ACADÉMIE D'AMIENS
Liberté
Égalité
Fraternité

PROTOCOLE DEPARTEMENTAL POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES DANS LA PRISE EN CHARGE DES ELEVES EN DIFFICULTE DE COMPORTEMENT (SITUATIONS COMPLEXES) - DEPARTEMENT DE L'AISNE

Dans l'établissement scolaire

En circonscription (1er degré) ou en cellule de veille (2nd degré)

1 L'équipe enseignante recherche et expérimente des réponses au sein de la classe, du cycle, de l'établissement scolaire.

2 L'enseignant ou le professeur principal rencontre la famille, le cas échéant en présence du directeur / conseiller principal d'éducation / chef d'établissement. Un contrat de comportement avec l'élève est formalisé pour une durée de 3 à 4 semaines et signé par la famille. La famille prend connaissance du protocole départemental.

3 Si la situation n'est pas résolue, une équipe éducative est organisée.

La situation est examinée collectivement avec le concours du psychologue, des enseignants spécialisés, des personnels de santé ou du social.

Un plan d'action est proposé et un échéancier des rencontres est défini (quoi ? quand ? qui ?).

4 Le pôle ressource (1er degré) ou la cellule de veille (2nd degré) est sollicité.

Un conseiller pédagogique de circonscription (1er degré) ou un psychologue (2nd degré) réalise une observation de l'élève pour enrichir l'analyse puis échange avec l'enseignant et l'équipe de l'établissement scolaire. Des pistes d'adaptations pédagogiques sont proposées. Une nouvelle observation est programmée quelques semaines plus tard pour mesurer les progrès de l'élève et réévaluer ses besoins.

L'exposé puis le suivi de la situation sont à l'ordre du jour des réunions programmées du pôle ressource ou de la cellule de veille.

5 Le suivi de la situation permet d'apprécier son évolution : dégradation, stagnation, amélioration. Le pôle ressource ou la cellule de veille, en lien avec le directeur de l'école/chef d'établissement, évalue la nécessité de mettre un terme à l'accompagnement ou d'engager la saisine du Pôle d'Appui à la Scolarité (PAS) qui orientera, si nécessaire, vers l'EMAS ou le PCPE.

6 L'IEN ou le Chef d'établissement informe la famille de la saisine des ressources départementales.

NB: tout fait préoccupant (événement grave, phénomène de violence), au sein d'une école ou d'un établissement scolaire, continue de faire l'objet (à l'appréciation du directeur ou du chef d'établissement) d'un signalement sur l'application faits établissement.

Au niveau départemental

7

1. La cellule d'analyse des situations complexes

Elle se réunit une fois par mois, elle est sollicitée par l'inspecteur de la circonscription ou le chef d'établissement de l'élève en difficulté de comportement lorsque les aménagements proposés n'ont pas abouti à des progrès et que la situation se dégrade. **Selon les situations, la cellule peut se composer des membres suivants :** ADASEN, IEN A, IEN école inclusive, conseiller technique vie scolaire, conseillère technique en faveur des élèves, infirmière conseillère technique, psychologue EN, conseiller pédagogique école inclusive, conseillère départementale de prévention, référent directeur, directeur d'école, chef d'établissement…

Objectif : Proposer un plan d'action complémentaire, et/ou l'intervention de la cellule d'appui. Elle peut solliciter un avis supplémentaire APADHE, PCPE, IEN IO...

2. La cellule d'appui

Pilotée par l'inspectrice de la circonscription école inclusive, elle se compose à minima d'un conseiller pédagogique de la circonscription école inclusive

L'intervention se fait en binôme avec la présence systématique d'un conseiller pédagogique de circonscription (1er degré) ou d'un membre de l'établissement identifié par le chef d'établissement (2nd degré). Un relevé de conclusions est rédigé , visé par l'inspectrice de la circonscription école inclusive et transmis à l'inspecteur ou au chef d'établissement.

Parallèlement à l'intervention la cellule d'écoute peut être sollicitée.

3. La cellule ressources humaines

Elle doit permettre aux équipes de verbaliser la complexité de la situation et les difficultés rencontrées en dehors du cadre hiérarchique. Plusieurs professionnels peuvent être sollicités : conseiller départemental ressources humaines, membre de la cellule d'écoute.