

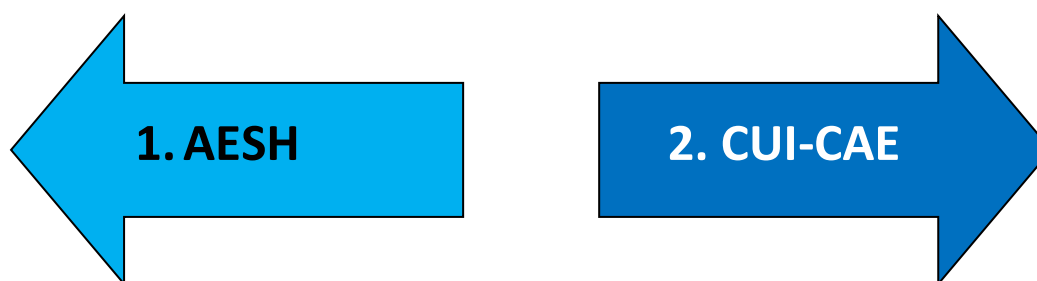
## La nature des contrats

Les missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap sont confiées à des personnels qui relèvent de deux statuts différents : **les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) recrutés sous contrat de droit public** et les **agents engagés par contrat unique d'insertion- contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) recrutés sous contrat de droit privé** régi par le code du travail (EVS de l'Enseignement Catholique).

Seuls les **AESH** peuvent exercer, dans le cadre de la durée réglementaire du temps de travail, **l'accompagnement lors des sorties ou voyages scolaires avec nuitée et des stages.**

Par conséquent, les services responsables du recrutement des personnels chargés de l'aide humaine devront privilégier un accompagnement par un AESH pour les élèves devant effectuer un stage durant l'année scolaire ou susceptibles de bénéficier d'une sortie ou d'un voyage scolaire avec nuitée afin de garantir la continuité de l'accompagnement par un même personnel.

Pour précision, **les missions d'aide mutualisée ont vocation à être exclusivement du ressort des AESH.**



1 Les AESH	2 Les personnes recrutées en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi. (CUI-CAE)
<p>Le statut des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) a été créé par la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 qui a introduit l'article L. 917-1 du code de l'éducation. Le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap, puis la circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014, ont ensuite précisé ce statut.</p>	<p>Les personnels chargés de l'aide humaine aux élèves en situation de handicap peuvent également être employés en contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Ils exercent leur activité en tant qu'agents contractuels de droit privé régis par les dispositions des articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 421-10 du code de l'éducation qui permet aux établissements publics locaux d'enseignement (Eple) de recruter des personnes par CUI-CAE pour exercer leurs fonctions dans une ou plusieurs écoles ou dans un ou plusieurs Eple. Les organismes de gestion de l'enseignement catholique (Ogec) peuvent également recruter des personnels en CUI-CAE chargés de l'aide humaine pour exercer des fonctions au sein des établissements d'enseignement privé sous contrat d'association.</p>

<p><b>1 Les AESH</b></p>	<p><b>2 Les personnes recrutées en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi. (CUI-CAE)</b></p>
<p>Les AESH peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée renouvelable dans la limite de 6 ans. Lorsque l'État conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap, en vue de poursuivre ces missions, le contrat est à durée indéterminée.</p>	<p>Ce contrat s'adresse à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles d'insertion. Le salarié est rémunéré sur la base du taux horaire du Smic brut en vigueur. Le CUI-CAE ouvre droit à une aide à l'insertion professionnelle versée mensuellement à l'employeur par l'Agence de Services et de Paiement (ASP). L'embauche sous CUI-CAE ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide. Par ailleurs, la prescription du CUI-CAE est placée sous la responsabilité de Pôle emploi, des missions locales ou des Cap emploi.</p> <p>Ce contrat, conclu pour une durée déterminée minimale de 6 mois, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat. En effet, la prolongation de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle au titre du CUI-CAE et du contrat de travail au titre duquel l'aide est attribuée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.</p> <p>La durée maximale de 24 mois peut ainsi être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à 60 mois dans les cas limitativement énumérés par les dispositions de l'article L. 5134-25-1 du code du travail. Cette durée peut notamment être portée à 5 ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi (la condition d'âge s'apprécie à l'échéance de la durée maximale d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle), ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. À titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée ou, pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.</p> <p>Après deux années d'expérience dans des fonctions d'accompagnement des élèves en situation de handicap, ces salariés peuvent être recrutés comme AESH, dans la limite des postes disponibles et des besoins sur l'académie, sans qu'une condition de diplôme leur soit opposable.</p>

# La formation des personnels chargés de l'aide humaine aux élèves en situation de handicap

Tous les personnels recrutés en qualité de personnel chargé de l'aide humaine aux élèves en situation de handicap bénéficient d'une **formation d'adaptation à l'emploi. Les dispositifs de formation se déclinent différemment en fonction du type de contrat.**

1 La formation des AESH	2 La formation des personnes recrutées en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi. (CUI-CAE)
<p><b>Les AESH recrutés en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminé bénéficient, au même titre que les autres agents contractuels de l'État, de la formation professionnelle tout au long de leur vie,</b> ainsi que le prévoit le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007.</p> <p>Ils peuvent être admis aux actions de formation organisées à l'initiative de l'administration, à celles inscrites au plan de formation, à préparer des examens ou concours, à réaliser un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience professionnelle. Ils sont éligibles au congé de formation professionnelle. Le compte personnel de formation leur est ouvert en application de l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations de fonctionnaires et en application de l'article 11 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.</p>	<p>Le CUI-CAE comporte des dispositions en matière d'accompagnement et de suivi, destinées à favoriser l'insertion durable dans l'emploi du bénéficiaire. Le code du travail prévoit des obligations renforcées pour les employeurs des personnes en CUI-CAE. <b>L'employeur doit mettre en œuvre des actions d'accompagnement professionnel et prévoir obligatoirement des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié</b> (articles L. 5134- 20 et suivants du code du travail).</p> <p>Dans ses missions, <b>le salarié bénéficie également de l'accompagnement d'un tuteur désigné par l'employeur chargé de participer à l'accueil, d'aider, d'informer et de guider le salarié dans sa structure d'exercice, de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, de soutenir le salarié dans ses démarches d'adaptation à l'emploi et d'insertion professionnelle et d'assurer la liaison avec l'employeur (démarches administratives...) et le référent de l'organisme prescripteur du CUI-CAE.</b></p> <p>Dans ce cadre, le ministère chargé de l'éducation nationale propose une formation d'adaptation à l'emploi. Ces formations d'adaptation à l'emploi sont mises en place dès le début du contrat et doivent être obligatoirement suivies au cours de la première année d'exercice. Pour la mission d'aide humaine aux élèves en situation de handicap, le salarié bénéficie de 60 heures de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, prévues dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle, qui consistent à acquérir des compétences pouvant être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Elles peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Ces heures de formation d'adaptation à l'emploi constituent du temps de travail effectif.</p>

L'article 8 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AESH prévoit que ceux qui ont été recrutés sans condition de diplômes suivent une formation d'adaptation à l'emploi incluse dans leur temps de service effectif et peuvent bénéficier, dans l'objectif d'une professionnalisation, de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme. Enfin, ces agents pourront, sans que cela constitue une condition pour l'obtention d'un CDI, s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) débouchant sur le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social créé par le décret n°2016-74 du 29 janvier 2016.

De plus, le personnel en CUI-CAE exerçant des fonctions d'aide humaine auprès des élèves en situation de handicap bénéficie également **de 60 heures de formation d'insertion professionnelle pour une durée de contrat de 24 mois (dont 30 heures la première année et 30 heures la seconde année)** visant à l'acquisition ou au développement de compétences en adéquation avec son projet professionnel, l'objectif étant de préparer le retour sur le marché de l'emploi au terme du contrat. **Ces formations peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif.** Différents parcours de formation sont proposés au salarié afin de travailler sur son projet professionnel, d'approfondir ses connaissances, d'acquérir de nouvelles compétences, de découvrir des métiers et éventuellement d'obtenir un diplôme ou une qualification en poursuivant une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Le pilotage

Le recteur d'académie est responsable de l'organisation du dispositif d'accompagnement des élèves en situation de handicap. Ce dispositif peut être académique ou départemental et il convient de désigner un responsable chargé de sa coordination et de son animation. Le responsable assure la liaison entre les différents partenaires. Il est l'interlocuteur privilégié des directeurs d'école, des chefs d'établissement et des personnels chargés de l'aide humaine. Il est tenu informé régulièrement des décisions de la CDAPH en matière d'accompagnement scolaire des élèves en situation de handicap.

Il assure régulièrement le suivi et l'évaluation du dispositif. Des bilans réguliers sont réalisés pour permettre les régulations indispensables. Un bilan annuel d'activités est transmis au conseil départemental consultatif des personnes handicapées.

- Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation,  
La directrice générale de l'enseignement scolaire : **Florence Robine**
- Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation,  
La directrice générale des ressources humaines : **Catherine Gaudy**