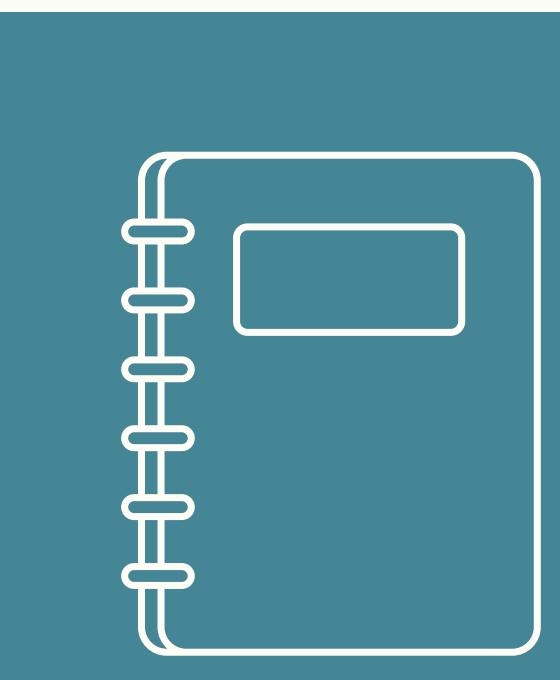
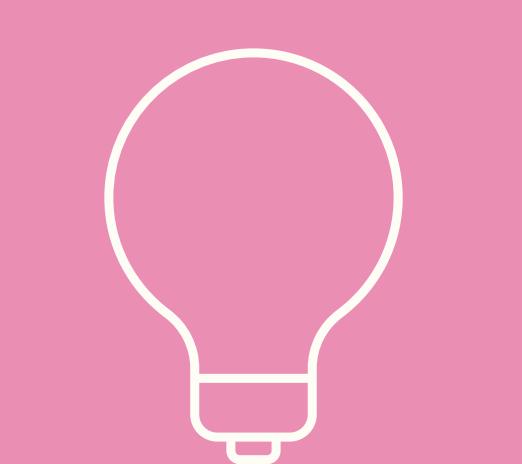
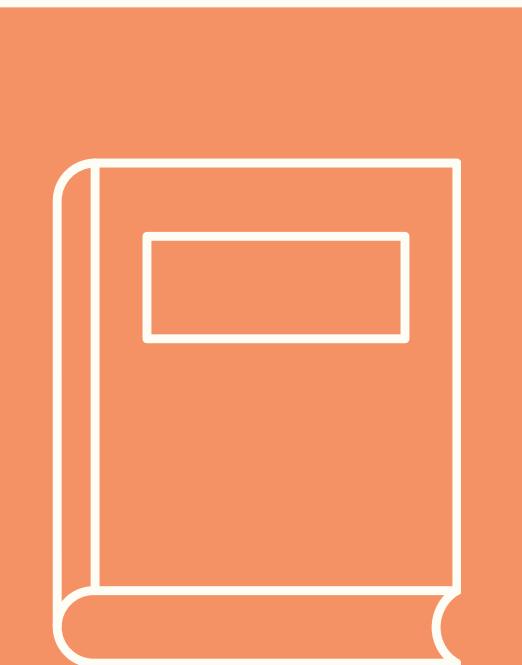


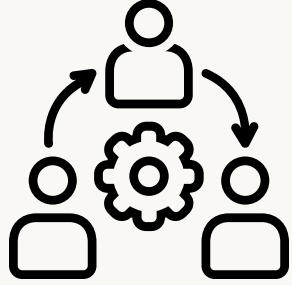
PIAL

Accompagner les AESH au fil de leur contrat



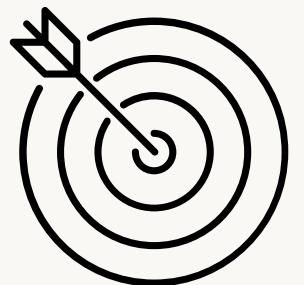
Missions du SAE

Service de l'Accompagnement Educatif



Au Rectorat de l'Académie de Nantes

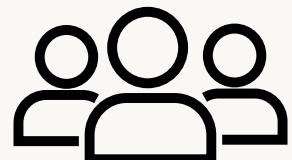
Rattaché à la Secrétaire Générale Adjointe, directrice des ressources humaines



Gestion des carrières et paies des AESH et AED (en CDI uniquement)

6 800 AESH - 450 AED CDI sur l'académie

1/3 des AESH dans le 44



20 gestionnaires organisés en bureau de gestion par département

6 gestionnaires pour les AESH 44

Eléments de cadrage

Des documents pour répondre à vos premières questions



Guide de gestion des AESH

AESH
Accompagnement des Élèves
en Situation de Handicap

Guide académique

SOMMAIRE

ACADEMIE DE NANTES
Liberté Égalité Fraternité

Pial Mode d'emploi

PIAL MODE D'EMPLOI – 1D 2D

2 septembre 2024 / 7 - BEP ASH MIJEC, Guide des procédures, Scolarisation élèves en situation de handicap

Pial Mode d'Emploi

Repères institutionnels

Je suis pilote

Je suis coordonnateur(trice)

Je suis chef(fe) d'établissement

Je suis enseignant(e)

Je suis enseignant(e) référent(e)

Du côté de l'AESH

Du côté de la fa



Après 3 ans de mise en œuvre des **Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL)**, un besoin d'harmonisation des pratiques des différents acteurs de notre réseau est apparu. Pour ce faire, un groupe de travail a oeuvré à l'élaboration de l'outil « Pial Mode d'Emploi » à destination des établissements.

Vous trouverez ci-contre les repères institutionnels ainsi que 7 fiches pratiques pour vous guider dans vos relations inter-acteurs et dans vos procédures.

Travail réalisé conjointement par le groupe de travail : pour la DDEC44 (Béatrice Bédier, Pascale Hyvoz et Julie Leyrat-Savin), pilotes chefs d'établissement (Myriam Epié, Jean-Baptiste Lucas Guinel, Corinne Rumin), coordonnateurs enseignants (Armelle Delaroux, Adeline Dupé, Christine Noury Boucart), ERSH (Alexa Lemeteyer), Graphisme : Margot Brethomé)

Repères du contrat

PIAL et SAE, au service des AESH et des établissements...



Pilote

Coordo

CE de(s)
(l') établissement(s)

SAE

Recrutement de l'AESH

1

Le coordonnateur et le pilote recensent les besoins en recrutement, font le lien avec la DSDEN qui validera le lancement de possibles recrutements.

2

Prise de contact avec le(s) candidats - entretiens - validation - documents à faire suivre au gestionnaire DSDEN (fiche de suivi de recrutement + fiche de poste).

3

Mise en place du contrat : 3 ans, CDI possible à l'issue.

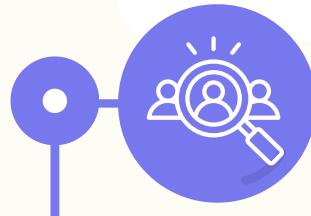
Lors de l'entretien de recrutement, bien préciser :

- la durée du contrat : des heures effectives et parfois des heures de sous-service
- un modularité possible en fonction des besoins du PIAL au fil de l'année
- le fait que l'intervention peut se faire au 1er comme au 2nd degré
- que le secteur d'intervention de l'AESH est bien sur l'ensemble du PIAL
- insister sur la complexité de l'accompagnement des élèves : cela peut nécessiter des compétences physiques importantes, beaucoup de déplacements...parfois pas compatible avec la condition de la personne !
- évoquer les conditions salariales : 24h avec une projection indicative de la rémunération + heures connexes et leur utilisation



Recrutement

Etablir le cadre dès le départ.



Lien SAE/AESH

- tableau de suivi des recrutements, envoi du contrat pour signature à l'AESH par le SAE.

Pilote

Coordo

CE de(s)
(l') établissement(s)

SAE

Arrivée dans l'(les) établissement(s)

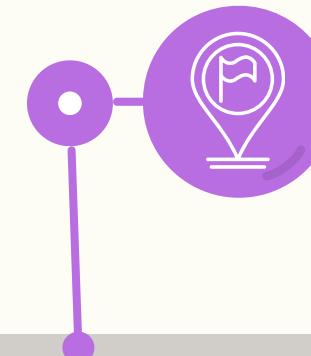
Emploi du temps

Etabli par le CE de l'établissement de rattachement en concertation avec les CE des écoles d'intervention.

Envoyé par l'AESH au SAE.

Faire du lien

Des rencontres doivent être organisées dans les établissements de la fiche de poste afin de faciliter la prise de contact et la connaissance des missions selon chaque accompagnement.



Arrivée dans le(s) établissement(s)

Liens équipes.
Suivi emploi du temps et
des heures.



Les AESH sont rémunérées sur 41 semaines : 36 semaines scolaires + 5 semaines réparties dans l'année pour :

- des équipes de suivi de scolarisation hors temps scolaire
- des temps de régulation avec les enseignants
- formations
- concertations

Ex. : contrat de 24h => $24 \times 5 = 120$ h dues

Accompagnement de carrière

Suivi des AESH

Des points réguliers doivent être réalisés :

- avec l'enseignant de la classe pour le quotidien
- avec le CE de l'établissement concerné comme tout autre personnel

Evaluations

- Evaluation au bout de 1 - 3 et 6 ans
- CDI au bout de 3 ans conditionné à l'appréciation sur la manière de servir.
- Rapport annuel d'activité

Formation

Formation obligatoire d'adaptation à l'emploi de 60h

Programme académique de formation en lien avec la DSDEN

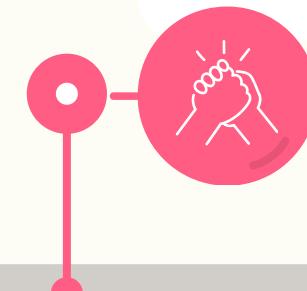


Période d'essai de 3 mois renouvelable 1 fois !

Nécessité d'accompagner la prise de poste

Accompagnement

Suivi
Evaluations



Pilote

Coordo

CE de(s)
(l') établissement(s)

SAE

Orages en vue ?

Un(e) AESH est régulièrement en arrêt et cela bloque le fonctionnement du PIAL...

Un(e) AESH n'est pas content de son emploi du temps et se met en arrêt en réponse à ce changement...

Un(e) AESH refuse un changement/une affectation, des leviers ?

Un accompagnement flash pour des accompagnements difficiles ?



Les bons réflexes...

- c'est le CE de l'école concernée qui reçoit en entretien seul/avec le pilote
- réaliser à chaque fois un écrit signé par l'AESH
- le transmettre au SAE via le pilote

Pilote

Coordo

CE de(s)
établissement(s)

SAE

Rupture ?

En cours ou à l'issue de la
période d'essai

En cours de contrat ou
après expiration période
d'essai

Après constat de l'insuffisance pro de la personne recrutée;

Après avoir constaté que tous les accompagnements mis en place sont infructueux (cf importance période d'essai).

Démission;

Licenciement (faute, insuffisance pro, inaptitude physique);

Rupture conventionnelle (uniquement pour les CDI).

Rupture ?

Procédures.

