cas, l'autorégulation résulte d'un apprentissage et d'un entraînement spécifiques et continus qui ont pour effet principal d'augmenter l'autonomie de l'élève, sa motivation, l'utilisation optimale de ses fonctions exécutives et, du fait de ses réussites renforcées par son entourage, de son estime de soi.

Les fonctions exécutives permettent à l'élève d'exercer un contrôle volontaire sur sa pensée et ses actions face à des situations nouvelles ou complexes. Elles correspondent à un ensemble de processus de contrôle de haut niveau permettant à l'élève d'orienter et d'adapter son comportement en fonction d'un but précis, de guider et de planifier ses actions et ses comportements pour apprendre et accomplir les tâches quotidiennes. Elles contribuent à la flexibilité et au contrôle de la régulation des actions en fonction des exigences de son environnement. Elles concernent également le registre socioaffectif et le

comportement adaptatif et s'inscrivent dans un concept multidimensionnel.

Elles incluent plusieurs composantes, notamment :

- le contrôle inhibiteur, c'est-à-dire la capacité à contrôler ou bloquer les intuitions, les impulsions, les habitudes ou les stratégies spontanées avant d'agir ;
- la mémoire de travail, c'est-à-dire la capacité à retenir et utiliser une information gardée en mémoire ;
- la flexibilité cognitive, c'est-à-dire la capacité à s'adapter et à changer de stratégie suite à un changement de demande, de perspective ou de priorité ;
- la planification (résultante des trois fonctions ci-dessus), c'est-à-dire la capacité à atteindre un but en prévoyant les étapes d'exécution ainsi que les stratégies pour l'atteindre, notamment la gestion de son temps.

La démarche vise donc :

- l'autorégulation de l'élève, c'est-à-dire le processus par lequel il maîtrise sa manière de réfléchir, ses comportements et ses émotions pour réussir à vivre pleinement ses expériences d'apprentissage ;
- son autonomie : l'autorégulation aide l'élève à agir de manière consciente, délibérée et réfléchie.
- sa motivation : l'autorégulation aide l'élève à maintenir ses actions malgré les obstacles rencontrés et l'effort requis ;
- pour l'équipe enseignante : le renforcement du sentiment d'auto-efficacité et de sa capacité à répondre aux besoins des élèves dans la gestion de classe et à améliorer l'accès aux apprentissages de chacun.

Les compétences d'autorégulation sont à développer chez l'ensemble des élèves, particulièrement ceux avec TND. Cependant, il ne conviendrait pas de considérer l'autorégulation comme un concept uniforme pour tous les TND : les besoins identifiés impliquent de développer des compétences d'autorégulation spécifiques afin de garantir un accompagnement adapté et efficace des élèves.

Le travail d'autorégulation, centré sur l'élève, ne dispense pas de la réflexion qui doit être conduite par les enseignants sur l'environnement pédagogique qui lui est proposé. Celui-ci doit nécessairement être adapté aux élèves en termes d'accessibilité individuelle et universelle : adaptation des supports, des consignes, des situations d'apprentissage, aménagements matériels, outils d'aide, etc.

3. LES ÉLÈVES

3.1 Orientation et décision

Les élèves sont orientés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) en fonction de leurs besoins et avec l'accord de leur famille. La notification de la CDAPH indique le mode de scolarisation (« Autorégulation au lycée »), et concomitamment, l'orientation vers l'établissement ou le service médicosocial (ESMS) ayant conclu une convention avec le lycée. Pour prononcer cette orientation, la CDAPH

s'appuie sur la proposition de l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE) qui prend en compte le guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco) et le projet de vie élaboré par les représentants légaux de l'élève.

Il est rappelé l'importance de l'évaluation scolaire et fonctionnelle afin d'identifier les besoins de l'élève et de s'assurer que l'autorégulation est la démarche la plus à même d'y répondre. Les acquisitions antérieures participent aussi de cette évaluation.

Il convient aussi de prendre en considération l'équilibre de vie de l'élève : sa fatigabilité (distance entre le domicile et le lycée, temps de transport, etc.) et les impacts sur les autres activités quotidiennes (activités extra-scolaires, etc.), notamment dans le cadre d'un objectif de vie sociale de l'élève dans son environnement personnel en dehors du lycée.

Les spécificités de l'autorégulation au lycée permettent de répondre aux besoins des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui ont la potentialité de suivre, y compris avec des écarts d'acquisition scolaire, le programme d'apprentissage dans lequel ils sont inscrits, avec les adaptations et les aménagements nécessaires.

L'autorégulation au lycée est accessible aux élèves avec un TND (TSA, dys, TDAH, TDI) quelle que soit la modalité de scolarisation précédente, y compris dans le cas d'une rupture de parcours qui nécessite une attention particulière de la part de l'équipe pédagogique du lycée et de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

L'évaluation des besoins d'acquisition de compétences d'autorégulation de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) est indispensable dans la décision d'une orientation par la CDAPH. C'est pourquoi, dans le respect de la réglementation en vigueur, la situation de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) est réexaminée *a minima* annuellement dans le cadre d'une équipe de suivi de scolarisation (ESS). À cette occasion, la pertinence de l'orientation peut être réévaluée en fonction des besoins et de l'évolution des compétences développées par l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). L'objectif de l'autorégulation au lycée est de permettre à l'élève d'accéder à l'autonomie dès que les compétences d'autorégulation ont été suffisamment développées grâce au soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. C'est alors un indice d'efficacité de la démarche d'accompagnement qui a été conduite.

L'autorégulation s'inscrit dans le cadre du droit commun. À ce titre l'élève majeur dispose de l'ensemble des droits attachés à sa majorité civile. Lorsqu'il est mineur l'ensemble des décisions relève de la compétence de ses représentants légaux.

3.2 Inscription et admission

L'admission s'effectue conjointement par le proviseur du lycée et le directeur de l'ESMS (ou leurs représentants respectifs) au sein du lycée après avoir reçu la notification de la maison départementale des personnes handicapées ou de la maison de l'autonomie (MDPH ou MDA) et la décision d'affectation dans le lycée par la direction des services départementaux de

l'éducation nationale (DSDEN).

Afin de planifier et de réguler les admissions, il est fondamental que les acteurs locaux (proviseur, directeur de l'ESMS, enseignant affecté à l'autorégulation, éducateur spécialisé, enseignant référent à la scolarisation des élèves en situation de handicap [ERSEH], etc.) coopèrent autant qu'il est nécessaire. Un comité consultatif d'admission peut éventuellement être constitué à cette fin.

Dans le cas de troubles somatiques associés importants, nécessitant des soins quotidiens difficiles à dispenser au sein du lycée, l'équipe médicosociale s'assure, en concertation avec les parents et les services de la médecine scolaire, de la coopération des personnels du soin et adapte l'emploi du temps de l'élève en fonction de ses besoins, y compris relatifs à la fatigabilité. La nécessité d'assurer les soins somatiques, psychiques ou de rééducation constitue l'une des possibilités exceptionnelles de dérogation au principe de la scolarisation à plein temps.

Les représentants légaux effectuent une double inscription au sein du lycée et de l'ESMS qui porte l'autorégulation au lycée.

L'inscription au lycée est faite en fonction du niveau de classe de l'élève. La liste récapitulative des inscrits est partagée entre le lycée et l'ESMS porteur du dispositif.

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient de l'autorégulation sont des lycéens au même titre que leurs pairs. À ce titre, ils accèdent aux mêmes services et activités que l'ensemble des élèves du lycée, si besoin avec le soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

3.3 Effectif

3.3.1 L'effectif lors la phase d'ouverture

À la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, l'effectif comprend 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) orientés après notification de la CDAPH. Une montée en charge progressive de l'effectif peut être envisagée, si les conditions le justifient, pour atteindre ce nombre de 10 élèves au bout de deux ans après la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

3.3.2 L'effectif dérogatoire

Selon les situations, il peut être convenu, avec l'accord écrit de l'agence régionale de santé (ARS) et de la DSDEN, de rester, pour une durée déterminée, en deçà de l'effectif de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) mais *a minima* de 7.

3.3.3 L'effectif usuel

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation inscrit son action dans une logique

d'accompagnement du parcours scolaire de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Celui-ci est par nature évolutif et doit conduire à une progressive autonomie de l'élève. Ainsi la durée du soutien (d'une année scolaire à plusieurs), son intensité (de faible à très forte) et sa régularité (de ponctuelle à très régulière) dépend des besoins individuels de l'élève définis dans un projet personnalisé.

Hormis l'objectif de soutien de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) accompagnés au bout de deux ans, il n'y a pas de capacité maximum d'accompagnement d'élèves définie pour l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Celle-ci est évolutive et établie de manière pragmatique et raisonnable, d'une part en fonction des besoins individuels d'acquisition de compétences d'autorégulation des élèves soutenus (durée, intensité, régularité) et d'autre part de la capacité de mise en œuvre de l'autorégulation et de ses missions par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Le nombre d'élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) notifiés au-delà de 10 qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation fait l'objet d'une décision conjointe et concertée du proviseur et du directeur de l'ESMS. Cela ne doit pas conduire à une parcellisation excessive de l'action de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation qui serait préjudiciable à la qualité de l'accompagnement des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et de l'évolution des pratiques de la communauté éducative. L'indication de la possibilité d'accompagnement au-delà de 10 élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) repose sur un dialogue régulier entre la direction du lycée, celle de l'organisme médicosocial et l'ARS.

Le proviseur et le directeur de l'ESMS informent régulièrement l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap (IEN-ASH) représentant le directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen), et la Direction départementale de l'ARS, des possibilités de mises en œuvre de l'autorégulation pour des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en termes de places disponibles. Le service de l'école inclusive de la DSDEN en informe régulièrement, par tout moyen approprié, la MDPH/MDA, sans préjudice des obligations des ESMS qui utilisent la plateforme ViaTrajectoire.

4. LE RÔLE CENTRAL DES PARENTS

La connaissance que les parents ont de leur enfant et de ses capacités, de ses potentialités et de ses besoins fait d'eux des experts et des partenaires essentiels à toute proposition de soutien.

Une étroite coopération (co-construction, écoute, échanges, etc.) est nécessaire pour le suivi du parcours de scolarisation et de la mise en œuvre de l'autorégulation.

L'ensemble de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation veille à organiser le dialogue avec les parents dans un cadre souple et bienveillant. Des rencontres régulières leurs sont

proposées. La démarche mise en œuvre doit inclure un accompagnement parental qui repose sur plusieurs types d'actions :

- accompagner les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) vers une meilleure compréhension du fonctionnement de leur enfant et des techniques à mettre en place. Cet objectif suppose la formation de ces parents à la sémiologie des TND, aux particularités de fonctionnement de leur enfant et aux approches développementales et cognitivo-comportementales. La formation peut être proposée durant les premiers mois de la mise en œuvre de l'accompagnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour leur enfant, puis en sessions de suivi ;
- proposer une sensibilisation au concept d'autorégulation à l'ensemble des parents d'élèves de l'établissement, dont les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), sous une forme adaptée : par exemple lors d'une réunion générale puis au fur et à mesure, lors des réunions d'accueil des nouveaux parents, en visioconférence, etc. ;
- valoriser, renforcer et faire émerger les compétences éducatives parentales en lien avec les compétences d'autorégulation de leur enfant ;
- associer systématiquement les parents à la co-construction du projet personnalisé de leur enfant ;
- favoriser la cohérence éducative entre l'établissement scolaire qui bénéficie de l'autorégulation et les parents ;
- en fonction des demandes des parents, aider à prioriser les objectifs à domicile en lien avec les compétences d'autorégulation ;
- favoriser des espaces de parole (individuels ou collectifs) pour les membres de la famille (parents, fratrie, autres membres) qui en expriment le souhait et le besoin.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre d'un accompagnement familial global cherchant à soutenir les parents à l'égard de la situation de leur enfant sur le plan pragmatique (devoirs, activités familiales, etc.) et/ou psychologique (stress, fatigue, culpabilité, dépression, etc.).

Un tel accompagnement, fondé sur une démarche coopérative et la prise en compte globale du développement de l'enfant, favorise la généralisation des principes de l'autorégulation. Il facilite l'accès aux apprentissages et garantit une cohérence et une continuité entre le cadre familial et le cadre scolaire.

Conformément à la réglementation en vigueur relative aux élections des parents d'élèves, chaque parent est électeur et éligible à l'élection des représentants de parents d'élèves dans le lycée où est inscrit son enfant.

5. LES CARACTÉRISTIQUES ET LE FONCTIONNEMENT DE L'AUTORÉGULATION AU LYCÉE

5.1 Une démarche globale d'accessibilité pédagogique et de cohérence éducative

Les principes de l'autorégulation, tels que définis ci-dessus, constituent le cadre de référence pour l'action et les interventions des différents professionnels au sein du lycée. Ce modèle

éducatif et inclusif conduit l'ensemble de ces professionnels à faire évoluer collectivement de nombreux éléments de l'environnement scolaire et à inscrire leurs actions autour de deux axes :

- la cohérence éducative ;
- l'accessibilité pédagogique ;

L'autorégulation au lycée ne doit donc pas être considérée comme relevant d'une action de compensation individuelle s'appliquant seulement aux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Les équipes du lycée intègrent progressivement dans leurs pratiques pédagogiques et le fonctionnement de l'établissement, les principes et la démarche de l'autorégulation en vue de produire des effets bénéfiques pour tous les lycéens et apprentis du lycée :

- pour les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sur notification de la CDAPH ;
- pour les autres élèves du lycée, notamment grâce à la fonction ressource exercée par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- pour les adultes de la communauté éducative (enseignants, accompagnants, personnels administratifs, intervenants médicosociaux, aidants familiaux, professionnels des entreprises, maîtres d'apprentissages, etc.) qui améliorent leur sentiment d'auto-efficacité, mobilisent et transmettent des compétences d'autorégulation.

Le périmètre de la supervision est celui de l'établissement. Elle s'adresse à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et à l'ensemble des personnels de l'établissement en fonction des besoins identifiés ou exprimés, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée. Un des buts de celle-ci (Cf. *infra* § 8 - Supervision) est de contribuer à mettre en évidence la pluralité des effets positifs, d'en prendre conscience, d'outiller, d'étayer au plan technique et de soutenir collectivement les équipes dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles.

L'autorégulation s'inscrit dans :

- un parcours de scolarisation déclinant les programmes de l'éducation nationale ;
- le projet d'établissement. À ce titre, le projet relatif à l'autorégulation au lycée est présenté en conseil d'administration ;
- des interventions éducatives et thérapeutiques conformes aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de la HAS et aux connaissances scientifiques actualisées en lien avec le projet personnalisé de scolarisation (PPS) et/ou du document de mise en œuvre du PPS (MOPPS) et les objectifs éducatifs/thérapeutiques du projet individualisé d'accompagnement (PIA) ou du projet personnalisé d'accompagnement (PPA).

5.2 Une organisation spécifique

L'autorégulation se décline dans différents lieux du lycée :

- prioritairement dans les salles d'enseignement du lycée, laboratoires ou ateliers, et notamment dans celles où sont présents les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI)

qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Dans ces lieux, les personnels de l'équipe peuvent venir pour des temps d'observation, en appui auprès de l'enseignant pour la mise en œuvre de l'autorégulation ou à l'occasion d'activités d'apprentissage selon des modalités de co-intervention définies en commun ;

- ponctuellement dans la salle dédiée à l'autorégulation, avec les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- dans différents lieux du lycée pour la mise en place des groupes d'habiletés sociales ;
- lors des temps extrascolaires : récréation, cantine, périscolaire, sorties extérieures, etc.

pour les élèves de lycée professionnel, en entreprise ou structure dans laquelle l'élève ou l'apprenti effectue sa période de formation en milieu professionnel en lien avec son tuteur ou son maître d'apprentissage et l'équipe pédagogique dans le cadre d'une convention ; lors des stages de seconde en lycée général et technologique ou lors de certaines périodes en voie technologique (stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel en série sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration, etc.).

5.3 L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

Un enseignant non spécialisé est affecté au lycée, à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Il bénéficie, lors de sa nomination, d'une formation à l'autorégulation et également d'un accompagnement spécifique par l'équipe du service médicosocial compétente en autorégulation. Il bénéficie, en outre, de la supervision et des formations au même titre que les autres enseignants du lycée. Il favorise la coopération au sein de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et entre tous les personnels de l'établissement. Il accompagne les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) dans l'acquisition de compétences d'autorégulation.

À ce titre, l'enseignant :

- favorise les relations de confiance et de coopération entre les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation et les enseignants de l'établissement ;
- coopère avec les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ;
- partage avec les autres professionnels de l'équipe médicosociale un langage et des outils de réflexion communs ;
- participe avec les enseignants et les professionnels médicosociaux aux évaluations pédagogiques, fonctionnelles et comportementales des élèves ;
- élabore avec le chef d'établissement (ou son représentant), les enseignants et les professionnels médicosociaux, le projet personnalisé (Cf. *infra* § 5.5 - Le projet personnalisé de l'élève avec TND [TSA, dys, TDAH, TDI]) de chaque élève concerné ;
- co-intervient avec les enseignants des classes des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sur des objectifs ciblés d'apprentissage afin de faciliter la généralisation des compétences

d'autorégulation. Un travail de concertation en amont est nécessaire afin de formaliser en commun le contenu et les modalités de la co-intervention ;

- contribue à la transmission des éléments d'observation au superviseur ;
- participe aux réflexions du conseil de classe, soit par un écrit communiqué au professeur principal, soit en y siégeant ;
- participe à la réalisation de supports et de matériels pédagogiques accessibles ou à l'adaptation de supports et matériels existants, utilisables tant dans la salle dédiée à l'autorégulation que dans les classes, laboratoires, ateliers selon les voies d'enseignement du lycée ;
- développe les compétences autorégulatrices et d'apprentissage des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, selon des besoins identifiés et en anticipation pour que ces élèves soient en réussite dans leur classe ;
- anticipe sur les apprentissages réalisés dans la classe des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour proposer les aménagements ou adaptations répondant aux besoins ;
- développe les compétences autorégulatrices et d'apprentissages des autres élèves du lycée, selon les besoins ;
- favorise la pair-aidance entre les élèves ;
- respecte, conformément à son statut, le devoir de réserve et de discrétion professionnelle, notamment à l'égard de l'élève et de ses représentants légaux.

Tous les professionnels, acteurs au sein du lycée ou à l'extérieur, partagent cette démarche.

L'enseignant de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation peut intervenir dans tout lieu où évolue l'élève : salle d'enseignement, laboratoire, ateliers, cour, sortie scolaire, y compris en milieu professionnel etc.

Cet enseignant peut être un enseignant du premier degré affecté dans le second degré ou un enseignant du second degré. Il est affecté sur un poste équivalent temps plein. L'affectation relevant d'un poste à profil, le recrutement de cet enseignant s'effectue à partir d'une fiche de poste et d'un entretien associant le chef d'établissement, l'IEN-ASH et le directeur de l'ESMS.

5.4 Les personnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

L'équipe médicosociale a pour mission de :

- conduire régulièrement les évaluations fonctionnelles et cognitives de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) afin d'identifier ses points d'appui et ses besoins, notamment dans le domaine des compétences d'autorégulation. Cela peut impliquer des observations en classe, des entretiens avec les élèves et ses parents ainsi que des évaluations formelles et informelles. Les résultats aux évaluations participent à l'élaboration et actualisation du projet personnalisé de l'élève ;
- proposer des interventions ciblées aux élèves qui ont besoin de soutien

supplémentaire passant par des séances d'accompagnement individuel et d'entraînement aux habiletés autorégulatrices ;

- coconstruire les programmes d'intervention, en étroite coopération avec l'équipe enseignante, l'élève et ses représentants légaux. Elle peut conduire à proposer des évolutions des méthodes d'enseignement, la mise en place d'environnements d'apprentissage structurés et la fourniture de supports supplémentaires ;
- coopérer avec l'enseignant affecté à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.
- mettre en place des actions d'accompagnement familial et des actions spécifiques de sensibilisation à destination des aidants ;
- mesurer son action en analysant la réussite scolaire de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), ses évolutions comportementales et son adaptation sociale ;
- favoriser le transfert de compétences aux autres acteurs de la communauté éducative, y compris aux personnels concernés du monde de l'entreprise dans le cadre des périodes de formations ou stages en milieu professionnel.

Pour répondre à ces missions, l'équipe médicosociale comprend idéalement deux à trois équivalents temps-plein (ETP), présents dès la création de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, composée de :

- professionnels éducatifs : éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, accompagnants éducatifs et sociaux ;
- professionnels paramédicaux : ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien (en fonction des besoins constatés pour des interventions individuelles ou collectives au sein du lycée et selon la réglementation en vigueur) ;
- psychologue, par exemple spécialisé en neuropsychologie ou dans les TND.

La désignation d'un coordonnateur de l'équipe médicosociale est nécessaire.

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation se dote d'outils d'évaluations et d'interventions adaptés et conformes aux RBPP de la HAS.

Ils bénéficient de temps de formation réguliers.

Les professionnels médicosociaux et l'enseignant dédié à l'autorégulation, en concertation et en coopération avec l'équipe enseignante, peuvent intervenir auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves, sur le temps scolaire ou périscolaire. Ces actions ne nécessitent pas d'autorisation individuelle, mais la démarche globale doit faire l'objet d'une information formelle à l'ensemble des parents d'élèves.

Sous la responsabilité du proviseur du lycée et du directeur de l'ESMS, l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation prépare, en coopération étroite avec l'équipe enseignante travaillant sur le projet d'orientation et en concertation avec les parents, les admissions et les fins d'accompagnement des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). L'ERSEH, sous l'autorité de l'IEN-ASH, représentant le Dasen, recueille ces données et les transmet par tout moyen approprié à la MDPH/MDA et à l'ARS et à l'ARS, sans préjudice des obligations des ESMS qui utilisent la plateforme ViaTrajectoire.

Les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (ou leur représentant), sont conviés au conseil pédagogique, aux travaux des équipes pédagogiques ainsi qu'aux conseils des classes des élèves qui bénéficient de leur soutien.

En cas de besoin, des interventions de professionnels exerçant à titre libéral peuvent être envisagées dans les conditions prévues par l'article R. 314-122 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

5.5 Le projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI)

Un projet synthétique et compréhensible par tous – le projet personnalisé –, est rédigé en équipe, avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et ses représentants. Il se conforme aux RBPP de la HAS. Le projet personnalisé est établi en fonction de l'évaluation des acquis et des besoins particuliers de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et de ses besoins exprimés. Il définit les compétences à acquérir dans le domaine de l'autorégulation, en cohérence avec les objectifs pédagogiques du PPS et/ou du MOPPS et les objectifs éducatifs et thérapeutiques du PIA ou du PPA.

Les objectifs sont définis, explicités et coconstruits avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), ses représentants légaux et les professionnels partenaires (aussi bien au lycée qu'en dehors). Les principes d'autodétermination et de co-construction sont fondamentaux dans l'élaboration du projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).

Dans le cadre de ce projet personnalisé, un emploi du temps est établi, pour le temps scolaire et hors temps scolaire, dès l'arrivée de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI). Il est évolutif de façon à s'adapter aux progrès et aux besoins de l'élève tout au long de sa scolarisation. Le projet personnalisé s'inscrit dans le projet de vie de l'élève et comprend le projet d'orientation scolaire, préprofessionnel ou professionnel. Au titre de ce projet, les stratégies préconisées dans le cadre de l'autorégulation pourront être prises en compte pour l'aménagement des examens, conformément à la réglementation. Avant la fin de la mise en œuvre du soutien par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, un projet de continuité de parcours doit être coconstruit avec l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) pour l'accompagner dans les phases de transition, en lien avec un autre lycée ou un autre établissement le cas échéant et la décision d'orientation de la CDAPH.

5.6 Une coopération constructive entre les acteurs

La mise en œuvre de l'autorégulation au sein du lycée s'articule autour d'un partenariat quotidien entre :

- l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et ses parents ;
- les personnels de l'équipe de direction de l'établissement ;
- les personnels de l'équipe pédagogique du lycée ;
- les personnels du service de la vie scolaire ;
- le psychologue de l'éducation nationale « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » (PsyEN-EDO) ;

- l'assistante sociale ;
- l'infirmière de l'éducation nationale ;
- les personnels de santé externes à l'éducation nationale ;
- les professionnels du monde de l'entreprise qui accueillent l'élève au cours de sa scolarité ;
- les personnels de direction de l'ESMS ;
- les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Afin de créer une synergie, un temps de concertation régulier (de préférence hebdomadaire) doit être prévu avec tout ou partie de ces acteurs, selon les besoins évalués par l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ou par la direction du lycée et de l'ESMS.

Les personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (tout ou partie) sont conviés à chaque réunion pédagogique afin de maintenir la cohésion d'équipe et faciliter la communication.

Afin de faciliter l'accomplissement de leurs missions, les professionnels médicosociaux de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, membres à part entière de l'équipe éducative, bénéficient des mêmes facilités habituellement accordées aux membres du personnel de l'établissement : tarifs de cantine appliqués aux autres personnels de l'établissement, accès au parking, clefs des locaux, compte pour le photocopieur, accès au réseau informatique et aux logiciels pédagogiques, etc.

L'engagement des cadres de l'éducation nationale et de l'ESMS doit favoriser cette démarche. De même, l'implication des corps d'inspection (inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional [IA-IPR] ; conseiller technique ASH ; inspecteur de l'éducation nationale ASH [IEN-ASH] ; inspecteur de l'éducation nationale enseignement technique/enseignement général [IEN ET/EG]) est importante dans l'accompagnement et la réussite du dispositif dans la durée.

5.7 Une salle dédiée à l'autorégulation

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation sont des lycéens scolarisés dans leur classe, comme leurs pairs. Une salle du lycée doit être dédiée spécifiquement aux activités d'autorégulation. Une réflexion est à conduire sur la dénomination de cette salle. Par exemple la dénomination « salle d'autorégulation » pourra être évitée au profit d'un nom en usage dans l'établissement (par exemple : salle n° 1, 2, 3, etc. ; lorsqu'une numérotation est ordinairement utilisée).

Sur les préconisations de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, cette salle est aménagée de manière à offrir un cadre adapté aux diverses activités qui seront proposées individuellement ou en petits groupes aux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) : apprentissages de compétences d'autorégulation dans le cadre d'activités pédagogiques ou éducatives, groupes d'habiletés sociales, évaluation fonctionnelle, psychologique, psychométrique, etc. Une attention particulière doit être portée aux aménagements matériels de cette salle (cloisonnement, mobilier, rangements) pour faciliter cette

polyvalence et tenir compte des besoins des élèves (besoin de structuration, etc.). À l'instar des autres salles de l'établissement, le financement de l'équipement et les travaux d'entretien de la salle dédiée à l'autorégulation est assurée par la collectivité territoriale en charge des lycées. Cette salle est accessible à tous les élèves du lycée dans le cadre de l'autorégulation.

Les élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) peuvent rejoindre selon leurs besoins la salle dédiée à l'autorégulation :

- prioritairement sur des temps définis pour développer des compétences d'autorégulation cognitives, sociales et/ou émotionnelles ;
- pour anticiper sur les compétences d'apprentissage à mobiliser en classe ou pour matérialiser un rituel de mise au travail.

La salle dédiée aux activités d'autorégulation n'est pas une salle de répit ou un espace de calme-retrait.

Pour répondre à ces besoins, un autre espace de ce type peut être aménagé par le lycée pour tous les élèves, sans appui de l'équipe d'autorégulation, au sein des classes ou du lycée.

6. LES STAGES ET FORMATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

6.1 L'autorégulation et le milieu professionnel

L'autorégulation au lycée peut comporter certaines spécificités :

- les compétences d'autorégulation doivent être exercées par l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) au sein de l'établissement scolaire, mais aussi dans tout environnement professionnel (stages en entreprise [stages des élèves de 2nde GT, de la série sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration [STHR], etc.], sur les lieux d'apprentissage, puis à terme en milieu ordinaire ou adapté) ;
- quels que soient la nature et l'objectif de l'immersion en milieu professionnel, la continuité du parcours doit être facilitée à travers l'articulation entre les dispositifs de droit commun et médicosociaux d'accompagnement vers l'emploi et le monde de l'entreprise ;
- le monde de l'entreprise est associé à l'atteinte des objectifs de l'autorégulation ; le cas échéant dans le cadre d'une coopération avec le Comité local école-entreprise (CLEE), avec le bureau des entreprises et grâce à la mobilisation de tout autre représentant local des entreprises.

L'un des objectifs de l'autorégulation, en particulier en lycée professionnel, est de contribuer à l'atteinte d'objectifs pédagogiques, de professionnalisation, de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle. L'autorégulation n'a pas vocation à faire directement de la professionnalisation, ni de l'insertion professionnelle.

6.2 Les acteurs de l'entreprise au sein des lycées professionnels

L'appui des outils déployés par l'éducation nationale au sein des lycées professionnels (CLEE,

bureau des entreprises, etc.) est un atout pour l'insertion des jeunes avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en milieu ordinaire. L'ensemble des structures et des personnels concourt à la fluidité du parcours des élèves entre l'établissement scolaire et les organismes d'accueil du monde socio-économique (entreprises, associations, secteur public) et à une prise en compte adaptée des besoins des élèves accompagnés dans le cadre de l'autorégulation.

6.3 L'exercice d'autorégulation sur les lieux d'apprentissage professionnel

Les périodes en milieu professionnel peuvent représenter jusqu'à plusieurs semaines par année scolaire en fonction des diplômes préparés. Ces temps d'apprentissage sont importants pour la professionnalisation de l'élève. Ils sont indispensables pour l'obtention des diplômes professionnels et ils lui permettent d'appréhender la vie professionnelle en s'adaptant à des contextes professionnels réels.

La convention de stage, dans son annexe pédagogique, doit préciser les modalités des éventuelles interventions de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation lors des temps en entreprise et d'accueil spécifiques de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).

Le travail en amont avec les maîtres de stage ou les référents en entreprise doit permettre d'informer les professionnels sur les besoins des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) accueillis, y compris en permettant à ces derniers de s'isoler dans un lieu spécifique si cela est nécessaire.

Une sensibilisation des entreprises aux spécificités des TND (TSA, dys, TDAH, TDI) et aux compétences visées par l'autorégulation peut être mise en place afin de sécuriser les parcours des élèves. Il s'agit d'assurer un lien avec les entreprises pouvant contribuer à la validation des compétences. Ce lien peut se traduire au travers :

- des rencontres avec les tuteurs de stage ;
- des différentes manifestations telles que les rencontres école/entreprise que les lycées professionnels organisent dans l'année (notamment pour la recherche de lieux pour les périodes de formation en milieu professionnel [PFMP], la recherche d'emploi [job dating] ou les journées portes ouvertes [JPO] en direction des parents au moment de l'orientation de leurs enfants).

Le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) est particulièrement associé à la mise en place des informations et des sensibilisations à l'autorégulation.

6.4 L'articulation de l'autorégulation avec les dispositifs de droit commun et médicosociaux

L'autorégulation au lycée s'inscrit dans une articulation avec :

- les dispositifs de droit commun et médicosociaux d'accompagnement vers la poursuite d'études ou l'emploi ;
- le monde de l'entreprise.

L'objectif est de permettre aux élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), à l'issue de leur formation en lycée professionnel, d'être accompagnés pour poursuivre leurs études ou obtenir et pérenniser un emploi rémunéré sur le marché du travail.

Cet accompagnement peut se faire pendant la durée du soutien de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, mais il s'intéresse également au post suivi des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) à la sortie du dispositif et à leurs conditions de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle en milieu ordinaire ou adapté.

Afin d'assurer ce post suivi et quelle que soit l'orientation choisie, l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation anticipe la sortie des élèves un an à l'avance et garde le contact avec eux et leurs représentants légaux douze mois après leur sortie.

La réforme du lycée professionnel permet à tout jeune d'être accompagné dans le cadre du dispositif Ambition emploi, conformément à l'arrêté du 18 juillet 2023 relatif au parcours Ambition emploi¹.

La coopération avec le monde de l'entreprise et les acteurs existants au sein et hors du lycée professionnel est également incontournable, notamment via la constitution d'un réseau d'entreprises référentes. Le directeur délégué à la formation professionnelle et technologique (DDFPT) et le responsable du bureau des entreprises sont des ressources incontournables dans ce cadre.

6.5 L'appui des plateformes de l'emploi accompagné

Les plateformes de l'emploi accompagné (PEA) sont des outils d'accompagnement de l'insertion professionnelle des jeunes avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) à la sortie du lycée, comme pour toutes les personnes en situation de handicap. Déployées comme un guichet unique, elles proposent un ensemble de services coordonnés d'accompagnement vers et dans l'emploi, en privilégiant l'accès aux dispositifs de droit commun selon un principe de subsidiarité.

7. LE PILOTAGE DE L'AUTORÉGULATION

La démarche d'autorégulation est pilotée conjointement par :

- le chef d'établissement (ou son représentant) ;
- le directeur de l'ESMS porteur de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation (ou le représentant qu'il délègue).

En appui, ces cadres peuvent solliciter l'expertise de de l'inspecteur d'académie-inspecteur

¹ ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2023/7/18/MENE2318171A/jo/texte>
[JORF n°0173 du 28 juillet 2023](#)

pédagogique régional (IA-IPR), de l'IEN ET-EG, de l'IEN-ASH ou du CT-ASH. Ils contribuent à la construction d'une culture commune sur l'autorégulation et assurent le lien avec la supervision. Des réunions régulières associant les personnels médicosociaux et les cadres de l'éducation nationale et médicosociaux sont indispensables.

Une réunion est consacrée à un bilan global de l'évolution des élèves et du fonctionnement de l'autorégulation au sein du lycée. Elle a lieu a minima une fois par an et autant que nécessaire au cours de l'année scolaire. Elle convie tous les acteurs de terrain, les cadres et les partenaires : la direction de l'établissement, la direction de l'ESMS, les représentants de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, le superviseur, l'IA-IPR, l'IEN ET/EG, l'IEN-ASH, le CT-ASH, le représentant de l'ARS, le représentant de la MDPH ou de la MDA, le représentant de la collectivité territoriale, l'ERSEH, le professeur ressource trouble du spectre de l'autisme ou troubles du neurodéveloppement (PR-TSA ou PR-TND), etc.

8. LA FORMATION DE L'ÉQUIPE PROFESSIONNELLE ET L'INFORMATION DES PARENTS

La formation des personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est une condition indispensable à la mise en œuvre de l'autorégulation.

Son organisation constitue un préalable au lancement de l'autorégulation au lycée. Une partie de la formation doit être conduite de préférence l'année avant la mise en œuvre (année N-1) afin de préparer l'équipe au démarrage de l'autorégulation à la rentrée scolaire suivante.

Celle-ci comprend une phase initiale consacrée à la théorie de l'autorégulation et aux concepts clés : fonctions exécutives, compétences psychosociales, enseignement explicite, etc.). Elle précède l'implantation de l'autorégulation dans le lycée et doit être commune à tous les intervenants concernés : enseignants, professionnels médicosociaux, personnels intervenant durant la cantine ou d'activités périscolaires, parents d'élèves. Elle se poursuit lors de la mise en œuvre de l'autorégulation (année N).

La formation peut avoir lieu sur cinq à six jours consécutifs ou sur deux périodes distinctes de manière à permettre de revenir sur un temps de pratique. Il est nécessaire de veiller à prioriser des temps de formation réunissant physiquement l'ensemble des professionnels concernés et d'éviter un trop grand fractionnement qui serait préjudiciable à la mobilisation collective des équipes. La présence des cadres à toute ou partie de cette formation est nécessaire à la bonne compréhension des enjeux de l'autorégulation et à son pilotage dans l'établissement.

Afin de prendre en compte le renouvellement des personnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation ou du lycée, des formations doivent être proposées aux professionnels arrivant dans le lycée, complétée par les apports continus de la supervision.

Des possibilités de mutualisation de cette formation entre plusieurs sites sont recherchées. Sont également proposées d'autres actions de formations conjointes, sur des thématiques plus ciblées, en fonction de l'évolution des pratiques du lycée. Elles peuvent être organisées en lien avec le proviseur, l'IA-IPR, l'IEN ET/EG, l'IEN-ASH ou le CT-ASH, et inscrites aux plans de formation ou proposées par l'association gestionnaire de l'ESMS.

Des actions de formation continue sont, dans tous les cas, proposées régulièrement à l'équipe d'autorégulation pour parfaire son expertise.

Les parents des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) qui bénéficient de l'accompagnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation peuvent être invités à ces temps de formation selon leur disponibilité (formations à distance, regroupement sur des temps spécifiques, participation à la formation commune sur des thématiques ciblées, etc.).

En complément des formations proposées aux professionnels, des actions d'information et de sensibilisation sont organisées à l'intention de l'ensemble des parents des élèves de l'établissement. Elles ont pour objectif de leur permettre de mieux connaître les principes de l'autorégulation et le fonctionnement du dispositif au sein du lycée.

Les formations conjointes, associant l'éducation nationale et le secteur médicosocial, sont la règle et sont à prioriser autant que possible.

Le chef d'établissement et le directeur de l'ESMS sont conjointement responsables de l'organisation de ces actions de formation. Dans le même esprit, des initiatives sont prises pour expliquer à tous les élèves du lycée le but de l'autorégulation pour tous et les objectifs de l'inclusion scolaire des lycéens avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI).

9. LA SUPERVISION

9.1 Définition

En référence aux RBPP de la HAS relatives à l'accompagnement des personnes avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI), la supervision fait partie intégrante de la mise en œuvre des interventions personnalisées, globales et coordonnées auprès des personnes. Elle permet l'articulation de la théorie et de la pratique dans le travail quotidien des professionnels. Elle est assurée en présentiel par un professionnel formé à l'autorégulation et extérieur à l'équipe. La supervision est ici entendue au sens de supervision des pratiques de l'ensemble des professionnels travaillant dans l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Dans cette perspective, la supervision vise à faire monter en compétence les professionnels afin d'optimiser les apprentissages des élèves, leur bien-être et leur parcours de vie. Pour ce faire, la supervision doit amener les différents acteurs (personnels médicosociaux, enseignants, personnels de la vie scolaire, parents, autres personnels de l'établissement), en accord avec les autorités hiérarchiques, à réfléchir et à analyser leurs pratiques professionnelles autant individuelles que collectives, et à les faire évoluer. Progressivement, un transfert de

compétences du superviseur aux différents professionnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est recherché, ainsi que le développement du sentiment d'efficacité personnelle des professionnels. La supervision est mise en œuvre durant toute l'existence de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation selon des modalités adaptées aux besoins des professionnels.

9.2 La supervision au service d'une approche globale au sein de l'établissement

La supervision vise à guider les professionnels pour assurer la mise en œuvre pratique des compétences techniques et des gestes professionnels présentés dans le cadre de la formation initiale de l'équipe, à expliciter et faire une démonstration des stratégies cognitivo-comportementales en se fondant sur :

- les connaissances actualisées dans les domaines du développement de l'adolescent, des sciences cognitives (particulièrement relatives au neurodéveloppement et au système cognitif dans le domaine des apprentissages) ;
- les connaissances actualisées sur les troubles du neurodéveloppement ;
- les compétences techniques relatives aux approches développementales et comportementales ;
- les compétences psychosociales.

Il s'agit :

- d'amener les professionnels à appréhender le lien entre pédagogie, fonctions exécutives, gestion des émotions et gestion de classe ;
- d'apporter des éléments de réponse aux enseignants pour une meilleure gestion des apprentissages et du groupe classe ;
- de contribuer à la montée en compétences de l'ensemble des professionnels et à leur autonomisation progressive, en favorisant le soutien entre pairs et une démarche de transfert des compétences ;
- d'aider à la planification des actions de formation des professionnels et des parents ;
- de créer une synergie entre le superviseur, le chef d'établissement, le directeur de l'ESMS afin de fédérer l'ensemble des professionnels autour d'une même approche. À cette fin, des réunions entre ces acteurs ont lieu plusieurs fois durant l'année scolaire ;
- d'épauler l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour évaluer les compétences et les besoins des élèves en contexte (en classe, laboratoire, atelier, durant les interclasses, durant la cantine, à domicile, etc.) ;
- de contribuer à la formation des professionnels de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation à l'utilisation d'outils d'évaluation pertinents, à la compréhension des résultats et à l'exploitation des bilans ;
- d'appuyer l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la rédaction et l'actualisation du projet personnalisé de l'élève avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) en veillant à la bonne articulation des domaines éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques ;
- d'accompagner l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la définition et la mise en place du recueil des données utiles (items, fréquence) et leur analyse ;

- de rédiger des comptes rendus écrits compréhensibles par tous pour définir et prioriser, de période à période, les objectifs de progression de l'ensemble de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Ces comptes rendus doivent être mis à disposition de tous les professionnels dans le respect du partage des données selon la réglementation en vigueur ;
- de mettre à disposition de tous les professionnels ces comptes rendus dans le respect du partage des données selon la réglementation en vigueur ;
- d'aider l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation dans la mise en œuvre des protocoles d'action écrits et/ou des grilles d'observation que celle-ci doit suivre pour la gestion des difficultés comportementales des élèves et dans l'analyse de la situation en contexte ;
- de participer à des temps de concertation réguliers avec l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation pour échanger sur des points techniques ou de difficultés rencontrées ;
- de contribuer à rendre autonome l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

La supervision favorise la démarche d'amélioration continue de la qualité en référence aux RBPP de la HAS. Des temps de rencontre réguliers doivent être prévus entre le superviseur, la direction du lycée et l'équipe médicosociale afin d'échanger sur les préconisations proposées.

9.3 Le professionnel de la supervision

Le superviseur est une personne externe à l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation. Il doit disposer d'une bonne connaissance théorique, pratique et actualisée de l'autorégulation, des techniques cognitives, développementales et comportementales et du développement de l'enfant et de l'adolescent. De bonnes connaissances du fonctionnement institutionnel d'un lycée général et technologique ou professionnel et des attendus pédagogiques sont fortement recommandées afin d'avoir une vision systémique des objectifs visés par chaque membre de la communauté éducative.

Il est en mesure de coordonner son action avec celles des enseignants de l'établissement et du responsable de l'équipe médicosociale. Il mobilise des compétences communicationnelles pour transmettre ses connaissances ainsi que les objectifs à l'équipe de professionnels. Ses modalités d'intervention doivent s'abstenir de tout jugement de valeur sur les pratiques individuelles des personnels impliqués dans l'autorégulation et s'inscrire dans des règles de respect mutuel. La supervision, visant un transfert de compétences, a vocation à s'estomper au fur et à mesure de la montée en compétences des professionnels de terrain. Cette évolution doit cependant prendre en compte le renouvellement des équipes et l'arrivée de nouveaux lycéens avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) bénéficiaires de l'autorégulation dans le lycée.

10. LES PARTENARIATS

10.1 La convention pluripartite de coopération

Le partenariat entre l'établissement et l'ESMS s'inscrit dans le cadre de la convention signée entre le recteur d'académie (ou par délégation, le Dasen), le directeur général de l'ARS (ou par délégation, le directeur départemental de l'ARS) et le président de l'association gestionnaire (ou par délégation, son représentant). Le président du conseil régional (ou par délégation, son représentant) peut être invité à signer cette convention au titre de la collectivité territoriale, notamment dans le cadre de la mise à disposition des locaux, de leur équipement et de leur entretien.

10.2 Le transport des élèves inscrits au lycée bénéficiant de l'appui de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation

Au titre de la compensation, le transport des élèves avec TND (TSA, dys, TDAH, TDI) notifiés par la CDAPH est assuré selon la réglementation en vigueur.

11. LE FINANCEMENT

La *Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, dys, TDAH, TDI* prévoit un budget médicosocial de 180 000 euros de crédits annuels pour le fonctionnement d'une nouvelle équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

Ces crédits sont alloués à un établissement ou service médicosocial qui établit une convention en vue d'organiser les modalités de fonctionnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation.

L'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation n'est pas un dispositif en soi. L'usage du terme « dispositif d'autorégulation (DAR) » sera uniquement réservé, si nécessaire, aux opérations administratives : publication de l'appel à candidature, allocation des moyens, affectation des personnels, etc.

Le budget vise à couvrir les frais spécifiquement engagés par l'ESMS pour le fonctionnement de l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation, la formation, la supervision, la guidance, les autres charges éventuelles. Les ressources et les charges de la structure médicosociale liées à cette entité doivent être identifiables dans le cadre des comptes administratifs de la structure.

En cas de difficultés financières, le directeur général de l'ARS et le Dasen doivent être saisis. La mutualisation de moyens et le recours éventuel à des crédits dont dispose l'ARS peuvent permettre de compléter cette enveloppe.

L'ESMS qui porte l'équipe pluriprofessionnelle d'autorégulation est sélectionné par l'ARS dans le cadre des procédures de mise en concurrence réglementaires ou selon une procédure de gré à gré. Dans ce cadre, il est recommandé de solliciter l'avis des services de l'éducation nationale.

Une attention particulière doit être portée par l'ARS au moment de la sélection de l'ESMS sur l'expérience acquise par les équipes de la structure candidate en matière de coopération avec les établissements scolaires, leur connaissance technique de l'approche de l'autorégulation et le respect obligatoire des RBPP de la HAS.

12. L'ÉVALUATION

L'autorégulation s'inscrit obligatoirement dans le cadre des RBPP de la HAS. À ce titre, le respect de cette obligation fait l'objet d'un contrôle continu et annuel réalisé conjointement par les autorités académiques de l'éducation nationale et les ARS. Lorsque le lycée fait l'objet d'une évaluation d'établissement par les services académiques, l'évaluation de niveau 2 de l'autorégulation (*Cf. infra*) peut être conduite dans ce cadre.

12.1 L'évaluation de niveau 1 de l'autorégulation au lycée

Le fonctionnement de l'autorégulation est évalué de façon continue par le proviseur du lycée (avec l'appui de l'IA-IPR, l'IEN ET/EG, de l'IEN-ASH ou du CT-ASH, accompagnés le cas échéant par le service départemental de l'école inclusive) et le directeur de l'ESMS (ou son représentant), selon des échéances définies conjointement.

12.2 L'évaluation de niveau 2 de la démarche d'autorégulation

Une évaluation complète de la démarche d'autorégulation est réalisée annuellement par les corps d'inspection compétents de l'éducation nationale (IA-IPR, IEN ET/EG, IEN-ASH ou CT-ASH, accompagnés le cas échéant par le service départemental de l'école inclusive) et de l'ARS.

Elle a pour objet de mesurer l'effectivité des dispositions prévues par la convention et, en particulier, d'évaluer l'atteinte des objectifs prévus dans le cahier des charges national et dans la convention constitutive. Elle s'appuie *a minima* sur un rapport d'activités détaillé coécrit par l'ESMS et l'établissement scolaire. Il est fondé sur des indicateurs et il est remis aux services de l'éducation nationale et de l'ARS chaque année.

L'évaluation de niveau 2 donne lieu, de la part des évaluateurs, à un rapport analytique et circonstancié avec des préconisations pour la période suivante qui doivent être prises en compte dans le cadre du renouvellement (y compris tacite) de la convention.

Maîtres délégués

Cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des premier et second degrés

NOR : MENF2421002C

→ Circulaire du 21-8-2024

MENJ – DAF D1

Texte adressé aux recteurs et rectrices d'académie ; aux inspecteurs et inspectrices d'académie-directeurs et directrices académiques des services de l'éducation nationale ; à la chef du service de l'éducation nationale de Saint-Pierre-et-Miquelon ; aux responsables académiques des divisions de l'enseignement privé

Références : articles R. 914-57, R. 914-58, R. 914-58-1, R. 914-58-2 et D. 914-58-3 à D. 914-58-7 du Code de l'éducation ; décret n° 86-83 du 17-1-1986 modifié, excepté articles 1, 1-2 à 1-4, 2-1 à 2-12, 7, 33-1, 45-5, 45-6, 45-7 et 50 ; décret n° 2023-739 du 9-8-2023 ; arrêté du 28-1-2013 ; arrêté du 12-2-2019 ; arrêté du 8-8-2023 pris en application de l'article D. 914-58-4 du Code de l'éducation ; arrêté du 9-8-2023 portant abrogation de l'arrêté ministériel du 18-7-2016 ; arrêté du 6-2-2024

L'objet de la présente circulaire est de présenter et, le cas échéant, de préciser les nouvelles modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des maîtres délégués des établissements d'enseignement privés sous contrat compte tenu des modifications apportées par le décret du 8 août 2023 cité en référence.

Les dispositions du décret du 17 janvier 1986 mentionnées à l'article R. 914-58 sont applicables aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association.

1. Conditions de recrutement

1.1. Fondement juridique : conditions de nationalité et de diplôme

L'article R. 914-57 du Code de l'éducation fixe les conditions de recrutement des maîtres délégués.

Lorsque ni le chef d'établissement, ni l'autorité académique ne disposent d'un candidat remplissant les conditions requises pour obtenir un contrat ou un agrément, il peut être fait appel à un maître délégué remplissant les conditions de diplômes ou justifiant d'une pratique professionnelle requise pour se présenter au concours interne de recrutement des maîtres contractuels et agréés.

Toutefois, en cas de difficultés de recrutement et en l'absence de candidat remplissant les conditions de diplômes exigées ou justifiant d'une pratique professionnelle, il est possible de recruter un maître délégué qui justifie d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

Le recrutement des candidats dispensés de titres ou de diplômes (mères et pères élevant ou ayant élevé trois enfants^[1], sportifs de haut niveau^[2]) relève de la première catégorie prévue à l'article R. 914-58-4. Ils sont en effet réputés détenir le titre ou le diplôme requis.

En application de l'arrêté du 28 janvier 2013 susvisé, les maîtres délégués du premier degré qui assurent l'enseignement de l'éducation physique et sportive doivent justifier des qualifications requises en natation et en secourisme.

En application de l'arrêté du 12 février 2019 susvisé, les maîtres délégués du second degré qui assurent l'enseignement de l'éducation physique et sportive doivent justifier des qualifications requises pour l'aptitude au secourisme et au sauvetage aquatique.

En vertu du II de l'article L. 914-3 du Code de l'éducation, le maître délégué doit être de nationalité française ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne (UE) ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) pour enseigner dans un établissement privé sous contrat. Toutefois, une dérogation à la condition de nationalité des maîtres du privé peut être accordée conformément à l'article L. 914-4 du même code. En effet, les candidats ressortissants des pays hors UE et hors EEE peuvent demander une dérogation à cette condition de nationalité au recteur de l'académie dans laquelle se situe l'établissement dans lequel ils souhaitent enseigner.

1.2. Autorité de recrutement

Pour les maîtres délégués des établissements sous contrat d'association du premier degré, l'autorité de recrutement est le recteur ou l'inspecteur d'académie directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen) par délégation.

Pour les maîtres délégués des établissements sous contrat simple du premier degré, l'autorité de recrutement est l'établissement d'enseignement privé. Le recteur ou l'IA-Dasen délivre dans ce cas une autorisation d'enseigner.

Pour le second degré, l'autorité de recrutement est le recteur.

Un maître délégué peut être recruté par plusieurs autorités académiques. Dans ce cas, il bénéficie d'un contrat avec chacune d'entre elles.

1.3. Durée de l'engagement

L'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir en contrat à durée déterminée (CDD). Dans la limite d'une durée maximale de six ans, les CDD sont renouvelables par reconduction expresse. Pour les maîtres recrutés sur un besoin couvrant l'année scolaire durant le mois de la rentrée scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Ces postes sont à réserver en priorité aux maîtres délégués en contrat à durée indéterminée (CDI).

Pour les maîtres recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un remplacement, le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de l'absence du maître remplacé. En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même maître. Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante.

L'engagement peut être conclu en CDI lorsque :

- le besoin le justifie ;
- le candidat remplit les conditions prévues à l'alinéa 3 de l'article R. 914-58-1 du Code de l'éducation ;
- le candidat remplit les conditions pour bénéficier de la portabilité du CDI de droit public.

1.4. Modalités d'affectation

Le motif de recrutement figurant dans le contrat du maître délégué détermine la modalité d'affectation. Cela implique la plus grande vigilance quant à la bonne utilisation des modalités d'affectation des maîtres délégués dans les systèmes d'information (SI).

Les maîtres délégués des premier et second degrés peuvent être affectés selon trois modalités :

- la modalité d'affectation PRO doit être utilisée pour l'affectation des maîtres délégués sur un poste vacant, en l'absence de possibilité d'y affecter un maître contractuel ou agréé titulaire d'un contrat ou agrément conclu à titre provisoire ou à titre définitif. L'engagement précise une affectation « sur poste vacant ». Ces postes sont à réserver en priorité aux maîtres délégués en CDI ;
- la modalité d'affectation REP est utilisée pour l'affectation de maîtres délégués sur des postes protégés, provisoirement vacants. L'engagement précise une affectation « sur poste provisoirement vacant », le maître contractuel ou agréé gardant un droit au retour sur ce poste ;
- la modalité d'affectation SUP est utilisée pour les remplacements imputés sur des moyens de suppléance. L'engagement précise une affectation « en remplacement de M/Mme X ». Un maître en CDI étant réputé couvrir un besoin permanent, ces postes sont à réserver aux maîtres délégués en CDD ;

Il est rappelé que la modalité d'affectation détermine l'imputation budgétaire du recrutement.

Modalités d'affectation	Imputation budgétaire du recrutement
PRO	Moyens permanents
REP	
SUP	Moyens de suppléance

1.5. Période d'essai des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association

1.5.1. Possibilité d'une période d'essai

La période d'essai permet à l'administration d'évaluer les compétences du maître délégué dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

L'engagement à durée déterminée des maîtres délégués nouvellement recrutés dans les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association peut comporter une période d'essai fixée dans les conditions prévues par l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 cité en référence.

Il convient de souligner que la période d'essai est une possibilité. Il appartient à l'autorité académique, à son initiative ou sur demande éventuelle du chef d'établissement, d'en apprécier l'opportunité.

La période d'essai et son renouvellement doivent être expressément prévus dans le contrat. Elle peut être rompue à l'initiative de l'autorité académique ou du maître délégué.

1.5.2. Durée de la période d'essai

En vertu de l'article 9 du décret n° 86-83, la durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée initiale d'engagement dans la limite de :

- trois semaines si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à un an ;
- deux mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à deux ans ;
- trois mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- quatre mois si l'engagement est conclu pour une durée indéterminée.

Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un engagement est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative (recteur ou IA-Dasen par délégation) avec un même maître pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent engagement, a fortiori pour occuper le même poste que celui précédemment occupé.

Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue lorsque le maître délégué est recruté en CDI, à la suite d'un CDD, pour exercer les mêmes fonctions.

Pour l'application de ces dispositions :

- dans le second degré, quelle que soit la discipline considérée, un maître délégué exerce une même fonction d'enseignement ;
- la fonction de documentaliste n'est pas assimilée à la fonction d'enseignement.

1.5.3. Cas particulier du licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai

Les conditions de rupture pendant la période d'essai sont spécifiques.

La rupture du contrat pendant la période d'essai peut avoir lieu sans préavis ni motivation. Elle ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. L'indemnité de licenciement n'est pas due.

Dans le cas où une faute a été commise pendant la période d'essai, le licenciement doit être motivé.

1.6. Renouvellement du contrat

Les contrats des maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privés peuvent être renouvelés pour une durée déterminée ou indéterminée.

1.6.1. Procédure

L'article 45 du décret du 17 janvier 1986 précise les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés.

L'administration notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour le maître délégué recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour le maître délégué recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour le maître délégué recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour le maître délégué dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

L'entretien prévu à l'alinéa 3 de l'article 45 précité est conduit, dans le second degré, par l'inspecteur compétent, lequel devra utilement se rapprocher du chef d'établissement. Dans le premier degré, l'entretien est conduit par l'inspecteur de l'éducation nationale qui devra également se rapprocher du chef d'établissement.

La notification de la décision doit intervenir quel que soit le motif justifiant la décision de l'administration, dans les délais rappelés ci-dessus. Le non-respect du délai de préavis n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision de non renouvellement mais peut engager la responsabilité de l'administration (CE, 12 février 1993, n° 109722).

1.6.2. Droit au renouvellement

Les maîtres recrutés en CDD n'ont pas de droit à voir leur engagement systématiquement reconduit, un éventuel renouvellement résulte du besoin à couvrir. Même si la décision de non renouvellement n'a pas à être motivée formellement, elle doit toutefois reposer sur un motif légitime, qui doit être objectivé (suppression du besoin, affectation d'un maître contractuel ou agréé...). En effet, la promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. En outre, en cas de contentieux, tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un maître titulaire, etc.) serait considéré comme entaché d'une erreur de droit.

1.6.3. Renouvellement en contrat à durée indéterminée

Tout contrat renouvelé avec un maître délégué qui justifie d'une durée de services d'enseignement de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée. Le maître délégué doit être informé de la transformation de son contrat en CDI et des conséquences qu'entraînent cette modification. En outre, avant la CDIsation, le maître devra avoir été évalué.

En application de l'article R. 914-58-1 du Code de l'éducation, lorsque les services accomplis par le maître délégué atteignent la durée des six ans avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité académique adresse au maître délégué un nouveau contrat confirmant la durée indéterminée de son contrat. Le maître qui refuse de conclure le nouveau contrat proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours. Dans ce cas, il ne bénéficie pas de la prime de fin de contrat prévu à l'article 45-1-1 du décret n° 86-83. Il ne pourra être recruté ultérieurement sur un nouveau CDD, sauf s'il change d'employeur.

La durée de six ans est comptabilisée au titre des services accomplis dans des établissements d'enseignements privés sous contrat d'association ou des établissements publics d'enseignement pour l'ensemble des contrats pris sur le fondement de l'article R. 914-57 du Code de l'éducation ou du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet. Sur le fondement de l'article R. 914-58-1 du Code de l'éducation, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du Code de la santé publique n'est pas prise en compte.

1.6.4. Portabilité du CDI

L'article R. 914-58-2 du Code de l'éducation prévoit une mesure de portabilité visant à permettre à un agent public en CDI

de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat lors de son recrutement par une autre autorité administrative. Cet article permet à l'autorité académique de proposer un contrat à durée indéterminée pour exercer des fonctions qui relèvent de la même catégorie hiérarchique à un agent qui était détenteur d'un CDI auprès d'un autre employeur public, notamment une autre académie par exemple. C'est une faculté donnée à l'administration, et non une obligation.

Néanmoins, il est fortement préconisé de permettre aux maîtres ayant plus de six ans d'ancienneté de poursuivre leurs missions, dans leur nouvelle académie, en leur garantissant une situation professionnelle stable et par conséquent un recrutement sous la forme d'un CDI, et d'une quotité de travail semblable, dans la mesure où les besoins de l'académie le permettent.

Dans les deux hypothèses, CDI ou CDD, il s'agira en tout état de cause d'un nouveau contrat.

1.6.5. Cas de suspension du CDI

Lorsqu'un maître a demandé et obtenu un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, son contrat et sa rémunération sont suspendus. Il conserve durant toute la durée de son congé un droit au réemploi et au retour. Le congé de mobilité est accordé lorsque le maître délégué en CDI est recruté par la même personne morale de droit public ou par une autre personne morale de droit public, qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée. Le maître en congé pour convenances personnelles peut, quant à lui, être recruté sous la forme d'un CDD ou d'un CDI par n'importe quel employeur, sans renoncer à son CDI.

2. Conditions d'emploi

2.1. Classement indiciaire

À l'occasion de leur recrutement, les maîtres délégués des premier et second degrés sont classés par l'autorité académique de recrutement dans des catégories comportant des bornes indiciaires.

Les maîtres recrutés justifiant des conditions de diplôme pour se présenter aux concours internes de recrutement des maîtres contractuels ou agréés sont obligatoirement classés dans la première catégorie.

Les maîtres recrutés dans des disciplines d'enseignement professionnel et technologique parmi les candidats justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle requise pour pouvoir se présenter au concours interne de recrutement des maîtres contractuels ou agréés sont obligatoirement classés dans la première catégorie.

Les maîtres qui peuvent être exceptionnellement recrutés en justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou en ayant validé une deuxième année de licence sont obligatoirement classés dans la deuxième catégorie.

En vertu de l'article D. 914-58-4 du Code de l'éducation, le maître délégué est classé à la borne indiciaire minimale lors de son premier recrutement.

Pour tenir compte de son expérience professionnelle, de la rareté des candidats dans la discipline concernée (par exemple une discipline technique) ou de la spécificité du besoin à couvrir, l'autorité académique a la possibilité de classer le maître délégué lors de son premier recrutement dans une borne indiciaire supérieure.

Ces éléments doivent être appréciés par les autorités académiques au regard des circonstances locales du marché de l'emploi et compte tenu des moyens mis à leur disposition.

L'autorité académique définit les modalités de mise en œuvre de ces critères après consultation de la commission consultative mixte des maîtres du privé compétente.

2.2. Appréciation de la valeur professionnelle

Les maîtres recrutés par contrat à durée indéterminée et les maîtres engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée bénéficient d'une évaluation professionnelle au moins tous les trois ans.

Pour ces derniers, la notion d'engagement depuis plus d'un an implique que, sur une période de 3 ans, les maîtres délégués ont :

- déjà bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire ;
- bénéficié de plusieurs contrats successifs, sans que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède quatre mois.

Les maîtres délégués doivent être en poste au moment de l'évaluation.

L'évaluation est organisée et menée dans les conditions fixées par l'arrêté du 6 février 2024 relatif à l'évaluation professionnelle des maîtres délégués de l'enseignement privé relevant du ministre en charge de l'éducation. La note DAF 2024-001630 du 19 février 2024 explicite les modalités de cette évaluation.

2.3. Évolution indiciaire

Les maîtres délégués des premier et second degrés peuvent bénéficier d'une révision de l'indice de rémunération dans le cadre de leur entretien d'évaluation au moins tous les trois ans. Ces entretiens permettent d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir du maître. Cet entretien n'implique aucun automatisme ni ne présume de l'évolution de la rémunération.

Une augmentation de la rémunération inférieure ou égale à 20 % peut se faire par avenant sans passer par un nouveau contrat. En revanche, une réévaluation de la rémunération supérieure à ce seuil constitue une modification substantielle d'une clause du contrat et nécessite par conséquent la conclusion d'un nouveau contrat (CE, 25 novembre 1998, n° 151067 ; CAA de Douai, 31 mars 2011, n° 09DA01358). L'annexe n° 1 sur les différents contrats et les SI concernés détaille les différents types de modification substantielle.

Cependant, l'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que le maître donne toute satisfaction, pourrait être requalifiée par le juge administratif de sanction disciplinaire déguisée.

2.4. Temps de service

En vertu de l'article D. 914-58-7 du Code de l'éducation, les obligations de service exigibles des maîtres délégués sont les mêmes que celles définies pour les maîtres contractuels et agréés.

2.4.1. Maîtres délégués du premier degré

Les maîtres délégués exerçant les fonctions d'enseignement du premier degré ont une obligation de service d'une durée de 24 heures hebdomadaires d'enseignement, et de 108 heures annuelles d'activités, définies par le décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du premier degré et la circulaire n° 2013-019 du 4 février 2013 relative aux obligations de service des personnels enseignants du premier degré.

2.4.2. Maîtres délégués du second degré

Pour les maîtres délégués exerçant des fonctions d'enseignement dans le second degré, les dispositions des décrets n° 2014-940 et n° 2014-941 du 20 août 2014 relatives aux maxima de service mais également les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement leur sont applicables.

Le service à temps complet d'un maître délégué dans le second degré correspond aux obligations réglementaires de service des professeurs certifiés, soit 18 heures, et à celles des professeurs d'éducation physique et sportive, soit 20 heures, dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement.

Les maîtres délégués recrutés à temps complet pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant soit dans deux établissements situés dans des communes différentes, soit dans au moins trois établissements, sous réserve que ces derniers n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier, au sens de l'article L. 216-4 du Code de l'éducation, bénéficient d'un allègement de service d'une heure.

2.5. Quotité de service

Les maîtres délégués peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet.

Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé au maître délégué selon les besoins du service.

En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative du maître délégué qui doit en faire la demande auprès de son administration.

Les maîtres délégués recrutés pour un emploi à temps incomplet ont une quotité qui ne dépasse pas 70 %.

Les emplois nécessitant une quotité de service comprise entre 70 % et 100 % sont ainsi réservés aux maîtres délégués recrutés à temps complet.

Il est rappelé que, s'agissant des enseignants, le temps complet correspond à une quotité de service hebdomadaire de 18 heures (20 heures pour les PEPS).

En cas de besoin de remplacement, les maîtres à temps incomplet seront prioritairement informés et pourront se voir proposer un accroissement de leur temps de travail.

2.6. Évolution du besoin

Toute évolution du besoin en cours de contrat, lorsqu'elle touche un élément substantiel du contrat, tel qu'un changement de structure d'affectation, de quotité ou, pour le maître délégué enseignant dans le second degré, de discipline, fait l'objet d'un nouveau contrat.

Lorsque l'évolution touche tout autre élément non substantiel du contrat, il fait l'objet d'un avenant.

2.7. Commission consultative mixte

Les maîtres délégués relèvent des commissions consultatives mixtes (CCM) :

- les CCM départementales ou interdépartementales sont compétentes pour les maîtres délégués des établissements d'enseignement privés du premier degré sous contrat ;
- les CCM académiques sont compétentes pour les maîtres délégués des établissements d'enseignement privés du second degré sous contrat.

Les compétences des CCM sont définies aux articles R. 914-4, R. 914-7 et R. 914-10 du Code de l'éducation. Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à leur situation professionnelle.

2.8. Primes et indemnités

En vertu du VII de l'article R. 914-57 du Code de l'éducation, les maîtres délégués perçoivent, dans les mêmes conditions, les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels ou agréés exerçant les mêmes fonctions, sous réserve que le bénéfice desdites primes et indemnités ne soit pas réservé à ces derniers.

Le nouveau cadre de gestion a mis fin aux indemnités vacances. **Le régime de l'indemnité compensatrice de congés annuels (Icca) a été mis en place au 1er septembre 2023.** Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, une indemnité compensatrice de congés annuels est versée au maître qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels. La note DAF 2024-001586 du 3 avril 2024 et le classeur Excel de calcul de l'Icca qui l'accompagne permettent de détailler les modalités de versement de cette prime.

2.9. Absences et congés

2.9.1. Régime des autorisations d'absence

Il convient de distinguer les autorisations facultatives, accordées par l'administration en fonction des nécessités de services, des autorisations de droit. Ces autorisations sont déclinées dans l'annexe 3 jointe à la présente circulaire.

2.9.2. Régime des congés

Il convient de se référer à l'annexe 4 jointe à la présente circulaire, recensant tous les congés auxquels les maîtres délégués peuvent prétendre, leurs conditions d'octroi, d'ancienneté de service, de maintien du traitement et de réemploi.

Ces congés ne peuvent être attribués que dans la limite de la durée de l'engagement du maître et ne peuvent donc l'être au-delà de la période d'engagement restant à courir.

De même, le réemploi n'est assuré que pour les maîtres délégués titulaires d'un engagement à durée indéterminée ou dont le terme de l'engagement à durée déterminée est postérieur au terme du congé. Dans cette dernière situation, le réemploi n'est assuré que pour la période restant à courir avant le terme de l'engagement.

Par ailleurs, le maintien du traitement pendant les congés pour raisons de santé est subordonné à des conditions de durée de services en vertu des articles 12 à 18 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Cette ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle l'engagement a été initialement conclu, y compris lorsqu'il a été renouvelé. L'annexe 4 de la présente circulaire détaille les modalités de prise en compte des congés avec ou sans traitement dans ce décompte.

2.9.3 Régime de sécurité sociale

Les maîtres délégués sont soumis, pour les risques maladie, maternité, paternité et adoption aux règles du régime général de la Sécurité sociale.

En vertu de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles les maîtres délégués sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an. Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur.

Le décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 relatif aux garanties en matière de risque décès des agents publics de l'État, des militaires et des ouvriers de l'État (articles 17 à 19) modifie les dispositions relatives au versement du capital décès pour les agents publics. Ces nouvelles modalités sont applicables aux maîtres délégués.

Le capital décès est égal au montant des douze derniers mois de rémunération brute du maître délégué. Lorsque le maître délégué décédé n'a pas accompli une durée de services égale à un an le jour de son décès, la rémunération de référence servant au calcul des montants mentionnés aux deux alinéas précédents correspond à la somme des émoluments auxquels l'agent aurait eu droit s'il avait accompli un an de services.

Le montant du capital décès est versé aux ayants droit :

1. par la caisse primaire d'assurance maladie mentionnée à l'article R. 361-4 du Code de la sécurité sociale dans la limite du montant du capital mentionné à l'article D. 361-1 du même code, selon les modalités prévues au titre VI du livre III de la partie réglementaire du même code ;
2. par l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques mentionnées à l'article L. 921-2-1 du même code, pour une somme correspondant à 75 % de la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent ;
3. par l'employeur, pour une somme égale à 25 % de la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent, minorée du capital mentionné au 1°.

Le montant du capital est triplé lorsque le décès du maître délégué survient à la suite :

- d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ;
- d'un attentat ;
- d'une attaque en lien avec le service ou en raison de sa fonction ;
- d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Enfin, le décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 (articles 2 à 7) crée une rente temporaire d'éducation et une rente viagère pour handicap. Ces dispositions sont applicables aux maîtres délégués.

2.10. Heures supplémentaires

Le décret n° 2023-739 du 9 août 2023 relatif aux heures supplémentaires effectuées par les maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat permet à ces derniers de percevoir des heures supplémentaires avec un taux de rémunération identique à celui des enseignants contractuels de l'enseignement public exerçant les mêmes fonctions.

2.11. Formation

Les maîtres délégués suivent une formation d'adaptation à l'emploi selon leurs profils et expériences professionnelles afin de faciliter leur intégration dans les fonctions occupées. Un effort significatif doit être fait en faveur de ces personnels. Il s'agit de faciliter leur insertion professionnelle et de les aider à assurer un enseignement de qualité. La formation doit être renforcée pour les maîtres délégués qui ne bénéficient d'aucune expérience d'enseignement. Pour rappel, le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État est aussi applicable aux maîtres délégués.

Ce parcours adapté est constitué à partir d'une offre de formation conçue, sous l'autorité du recteur, par l'établissement chargé de la formation du maître délégué. Il doit comprendre des éléments visant à faciliter leur prise de fonctions en les préparant au métier d'enseignant, et, à plus long terme, en les préparant à des concours de recrutement. En tant que de besoin, les académies peuvent de manière conjointe et concertée participer à l'offre de formation.

2.11.1. Améliorer l'accueil et assurer une formation professionnelle initiale

Les personnels n'ayant pas d'expérience du métier d'enseignant doivent pouvoir bénéficier, dès leur prise de fonctions, d'apports importants qui constituent les premiers éléments de leur formation professionnelle et conditionnent leur

réussite.

Plus précisément, il s'agit :

- d'une formation sur le fonctionnement du système éducatif, de l'établissement, la place et le rôle des différents acteurs, les tâches spécifiques de l'enseignant, les règles de gestion des personnels non titulaires, etc. ;
- d'une sensibilisation à la didactique de la discipline et aux méthodologies éducatives ;
- d'une aide à la construction d'un projet professionnel comportant un itinéraire de formation individualisé.

Les organismes de formation propres à l'enseignement privé conçoivent ces dispositifs en les adaptant aux situations locales et en prenant en compte les modes d'organisation de la formation de l'académie et les ressources formatives dont disposent les académies. Si l'établissement reste le lieu privilégié de l'accueil et de la sensibilisation au métier, d'autres modalités sont susceptibles d'être mises en œuvre : stages académiques, tutorat, groupes de travail, etc. S'agissant d'une formation d'adaptation à un nouvel emploi, elle doit, dans la mesure du possible, prendre place dans la période s'étendant de la fin des grandes vacances jusqu'aux vacances de la Toussaint. En outre, les périodes d'interruption de services indemnisés devront également être utilisées pour compléter cette formation.

2.11.2. Inciter les maîtres délégués à préparer les concours de recrutement

Dans chaque académie, les organismes de formation proposent une aide à la préparation aux concours. Au-delà de la phase nécessaire d'information sur les conditions d'accès au concours et aux préparations, il est possible de proposer des dispositifs différents : enseignement à distance, formations universitaires, supervision de travaux par collègue, regroupement de candidats, etc.

L'accueil, la formation professionnelle et la préparation aux concours constituent les éléments d'un parcours de formation nécessaire à la professionnalisation de ces personnels et à leur intégration progressive dans le système éducatif.

2.12. Tutorat

Les maîtres délégués peuvent être accompagnés par un tuteur. Le tuteur est désigné par le recteur, sur proposition des chefs d'établissement dans lesquels exercent le tuteur et le maître délégué, sur la base du volontariat. Ce dernier doit justifier d'au moins trois années d'exercice professionnel. Les personnels exerçant les fonctions de tuteur sont indemnisés au titre de cette fonction.

Le montant de l'indemnité par maître délégué est identique au montant indiqué au point 2.10 de la circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 et le versement de l'indemnité est subordonné à l'exercice effectif des fonctions de tuteur y ouvrant droit. Enfin, la reconnaissance de l'activité de tutorat ne peut en aucun cas se traduire par le versement d'heures supplémentaires d'enseignement sur le fondement du décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950.

3. Fin de contrat

3.1. Motifs de licenciement

En application de l'article R. 914-58 du Code de l'éducation, les dispositions relatives à la cessation de fonctions du décret du 17 janvier 1986 cité en référence (articles 17 et suivants, articles 44-1 et suivants) s'appliquent aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association.

Le décret du 17 janvier 1986 précité distingue les motifs de licenciement d'un maître délégué selon qu'il est recruté pour répondre à un besoin temporaire ou à un besoin permanent.

Pour l'application de ces dispositions, un besoin permanent correspond à un service vacant au sens de l'article R. 914-45 du Code de l'éducation.

Outre les cas de licenciement prévus pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, un maître délégué recruté pour répondre à un besoin permanent peut, par ailleurs, être licencié pour les motifs suivants (article 45-3 du décret du 17 janvier 1986 précité) :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement (par exemple, la réduction ou la suppression du service d'enseignement) ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement, lorsque l'adaptation du maître délégué n'est pas possible ;
- le recrutement d'un maître contractuel ou agréé à titre provisoire ou définitif ;
- le refus de modification d'un élément substantiel de son engagement (par exemple, modification de la quotité ou de l'établissement d'affectation) : en vertu de l'article 45-4 du décret précité, la modification d'un élément substantiel du contrat, tel que la quotité de temps de travail de l'agent, un changement de son lieu de travail ou des fonctions de l'agent, doit avoir été adressée au maître délégué par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre informe le maître qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé refuser la modification proposée et une procédure de licenciement peut donc être engagée.
- l'impossibilité de réemploi du maître délégué à l'issue d'un congé sans rémunération, faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable.

3.2. Procédure de licenciement

3.2.1. Dispositions générales

La procédure de licenciement décrite aux articles 45-2 et suivants du décret du 17 janvier 1986 précité est applicable aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association.

Il est rappelé que le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Ce dernier est organisé dans les conditions prévues à l'article 47 du décret du 17 janvier 1986 cité en référence. Il ne peut avoir lieu moins de cinq jours

ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le maître délégué peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique au maître délégué les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel le maître doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

La décision de licenciement est notifiée au maître délégué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En application de l'article R. 914-10 du Code de l'éducation, les CCM sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai.

Au cours de la procédure de licenciement, les CCM doivent être consultées après l'entretien préalable et avant la notification de la décision de licenciement.

3.2.2. Cas particulier des maîtres investis d'un mandat syndical

Une protection particulière est instituée pour les maîtres investis d'un mandat syndical en vertu de l'article 47-2 du décret du 17 janvier 1986. La consultation de la CCM compétente doit intervenir avant la tenue de l'entretien préalable si le maître concerné :

- siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État (CCM, CCMMEP, CSFPE) ;
- bénéficie d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article R. 914-13-43 du Code de l'éducation ;
- a obtenu au cours des douze mois précédents ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article R. 914-13-44 du Code de l'éducation.

Cette protection est applicable pendant toute la durée du mandat et jusqu'à 12 mois après l'expiration du mandat.

Pour les candidats non élus, la protection s'applique pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif à laquelle il a participé.

3.3. Rupture conventionnelle pour les maîtres délégués en CDI

En application de l'article R. 914-58 du Code de l'éducation, les dispositions relatives à la rupture conventionnelle du décret du 17 janvier 1986 cité en référence (articles 49-1 à 49-9) s'appliquent aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association disposant d'un CDI. La note de service du 8 février 2024 (NOR : MENF2333452N) relative à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat rappelle les modalités de ce dispositif.

3.4. Certificat administratif

En application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986 précité, l'administration délivre au maître un certificat à l'expiration de l'engagement pour les maîtres délégués recrutés à durée déterminée ou au moment de leur licenciement pour les maîtres délégués recrutés à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Ce certificat contient obligatoirement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin d'engagement ;
- les fonctions d'enseignement occupées. Pour les maîtres délégués du second degré, la ou les discipline(s) occupé(es) sont mentionnées ;
- la catégorie hiérarchique (catégorie A pour les maîtres délégués des premier et second degrés) ;
- la durée de travail effectif (la quotité d'affectation) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Aucune mention relative à l'appréciation des mérites professionnels, au(x) motif(s) du non-renouvellement de l'engagement ou, le cas échéant, au licenciement ne peut être inscrite dans le certificat.

Lorsque le maître délégué est recruté par la même autorité académique pour des engagements successifs, il peut se voir délivrer un certificat récapitulant les engagements successifs.

Un modèle de certificat administratif figure à l'annexe 2 de la présente circulaire et dans les systèmes d'informations des ressources humaines (SIRH).

4. Abrogation des circulaires antérieures

Les circulaires n° 75-466 du 17 décembre 1975, n° 91-035 du 18 février 1991 relative à la gestion des maîtres auxiliaires et n° 2015-184 du 2 novembre 2015 sont abrogées.

Pour la ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,
La directrice des affaires financières,
Marine Camiade

[1] Décret n° 81-317 du 7 avril 1981 fixant les conditions dans lesquelles certains pères ou mères de famille bénéficient d'une dispense de diplôme pour se présenter à divers concours.

[2] Article L. 221-3 du Code du sport

Annexe(s)

- ☐ [Annexe 1 – Tableau de synthèse des différents contrats et les SI concernés](#)
- ☐ [Annexe 2 – Modèles de contrats, d'avenants, de certificat administratif](#)
- ☐ [Annexe 3 – Tableau relatif aux autorisations d'absence des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association](#)
- ☐ [Annexe 4 – Tableau relatif aux congés des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association](#)

Annexe 1 – Tableau de synthèse des différents contrats et les SI concernés

Type de contrats	Contrats / avenants	Descriptif	Modèle	SI concernés
CDD	Nouveau contrat CDD	1) Nouvelle embauche 2) Changement des clauses substantielles du contrat : — Rémunération (augmentation supérieure à 20 %) ; — Changement de quotité de temps de travail ; — Changement du lieu d'exercice des fonctions	1	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ EASI
	Avenant au CDD : renouvellement	Renouvellement du CDD : de date à date	2	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ EASI
	Avenant au CDD : changement d'indice	Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %	3	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVE
AE	Autorisation d'enseigner	Autorisation d'enseigner pour les maîtres délégués des établissements sous contrat simple	4	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ EASI
CDI	Nouveau contrat CDI à l'issue de 6 années de CDD	Nouveau contrat CDI à l'issue de 6 années de CDD Changement d'une ou plusieurs clauses substantielles du dernier contrat CDI	5	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ EASI
	Nouveau contrat CDI portabilité	Changement d'académie ou d'employeur public – Modèle sans période d'essai	5bis	Version Word
	Nouveau contrat CDI initial	Recrutement initial en CDI – Modèle avec période d'essai	5ter	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ EASI
	Arrêté de nomination	Arrêté de nomination	6	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ EASI

	Ancienneté CDI atteinte en cours de CDD	CDD en cours, ancienneté de 6 ans atteinte	7	Version Word
	Avenant modification de la rémunération	Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %	8	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ
Tout type de contrat	Certificat administratif	Fin de contrat (Article 44-1 du décret n° 86-83)	9	AGAPE PRIVÉ EPP PRIVÉ

Annexe 2 – Modèles de contrats, d’avenants, de certificat administratif

Modèle n° 1. Nouveau contrat CDD

CDD en PRO, REP ou SUP

(Modèle 1)

Ministère chargé de l’éducation nationale

Académie :

Département :

Service :

Programme :

(Maîtres délégués établissements sous contrat d’association)

ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE

Vu le Code de l’éducation notamment ses articles R. 914-57 et R. 914-58 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l’État ;

Vu le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 instituant une prime d’attractivité pour certains personnels enseignants et d’éducation relevant du ministre chargé de l’éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l’éducation nationale ;

Vu l’arrêté du 12 mars 2021 modifié fixant le montant annuel de la prime d’attractivité pour certains personnels enseignants et d’éducation relevant du ministre chargé de l’éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l’éducation nationale ;

Vu l’arrêté du 8 août 2023 pris en application de l’article D. 914-58-4 du Code de l’éducation.

Entre les soussignés :

**LE RECTEUR DE L’ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE**

/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L’ÉDUCATION

d’une part,

Et {CIVILITÉ} {NOM D’USAGE} {PRÉNOM}

Né(e) le :

Demeurant

d’autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

{CIVILITÉ} {NOM D’USAGE} est engagé(e) en qualité de maître délégué sur le fondement de l’article R. 914-57 susvisé pour exercer des fonctions d’enseignement relevant d’un emploi de catégorie A.

{CIVILITÉ} {NOM D’USAGE} est nommé(e) dans l’(ou les) établissement(s) lié(s) à l’État par contrat d’association :

1) [Établissement(s) sous contrat d'association]

Dans la discipline (2^d degré) :

Pour une quotité de service de (1^{er} degré) / Pour une quotité horaire de (2^d degré) :

En remplacement de (SUP) / sur poste vacant (PRO) / sur poste provisoirement vacant (REP)

À compter du jusqu'au .

2) [Le cas échéant, reproduire 1)

Les obligations de service exigibles des maîtres délégués sont les mêmes que celles définies pour les maîtres contractuels ou agréés.

Article 1bis (le cas échéant si plusieurs affectations)

Compte tenu des dispositions de l'article 1, la date de début d'engagement est fixée au [première date de début d'affectation par ordre chronologique] et la date de fin d'engagement est fixée au [dernière date de fin d'affectation par ordre chronologique].

Article 1ter (le cas échéant)

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} est admis(e) au bénéfice des dispositions du régime de temps partiel de droit/sur autorisation pour une quotité de %.

Article 2

Conformément à l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, le présent engagement comprend une période d'essai dont la durée est de jours ouvrés à compter de sa date de début.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis, ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

(Si pas de période d'essai)

Le présent engagement ne prévoit pas de période d'essai.

Article 3

À l'issue de la période prévue à l'Article 1, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement dans les conditions de l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 4

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré).

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels exerçant les mêmes fonctions, sauf dispositions législatives ou réglementaires réservant le bénéfice aux seuls maîtres contractuels, lui sont également versés.

Les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail peuvent donner lieu soit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail soit au bénéfice du « forfait mobilités durables », conformément aux dispositions applicables aux agents publics.

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} bénéficie de la prime d'attractivité conformément au décret du 12 mars 2021 susvisé.

Article 5

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} exerce ses fonctions sous l'autorité du recteur d'académie (ou du Dasen).

Dans le cadre de ses fonctions, l'intéressé(e) est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

En cas de manquement à ces obligations, {CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par le décret n° 83-86 susvisé.

Article 6

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 7

Toute absence pour cause de maladie doit être signalée par l'intéressé à l'établissement et l'avis d'arrêt de travail transmis à l'employeur dans les 48 heures.

Article 8

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} est soumis(e) aux règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public des premier et second degrés régis par le décret n° 86-83 dans les conditions prévues par les articles R. 914-58 et suivants.

Article 9 :

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment celles du décret du 17 janvier 1986.

Licenciement à l'initiative de l'administration

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986.

L'attribution du préavis est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Démission

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} devra informer l'autorité administrative de son intention de démissionner conformément aux dispositions de l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 précité.

Article 10

{CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} est tenu(e), dès la date de début de son contrat, de participer aux actions de formation qui lui seront proposées.

Article 11

L'administration délivre à {CIVILITÉ} {NOM D'USAGE} à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, la date du recrutement et celle de fin de contrat, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 12

Les litiges nés de l'exécution du présent engagement relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à _____, le _____

Signature de l'intéressé(e)

Signature de l'autorité compétente

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Modèle n°2. Avenant au CDD renouvellement

CDD PRO, REP ou SUP
(Renouvellement)
(Modèle 2)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :
Département :
Service:
Programme :

AVENANT À L'ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE

Vu l'engagement à durée déterminée conclu le entre

**LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE**

/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION

d'une part,

et M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :
Demeurant

Né(e) le :

est modifié comme suit :

Article 1

Vu le contrat initial en date du .../... /... et ses avenants le cas échéant ;
Le contrat de M./M^{me} prenant fin le est renouvelé à compter du .../... /... jusqu'au .../.../....
Le présent contrat ne comprend pas de période d'essai.
Les autres clauses du contrat demeurent inchangées.

Article 2

Les litiges nés de l'exécution du présent avenant relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à , le

Signature de l'intéressé(e)
Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Signature de l'autorité compétente

Modèle n°3. Avenant au CDD changement d'indice (modification de la rémunération)

CDD en PRO, REP ou SUP
(Changement d'indice)
(Modèle 3)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :

Département :

Service :

Programme :

AVENANT À L'ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE

Vu l'engagement à durée déterminée conclu le entre

LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE

/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION

d'une part,

et M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :
Demeurant

Né(e) le :

est modifié comme suit :

Article 1

Vu le contrat en date du .../... /... et ses avenants (le cas échéant) ;

M./M^{me} est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré).

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels exerçant les mêmes fonctions, sauf dispositions législatives ou réglementaires réservant le bénéfice aux seuls maîtres contractuels, lui sont également versés.

Article 2

Le présent avenant prend effet au

Les autres clauses du contrat demeurent inchangées.

Article 3

Les litiges nés de l'exécution du présent avenant relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à , le

Signature de l'intéressé(e)

Signature de l'autorité compétente

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Modèle n°4. Autorisation d'enseigner

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :

Département :

Service :

Programme :

(Maîtres délégués établissements sous contrat simple)

AUTORISATION D'ENSEIGNER

(Modèle 4)

LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE

/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles R. 914-53, R. 914-57 et D. 914-58-3 ;

Vu la demande formulée par le chef d'établissement ;

ARRÊTE

Article 1

M./M^{me} est autorisé(e) à exercer en qualité de maître délégué, sur le fondement de l'article R. 914-57 susvisé, des fonctions d'enseignement relevant d'un emploi de catégorie A.

à : [Établissement(s) d'affectation sous contrat simple]

En remplacement de (SUP) / sur poste vacant (PRO) / sur poste provisoirement vacant (REP)

À compter du jusqu'au

Article 2

M./M^{me} est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré).

M./M^{me} effectue une quotité de service de .

Article 3

L'intéressé(e), en tant que maître délégué(e) exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat simple, est soumis(e) aux dispositions du Code du travail.

Fait à le

Signature de l'autorité compétente

Voies et délais de recours :

Si vous estimez devoir contester cette décision, vous pouvez former :

- soit un recours gracieux ou hiérarchique ;
- soit un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente. Ce recours n'a pas d'effet suspensif. Si vous avez d'abord exercé un recours gracieux ou hiérarchique dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la présente décision, le délai pour former un recours contentieux est de 2 mois* :
 - à compter de la notification de la décision explicite de rejet du recours gracieux ou hiérarchique,
 - ou à compter de la date d'expiration du délai de réponse de 2 mois dont disposait l'administration, en cas de décision implicite de rejet du recours gracieux ou hiérarchique.

Dans les cas très exceptionnels où une décision explicite de rejet intervient dans un délai de 2 mois après la décision implicite – c'est-à-dire dans un délai de 4 mois à compter de la notification de la présente décision – vous disposerez à nouveau d'un délai de 2 mois* à compter de la notification de cette décision explicite pour former un recours contentieux.

En cas de recours contentieux, vous pouvez saisir le tribunal administratif au moyen de l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site Internet www.telerecours.fr.

**4 mois pour les agents demeurant à l'étranger*

Modèle n°5. Nouveau contrat CDI à l'issue de six années de CDD**CDI en PRO ou REP**
(Modèle 5)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :

Département :

Service :

Programme :

(Maîtres délégués établissements sous contrat d'association)

ENGAGEMENT À DURÉE INDÉTERMINÉE*Vu le Code de l'éducation notamment ses articles R. 914-57, R. 914-58 et suivants ;**Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;**Vu le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale ;**Vu l'arrêté du 12 mars 2021 modifié fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale ;**Vu l'arrêté du 8 août 2023 pris en application de l'article D. 914-58-4 du Code de l'éducation***LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE****/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION**

d'une part,

et M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :

Né(e) le :

Demeurant

Considérant l'ensemble des engagements à durée déterminée antérieurs,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1M./M^{me} est engagé(e) en qualité de maître délégué sur le fondement des articles du Code de l'éducation susvisés pour exercer des fonctions d'enseignement relevant d'un emploi de catégorie A.

Le présent engagement prend effet à compter du :

Article 2

Le (ou les) établissement(s) dans le(s)quel(s) M./M^{me} est nommé(e) et la (ou les) quotité(s) de service effectuée(s) font l'objet d'un arrêté annexé au présent engagement.

Les obligations de service exigibles des maîtres délégués sont les mêmes que celles définies pour les maîtres contractuels ou agréés.

Article 3

En application des dispositions du R. 914-58-1 du Code de l'éducation, le présent engagement prend effet à compter du à la suite d'engagements à durée déterminée antérieurs.

Le présent engagement ne prévoit pas de période d'essai.

Article 4

M./M^{me}, est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré).

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels exerçant les mêmes fonctions, sauf dispositions législatives ou réglementaires réservant le bénéfice aux seuls maîtres contractuels, lui sont également versés.

Les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail peuvent donner lieu soit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail soit au bénéfice du « forfait mobilités durables », conformément aux dispositions applicables aux agents publics.

M./M^{me} bénéficie de la prime d'attractivité conformément au décret du 12 mars 2021 susvisé.

Article 5 :

M./M^{me} exerce ses fonctions sous l'autorité du recteur d'académie. (ou du DASEN)

Dans le cadre de ses fonctions, l'intéressé(e) est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

En cas de manquement à ces obligations, M./M^{me} s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par le décret n° 83-86 susvisé.

Article 6

M./M^{me} fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 7

Toute absence pour cause de maladie doit être signalée par l'intéressé à l'établissement et l'avis d'arrêt de travail transmis à l'employeur dans les 48 heures.

Article 8

M./M^{me} est soumis(e) aux règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public des premier et second degrés régies par le décret n° 86-83 susvisé dans les conditions prévues par les articles R. 914-58 et suivants.

Article 9

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment celles du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement à l'initiative de l'administration

M./M^{me} ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret n° 83-86.

L'attribution du préavis est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

M./M^{me} devra informer l'autorité administrative de son intention de démissionner conformément aux dispositions de l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 précité.

Article 10

L'administration délivre à M./M^{me} à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la date du recrutement et celle de fin de contrat, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 11

M./M^{me} est tenu(e), dès la date de début de son contrat, de participer aux actions de formation qui lui seront proposées.

Article 12

Les litiges nés de l'exécution du présent engagement relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à _____, le _____

Signature de l'intéressé(e)

Signature de l'autorité compétente

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Modèle n°5bis. Nouveau contrat CDI portabilité

CDI en PRO ou REP « portabilité »
(Modèle 5 bis)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :
Département :
Service :
Programme :
(Maîtres délégués établissements sous contrat d'association)

ENGAGEMENT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Vu le Code de l'éducation notamment ses articles R. 914-57, R. 914-58 et suivants ;
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;
Vu le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale ;
Vu l'arrêté du 12 mars 2021 modifié fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale ;
Vu l'arrêté du 8 août 2023 pris en application de l'article D. 914-58-4 du Code de l'éducation

Entre les soussignés :

**LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE**

/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION

d'une part,

et M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :
Né(e) le :

Demeurant

Considérant le contrat à durée indéterminée conclu entre M./M^{me} et employeur public

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

M./M^{me} est engagé(e) en qualité de maître délégué sur le fondement des articles du Code de l'éducation susvisés pour exercer des fonctions d'enseignement relevant d'un emploi de catégorie A.

Le présent engagement prend effet à compter du :

Article 2

Le (ou les) établissement(s) dans le(s)quel(s) M./M^{me} est nommé(e) et la (ou les) quotité(s) de service effectuée(s) font l'objet d'un arrêté annexé au présent engagement.

Les obligations de service exigibles des maîtres délégués sont les mêmes que celles définies pour les maîtres contractuels ou agréés.

Article 3

Le présent engagement ne prévoit pas de période d'essai.

Article 4

M./M^{me} est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré).

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels exerçant les mêmes fonctions, sauf dispositions législatives ou réglementaires réservant le bénéfice aux seuls maîtres contractuels, lui sont également versés.

Les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail peuvent donner lieu soit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail soit au bénéfice du « forfait mobilités durables », conformément aux dispositions applicables aux agents publics.

M./M^{me} bénéficie de la prime d'attractivité conformément au décret du 12 mars 2021 susvisé.

Article 5

M./M^{me} exerce ses fonctions sous l'autorité du recteur d'académie (ou du Dasein).

Dans le cadre de ses fonctions, l'intéressé(e) est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

En cas de manquement à ces obligations, M./M^{me} s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par le décret n° 83-86 susvisé.

Article 6

M./M^{me} fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 7

Toute absence pour cause de maladie doit être signalée par l'intéressé à l'établissement et l'avis d'arrêt de travail transmis à l'employeur dans les 48 heures.

Article 8

M./M^{me} est soumis(e) aux règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public des premier et second degrés régies par le décret n° 86-83 susvisé dans les conditions prévues par les articles R. 914-58 et suivants.

Article 9

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment celles du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement à l'initiative de l'administration

M./M^{me} ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret n° 83-86.

L'attribution du préavis est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

M./M^{me} devra informer l'autorité administrative de son intention de démissionner conformément aux dispositions de l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 précité.

Article 10

L'administration délivre à M./M^{me} à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la date du recrutement et celle de fin de contrat, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 11

M./M^{me} est tenu(e), dès la date de début de son contrat, de participer aux actions de formation qui lui seront proposées.

Article 12

Les litiges nés de l'exécution du présent engagement relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à _____, le _____

Signature de l'intéressé(e)

Signature de l'autorité compétente

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Modèle n°5ter. Nouveau contrat CDI initial avec période d'essai**CDI en PRO ou REP avec période d'essai***(Modèle 5 ter)***Ministère chargé de l'éducation nationale****Académie :****Département :****Service :****Programme :****(Maîtres délégués établissements sous contrat d'association)****ENGAGEMENT À DURÉE INDÉTERMINÉE***Vu le Code de l'éducation notamment ses articles R. 914-57, R. 914-58 et suivants ;**Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;**Vu le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale ;**Vu l'arrêté du 12 mars 2021 modifié fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale ;**Vu l'arrêté du 8 août 2023 pris en application de l'article D. 914-58-4 du Code de l'éducation*

Entre les soussignés :

**LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE****/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION**

d'une part,

et M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :

Né(e) le :

Demeurant

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

M./M^{me} est engagé(e) en qualité de maître délégué sur le fondement des articles du Code de l'éducation susvisés pour exercer des fonctions d'enseignement relevant d'un emploi de catégorie A.

Le présent engagement prend effet à compter du :

Article 2

Le (ou les) établissement(s) dans le(s)quel(s) M./M^{me} est nommé(e) et la (ou les) quotité(s) de service effectuée(s) font l'objet d'un arrêté annexé au présent engagement.

Les obligations de service exigibles des maîtres délégués sont les mêmes que celles définies pour les maîtres contractuels ou agréés.

Article 3

Conformément à l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, le présent engagement comprend une période d'essai dont la durée est de jours ouvrés à compter de sa date de début.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 4

M./M^{me} est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré).

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels exerçant les mêmes fonctions, sauf dispositions législatives ou réglementaires réservant le bénéfice aux seuls maîtres contractuels, lui sont également versés.

Les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail peuvent donner lieu soit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail soit au bénéfice du « forfait mobilités durables », conformément aux dispositions applicables aux agents publics.

M, Mme bénéficie de la prime d'attractivité conformément au décret du 12 mars 2021 susvisé.

Article 5

M./M^{me} exerce ses fonctions sous l'autorité du recteur d'académie. (ou du Dase)

Dans le cadre de ses fonctions, l'intéressé(e) est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

En cas de manquement à ces obligations, M./M^{me} s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par le décret n° 83-86 susvisé.

Article 6

M./M^{me} fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 7

Toute absence pour cause de maladie doit être signalée par l'intéressé à l'établissement et l'avis d'arrêt de travail transmis à l'employeur dans les 48 heures.

Article 8

M./M^{me} est soumis(e) aux règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public des premier et second degrés régies par le décret n° 86-83 susvisé dans les conditions prévues par les articles R. 914-58 et suivants.

Article 9

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment celles du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement à l'initiative de l'administration

M./M^{me} ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret n° 83-86.

L'attribution du préavis est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

M./M^{me} devra informer l'autorité administrative de son intention de démissionner conformément aux dispositions de l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 précité.

Article 10

L'administration délivre à M./M^{me} à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la date du recrutement et celle de fin de contrat, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 11

M./M^{me} est tenu(e), dès la date de début de son contrat, de participer aux actions de formation qui lui seront proposées.

Article 12

Les litiges nés de l'exécution du présent engagement relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à _____, le _____

Signature de l'intéressé(e)

Signature de l'autorité compétente

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Modèle n°6. Arrêté de nomination

CDI en PRO, REP

(Modèle 6)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :

Département :

Service :

Programme :

(Maîtres délégués établissements sous contrat d'association)

**ARRÊTÉ DE NOMINATION D'UN MAÎTRE DÉLÉGUÉ
EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE****LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE****/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION***Vu le Code de l'éducation notamment ses articles R. 914-57, R. 914-58 et suivants ;**Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;**Vu l'engagement à durée indéterminée en date du [préciser la date de l'engagement] ;***ARRÊTE****Article 1**M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :

Né(e) le :

est nommé(e) dans l'(ou les) établissement(s) lié(s) à l'État par contrat d'association :

1) [Établissement(s) sous contrat d'association]

Dans la discipline (2^d degré) :Pour une quotité de service de (1^{er} degré) / Pour une quotité horaire de (2^d degré) :

Sur poste vacant (PRO) / sur poste provisoirement vacant (REP)

Le cas échéant, pour les compléments de service en SUP :

À compter du jusqu'au .

2) [Le cas échéant, reproduire 1]

Article 1bis (le cas échéant)M./M^{me} est admis(e) au bénéfice des dispositions du régime de temps partiel de droit/sur autorisation pour une quotité de %**Article 2**

[Autorité académique] est chargé(e) de l'exécution du présent arrêté.

Fait à _____, le _____

Signature de l'autorité compétente :

Voies et délais de recours :

Si vous estimez devoir contester cette décision, vous pouvez former :

- soit un recours gracieux ou hiérarchique ;
- soit un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente. Ce recours n'a pas d'effet suspensif. Si vous avez d'abord exercé un recours gracieux ou hiérarchique dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la présente décision, le délai pour former un recours contentieux est de 2 mois* :
 - à compter de la notification de la décision explicite de rejet du recours gracieux ou hiérarchique,
 - ou à compter de la date d'expiration du délai de réponse de 2 mois dont disposait l'administration, en cas de décision implicite de rejet du recours gracieux ou hiérarchique.

Dans les cas très exceptionnels où une décision explicite de rejet intervient dans un délai de 2 mois après la décision implicite – c'est-à-dire dans un délai de 4 mois à compter de la notification de la présente décision – vous disposerez à nouveau d'un délai de 2 mois* à compter de la notification de cette décision explicite pour former un recours contentieux.

En cas de recours contentieux, vous pouvez saisir le tribunal administratif au moyen de l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site Internet www.telerecours.fr.

**4 mois pour les agents demeurant à l'étranger.*

Modèle n°7. Ancienneté CDI atteinte en cours de CDD

CDI après 6 ans d'ancienneté (CDD en cours)
(Modèle 7)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :
Département :
Service:
Programme :

AVENANT À L'ENGAGEMENT À DURÉE INDÉTERMINÉE

*Vu le Code de l'éducation notamment son article R. 914-58-1 ;
Vu les engagements antérieurs conclus avec M./M^{me}*

L'engagement à durée indéterminée conclu le entre

**LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE**

/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION

d'une part,

et M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :
Demeurant

Né(e) le :

est modifié comme suit :

Article 1

Les mentions relatives à le ou les établissement(s) d'affectation et à la ou les quotité(s) d'affectation associée(s) sont renvoyées à un arrêté de nomination qui constitue une annexe de l'engagement à durée indéterminée.

Article 2

En application des dispositions du R. 914-58-1 du Code de l'éducation, le présent engagement prend effet à compter du à la suite d'engagements à durée déterminée antérieurs.

Les autres clauses du contrat demeurent inchangées.

Article 3

Les litiges nés de l'exécution du présent avenant relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à , le

Signature de l'intéressé(e)

Signature de l'autorité compétente

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Modèle n°8. Avenant au CDI changement d'indice (modification de la rémunération)

CDI (Changement d'indice)
(Modèle 8)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :

Département :

Service :

Programme :

AVENANT À L'ENGAGEMENT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Vu l'engagement à durée indéterminée conclu le entre

**LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE
NATIONALE DU DÉPARTEMENT DE**

/ LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION

d'une part,

et M./M^{me} Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :
Demeurant

Né(e) le :

est modifié comme suit :

Article 1

Vu le contrat de recrutement en date du .../.../... et ses avenants le cas échéant ;

M./M^{me}, est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré).

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels exerçant les mêmes fonctions, sauf dispositions législatives ou réglementaires réservant le bénéfice aux seuls maîtres contractuels, lui sont également versés.

Article 2

Le présent avenant prend effet au

Les autres clauses du contrat demeurent inchangées.

Article 3

Les litiges nés de l'exécution du présent avenant relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à _____, le _____

Signature de l'intéressé(e)

Signature de l'autorité compétente

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Modèle n°9. Certificat administratif

CDD et CDI
(Modèle 9)

Ministère chargé de l'éducation nationale

Académie :

Département :

Service :

Programme :

(Maîtres délégués établissements sous contrat d'association)

CERTIFICAT

LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE/ le DASEN

Vu le Code de l'éducation notamment ses articles R. 914-57 et R. 914-58 ;

Vu l'article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;

Certifie que

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

Né(e) le / /

Demeurant :

A été recruté(e) du..... [date de début du contrat] au [date de fin du contrat]

compris le [ou les renouvellements] en qualité de contractuel de catégorie A pour assurer les fonctions de maître délégué à temps complet (ou incomplet) correspondant àheures hebdomadaires pour une quotité de service de%.

[le cas échéant]

M./M^{me} a bénéficié de congés non assimilés à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986) durant les périodes suivantes :

Du au

Du au

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

Fait à , le / /

Signature de l'autorité compétente :

Annexe 3 – Tableau relatif aux autorisations d'absence des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
I – Autorisations d'absence facultatives (en vertu de l'article R. 914-58 du Code de l'éducation)			
A. Autorisations d'absence pour évènements familiaux			
1 – Décès ou maladie grave (conjoint, partenaire Pacs, père, mère)	*Instruction n° 7 du 23 mars 1950 *Circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité (Pacs)	3 jours Éventuels délais de route (maximum 48h)	Plein traitement
2 – Mariage ou Pacs		5 jours Éventuels délais de route (maximum 48h)	Plein traitement
B. Autorisations d'absence liées à la naissance			
3 – Préparation à l'accouchement	*Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995 *Avis du médecin de prévention	Durée nécessaire pour se rendre et participer aux cours préparatoires à l'accouchement Nécessité de présentation de certificats médicaux	Plein traitement
4 – Allaitement	*Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995	1 heure par jour à prendre en 2 fois si organisation matérielle appropriée à la garde des enfants	Plein traitement
5 – Aménagements d'horaires pendant la grossesse	*Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 *Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995 (art. 26)	1 heure par jour maximum à partir du début du troisième mois	Plein traitement
6 – Examens médicaux obligatoires pendant la grossesse de la conjointe, vivant maritalement ou partenaire Pacsé	*Article L. 622-1 du CGFP *Article L. 1225-16 du Code du travail *Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995	Durée pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires	Plein traitement

C. Autorisations d'absence diverses			
7 – Effectuer une PMA ou suivre le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement qui effectue une PMA	*Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)	Absence doit être proportionnée à la durée de l'acte médical reçu	Plein traitement
8 – Soin à enfant malade ou garde momentanée (enfant de moins de 16 ans sauf enfant handicapé)	*Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 *Circulaire n° 83-164 du 13 avril 1983	Durée sur l'année civile	Plein traitement
9 – Cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse	*Instruction n° 7 du 23 mars 1950	Variable selon la maladie	Plein traitement
10 – Représentation de parents d'élèves	*Circulaire n° 1913 du 17 octobre 1997	Uniquement certaines fonctions (conseils de classe, d'école, d'administration, comités de parents, commission permanente)	Plein traitement
11 – Pour fêtes religieuses	*Circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967 *Circulaire du 10 février 2012	Calendrier des fêtes religieuses (en fonction de la compatibilité avec le service)	Plein traitement
12 – Activités de sapeur-pompier volontaires	*Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 *Articles L. 723-11 et L. 723-12 du Code de la sécurité intérieure	Durée nécessaire pour se rendre, participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation intervenant pendant leur temps de travail	Possibilité de maintien du plein traitement pour la période de formation

II – Autorisations d'absence de droit (en vertu de l'article R. 914-58 du Code de l'éducation)			
A. Autorisations d'absence liées aux élections			
13 – Participation en tant que membre d'un conseil municipal, départemental, régional aux séances plénières, aux réunions des commissions, aux réunions des assemblées délibérantes	*Articles du Code général des collectivités territoriales (CGCT) : L. 2123-1 (mandat municipal) ; L. 3123-1 (mandat conseil départemental) ; L. 4135-1 (mandat conseil régional) ; *Circulaire FP n° 2446 du 13 janvier 2005	Durée nécessaire pour se rendre et participer aux réunions précitées	L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le temps passé par l'élu aux séances et réunions citées
14 – Crédits d'heures (membres des conseils municipaux, départementaux, régionaux)	*Articles du CGCT : L. 2123-2 (mandat municipal) ; L. 3123-2 (mandat conseil départemental) ; L. 4135-2 (mandat conseil régional)	Variable selon le mandat électif	Sans traitement
15 – Candidature à une fonction élective	*Article L. 3142-79 du Code du travail *Circulaire FP du 18 janvier 2005	Variable selon l'élection : • 20 jours ouvrables pour un candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat ; • 10 jours ouvrables pour un candidat au Parlement européen, aux élections municipales (commune > 3500 hab.), départementales, régionales, à l'Assemblée de Corse et au conseil de la métropole de Lyon	Sans traitement si l'absence n'est pas imputée sur le congé payé annuel
16 – Participation aux travaux des assemblées publiques électives et aux travaux des organismes professionnels	*Loi n° 82-1061 du 17 décembre 1982 *Circulaire FP/2023 du 10 avril 2002 *Instruction n° 7 du 23 mars 1950	Durée maximale de 10 jours par an pour les organismes professionnels	Plein traitement
B. Autorisations d'absence diverses			
17 – Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	*Article L. 2122-1 du Code de la santé publique *Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 *Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995	Durée nécessaire pour se rendre et participer aux examens médicaux obligatoires	Plein traitement

18 – Mesures de prophylaxie et éviction de maître en cas de maladie contagieuse	*Instruction n° 7 du 23 mars 1950 *Arrêté du 3 mai 1989 relatif à la durée et aux conditions d'éviction	Variable selon la maladie	Plein traitement
19 – Concours	*Circulaires n° 75-238 et n° 75-U-065 du 9 juillet 1975	2 jours et durée du concours Absence doit précéder la 1 ^{re} épreuve du concours	Plein traitement
20 – Jury d'examen	*Décret du 17 décembre 1933	Variable selon la durée et le déroulement du jury d'examen	Plein traitement (en tenant compte des règles applicables en matière indemnitaire)
21 – Participer aux commissions consultatives mixtes (CCMD et CCMA)	*Article R. 914-13 du Code de l'éducation	Durée totale (délais de route, durée prévisible de la réunion, temps égal à cette durée pour la préparation et le compte-rendu des travaux, sans que ce temps puisse excéder 2 journées)	Plein traitement et indemnisation des frais de déplacement et de séjour
22 – Participation à un jury d'assises	*Articles 266, 288 et R. 139 à 146 du Code de procédure pénale *Lettre FP/7 n° 004416 du 17 juin 1996	Durée du procès	Plein traitement et indemnité de séance versée au juré
23 – Suivre des actions de formation en vue de la préparation d'un examen, concours ou sélection	*Article 6 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 *Chapitre V du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007	Décharge de service pour une durée inférieure ou égale à 5 journée à temps complet	Plein traitement
24 – Décès d'un enfant	*Article L. 622-2 du CGFP	Durée variable selon l'âge de l'enfant ou de la situation de l'enfant	Plein traitement

Annexe 4 – Tableau relatif aux congés des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association

Les congés ne peuvent être attribués au-delà du terme de l'engagement des maîtres délégués.

Les cas de réemploi ne sont applicables qu'aux maîtres délégués en CDI ou en CDD dont le terme du contrat est postérieur au terme du congé (article 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

Type de congé	Textes de référence	Durée	Droits attachés au congé	Conditions de réintégration
I – Congés divers (Titre III du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État et article R. 914-58 du Code de l'éducation)				
1 – Congé annuel	*Articles 10, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984	Calendrier scolaire et compte tenu de la durée du service effectué auprès de l'administration	Plein traitement (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	Sans objet
2 – Congé pour formation syndicale	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Décret n° 84-474 du 15 juin 1984	Durée maximale de 12 jours ouvrables par an (absence d'ancienneté requise)	Plein traitement (la durée du congé est désormais prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	Sans objet

<p>3 – Congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la Jeunesse</p>	<p>*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Décret n° 63-501 du 20 mai 1963</p>	<p>Durée maximale de 6 jours ouvrables par an (absence d'ancienneté requise)</p>	<p>Traitement réduit au montant des retenues légales pour retraite et sécurité sociale ; maintien du SFT (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)</p>	<p>Sans objet</p>
<p>4 – Congé pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du Code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, dans un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'État dans le département de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, ou dans une mutuelle, union ou fédération, dans le cadre d'un mandat pour lequel l'agent a été statutairement désigné ou élu à titre personnel et bénévole</p>	<p>*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Article L. 641-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) *Article 7 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014</p>	<p>Durée maximale de 6 jours ouvrables par an (absence d'ancienneté requise)</p>	<p>Congé non rémunéré (la durée du congé est assimilée à une période de service effectif et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel)</p>	<p>Sans objet</p>
<p>5 – Congés de formation</p>	<p>*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Article 10 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007</p>	<p>Durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière (justifier d'une ancienneté de service de 36 mois dont 12 mois au moins dans l'administration dans laquelle est demandé le congé de formation)</p>	<p>Indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité afférente à l'indice détenu à la date de la mise en congés pendant les 12 premiers mois ; sans traitement les deux autres années</p>	<p>Sans objet</p>

6 – Congé pour bilan de compétence	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Article 22 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 *Article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007	24 heures par an (fractionnable) sur le temps de service (justifier de 10 ans de service)	Plein traitement	Sans objet
7 – Congé pour validation des acquis d'expérience	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Article 23 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 * Article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007	24 heures par an (fractionnable) sur le temps de service	Plein traitement	Sans objet
8 – Congé de représentation	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Articles L. 642-1 à L. 642-2 du CGFP *Articles 1 et 2 du décret n° 2005-1237	Durée maximale de 9 jours ouvrables par an (congé cumulable avec les congés n° 2 et n° 3 dans la limite de 12 jours ouvrables pour une même année)	Plein traitement (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	Sans objet
II – Congés pour raisons de santé (Titre IV du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État et article R. 914-58 du Code de l'éducation)				
9 – Congé maladie ordinaire	*Articles 12, 16, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83	Pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou une période de 300 jours de service effectif si son utilisation est discontinue	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 4 mois de service : sans traitement ; • À partir de 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement (déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale) ; 	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

			<ul style="list-style-type: none"> • À partir de 2 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement (déduction des IJ) ; • À partir de 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement (déduction des IJ) (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne) <p><u>À compter du 1er septembre 2024 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir de 4 mois de service : 3 mois à plein traitement et les 9 mois suivants à demi-traitement (à compter des congés débutant le 1^{er} juillet 2025, l'administration est subrogée aux maîtres délégués dans ses droits aux IJ) 	
10 – Congé sans traitement pour raison de santé (maladie)	*Articles 16 et 17 du décret n° 86-83	Durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire	Sans traitement (maintien de l'ancienneté acquise avant l'octroi de ce congé)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

<p>11 – Congé grave maladie</p>	<p>*Articles 13, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83</p>	<p>Durée maximale de trois ans, accordé par période de 3 à 6 mois (justifier de trois ans de service)</p> <p><u>À compter du 1er septembre 2024</u> : Il faut justifier de 4 mois de service</p>	<p>Plein traitement pendant un an et demi-traitement pendant les deux ans qui suivent</p> <p><u>À compter du 1er septembre 2024</u> : Plein traitement pendant un an puis 60 % du traitement pendant les deux ans qui suivent</p>	<p>Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente</p>
<p>12 – Congé pour accidents de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions</p>	<p>*Articles 14, 16, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83</p> <p>*Article L. 433-2 du Code de la sécurité sociale</p>	<p>Pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un mois à plein traitement dès leur entrée en fonction ; • À partir de 2 ans de service : 2 mois à plein traitement ; • À partir de 3 ans de service : 3 mois à plein traitement ; • Au-delà : perception des IJ, versées par l'administration lorsque l'agent est recruté à temps complet ou sur un contrat d'une durée inférieure à 1 an et versées par la CPAM dans les autres cas. <p>(la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)</p>	<p>Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente</p>

III – Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (Titre V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État et article R. 914-58 du Code de l'éducation)

13 – Congé de maternité	<p>*Articles 15, 16, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83</p> <p>*Article L. 631-3 CGFP</p> <p>*Articles L. 1225-17 à L. 1225-21 du Code du travail</p> <p>*Chapitre I^{er} du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021</p>	<p>Durée légale fixée par la loi (16 semaines pour les 2 premiers, 26 semaines à partir du 3^e, 34 semaines pour les grossesses gémellaires et 46 semaines pour les triplets ou plus)</p>		
14 – Congé d'adoption ou d'accueil d'un enfant	<p>*Articles 15, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83</p> <p>*Articles L. 631-7 à L. 631-9 du CGFP</p> <p>*Article L. 331-7 du Code de la sécurité sociale</p> <p>*Article L. 1225-25 du Code du travail</p> <p>*Chapitre I^{er} du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021</p>	<p>Durée légale fixée par la loi (16 semaines à 18 semaines si trois enfants déjà à charge ou 22 semaines en cas d'adoption de 2 enfants ou plus)</p>	<p>Plein traitement et déduction des IJ</p> <p>Pas de condition d'ancienneté (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)</p>	<p>Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente</p>
15 – Congé de paternité	<p>*Articles 15, 16, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83</p> <p>*Article L. 631-9 du CGFP</p> <p>*Article L. 1225-35 du Code du travail</p> <p>*Article L. 331-8 du Code de la sécurité sociale</p>	<p>Durée légale fixée par la loi (25 jours ou 32 jours en cas de naissances multiples)</p>		

16 – Congé parental	*Articles 19, 27 et 28 du décret n° 86-83	Période de deux à six mois renouvelables (ancienneté d'un an requise)	Congé non rémunéré (la durée du congé est prise en compte dans la limite d'une durée de 5 ans dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à formation et pour le recrutement par concours interne)	Réintégration sur le précédent emploi (maximum un mois après la fin de congé) ou sur un emploi équivalent, le plus près possible du dernier lieu de travail et assorti d'une rémunération équivalente
17 – Congé pour se rendre dans les DOM, les COM, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue d'une adoption	*Articles 19 bis, 27 et 28 du décret n° 86-83 *Articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles	Durée maximale de 6 semaines par agrément (absence d'ancienneté requise)	Congé non rémunéré (maintien de l'ancienneté acquise avant l'octroi de ce congé)	Réintégration sur le précédent emploi (la demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux semaines avant le départ)
18 – Congé de solidarité familiale	*Articles 19 ter, 27, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 *Article L. 1111-6 du Code de la santé publique	Durée maximale de trois mois renouvelable une fois (pas de condition d'ancienneté et actionnable ou pris sous la forme d'un service à temps partiel)	Congé non rémunéré (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	Réintégration sur le précédent service (service protégé pendant la durée du congé)
19 – Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à l'enfant à charge, au conjoint, à un ascendant, au partenaire lié par un Pacs	*Articles 20, 24, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée maximale de 3 ans renouvelable si les conditions d'obtention sont réunies (condition d'ancienneté d'un an)	Congé non rémunéré (maintien de l'ancienneté acquise avant l'octroi de ce congé)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

20 – Congé pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un Pacs	*Articles 20, 24, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée maximale de 3 ans renouvelable si les conditions d'obtention sont réunies (condition d'ancienneté d'un an)	Congé non rémunéré (maintien de l'ancienneté acquise avant l'octroi de ce congé)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
21 – Congé de présence parentale	*Articles 20 bis, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83 *Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 *Article L. 544-2 du Code de la sécurité sociale	Maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois (absence d'ancienneté requise)	Congé non rémunéré et sans droit à pension (l'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale) La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
22 – Congé proche aidant	*Articles 20 ter, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83 *Articles L. 3142-16, L. 3142-24 et D. 3142-8 du Code du travail	Durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière (pour une période continue ou pour plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un service à temps partiel)	Congé non rémunéré (maintien de l'ancienneté acquise avant l'octroi de ce congé)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
23 – Congé pour raisons de famille	*Articles 21, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée maximale de 15 jours par an (octroi sous réserve des nécessités du service ; absence d'ancienneté requise)	Congé non rémunéré (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti

			promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	d'une rémunération équivalente
24 – Congé pour convenances personnelles	*Articles 22, 24, 27, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée maximale de 5 ans renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière	Congé non rémunéré (maintien de l'ancienneté acquise avant l'octroi de ce congé)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
25 – Congé pour la création d'une entreprise	*Articles 23, 24, 27, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83 *Articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020	Durée maximale d'un an renouvelable une fois	Congé non rémunéré (maintien de l'ancienneté acquise avant l'octroi de ce congé)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
IV – Absence résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve (Titre VI du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État et article R. 914-58 du Code de l'éducation)				
26 – Obligation légale (membre du gouvernement, mandat parlementaire)	*Articles 25 et 27 du décret n° 86-83	Durée égale à l'exercice des fonctions gouvernementales ou mandat parlementaire	Sans traitement	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
27 – Accomplissement du service national actif	*Articles 26, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée du service	Sans traitement (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

28 – Période d'instruction obligatoire	*Articles 26, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée de la période	Plein traitement (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
29 – Période d'activité dans la réserve opérationnelle	*Articles 26, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée de la période	Plein traitement si la durée est inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile. Sans traitement pour la période excédant cette durée (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	
30 – Période d'activité dans la réserve de sécurité civile	*Articles 26, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83	Durée de la période	Plein traitement si la durée est inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile. Sans traitement pour la période excédant cette durée (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	

31 – Période d'activité dans la réserve sanitaire	*Articles 26, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83 *Article L. 3132-1 du Code de la santé publique	Durée de la période	Plein traitement (la durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits à congés, les droits à avancement, à promotion, à formation et au recrutement par concours interne)	
V – Absence résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve (Titre VIII bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État et article R. 914-58 du Code de l'éducation)				
32 – Congé de mobilité	*Article 33-2 du décret n° 86-83 *Circulaire DGAFP du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État	Durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans	Sans traitement	Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente