



**Direction générale de l'enseignement et de la recherche  
Inspection de l'enseignement agricole**

**Etude sur les actions mises en œuvre en faveur de la  
scolarisation des apprenants en situation de handicap**

**Dominique LABATTUT  
Antoine GALINDO  
Fabienne KUNTZ ROUSSILLON  
André QUILLEVERE  
Roger VOLAT**

Janvier 2020  
R20 003

# RAPPORT

## Sommaire

ÉTUDE SUR LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN FAVEUR DE LA SCOLARISATION DES APPRENANTS EN SITUATION DE HANDICAP .....	3
I - LA COMMANDE : .....	3
II - PROTOCOLE DU CHANTIER : .....	3
III - LES RETOURS D'ENQUETES : .....	4
1 - <i>Le constat au niveau national</i> : .....	4
2 - <i>Le constat au niveau régional</i> : .....	5
3 - <i>Le constat au niveau local</i> : .....	6
RECOMMANDATIONS .....	8
<i>Au niveau local</i> : .....	9
<i>Au niveau régional</i> : .....	10
<i>Au niveau national</i> : .....	11
ANNEXE 1 : LES QUESTIONNAIRES .....	12
<i>Questionnaire à l'attention de la DGER (JL Tronco et A Croyère)</i> .....	12
<i>Questionnaire complémentaire à l'attention du BAEVS (Franck Feuillatre)</i> .....	13
<i>Questionnaire à l'attention des chargées de mission</i> .....	13
<i>Questionnaire au niveau régional</i> .....	14
<i>Questionnaire au niveau local</i> .....	15
ANNEXE 2 : LES REPONSES AUX QUESTIONNAIRES DU NIVEAU NATIONAL .....	17
<i>Les réponses de la DGER (JL Tronco et A. Croyère)</i> .....	17
<i>Le complément apporté par le BAEVS</i> .....	18
<i>Réponses au questionnaire des chargées de mission</i> .....	20
ANNEXE 3 : FICHE DE POSTE DES ANIMATRICES NATIONALES .....	23
ANNEXE 4 : LA NOTE INTERMEDIAIRE. ....	26
ANNEXE 5 : LA REPONSE DU NIVEAU LOCAL .....	29

## **Étude sur les actions mises en œuvre en faveur de la scolarisation des apprenants en situation de handicap**

Le directeur général de l'enseignement et de la recherche a confié à l'inspection de l'enseignement agricole une mission d'expertise sur les actions mises en œuvre en faveur de la scolarisation des apprenants en situation de handicap dans les établissements d'enseignement agricole publics et privés.

Un groupe d'inspecteurs a été constitué pour travailler sur ce chantier.

Composition du groupe :

Pilote : Dominique Labattut, chargé de mission d'inspection, compétence générale

Inspectrice et inspecteurs :

- Fabienne Kuntz-Roussillon à compétence pédagogique, éducation physique et sportive
- André Quilleveré, inspecteur à compétence générale
- Antoine Galindo, inspecteur à compétence pédagogique, Espagnol
- Roger Volat, inspecteur à compétence générale, Éducation et vie scolaire.

### **I - La commande :**

Il s'agit de l'étude sur les actions mises en œuvre en faveur de la scolarisation des apprenants en situation de handicap dans l'enseignement agricole public et privé. Ce chantier a un double objectif :

- d'une part, informer le directeur général de l'enseignement et de la recherche des actions mises en place sur le terrain concernant la politique d'inclusion scolaire
- d'autre part, caractériser l'organisation administrative nationale, régionale, locale, pour répondre à cette politique. Ce second objectif pourrait avoir comme finalité l'écriture d'une note de service pour donner de la lisibilité sur la mise en œuvre de cette politique publique.

Il est à noter que cette étude n'a pas les mêmes objectifs que l'enquête annuelle sur le handicap diligentée par le bureau de l'action éducative et de la vie scolaire (BAEVS).

### **II - Protocole du chantier :**

Deux questionnaires différents, mais proches, ont été élaborés pour répondre à cette commande. Le DGER a été questionné en juillet 2018. Le BAEVS l'a été en septembre 2018.

- Les régions ont été consultées au cours de l'année scolaire 2018-2019. Douze régions métropolitaines sur treize ont répondu à notre sollicitation, et cinq régions ultramarines sur huit. Un troisième questionnaire a été produit pour caractériser l'action des deux chargées de mission nationale mandatées pour l'animation de la politique du handicap en région.
- Au niveau local, l'équipe d'inspecteurs a choisi de procéder à la même enquête auprès de quatre régions. Deux d'entre elles sont de nouvelles régions : Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est ; les deux autres sont des régions d'ancienne configuration : Bretagne et Ile de France. Au total, 61 établissements publics et privés ont répondu au questionnaire. Ils regroupent, à la rentrée scolaire 2018, 19103 apprenants (14338 élèves et 4765 apprentis).

### **III - Les retours d'enquêtes :**

Les questionnaires et les données qui en sont issues figurent en annexes 1, 2 et 5 du présent rapport.

#### **1 - Le constat au niveau national :**

Concernant la lisibilité de cette politique au niveau national, le choix a été fait de confier le pilotage au bureau de l'action éducative et de la vie scolaire (BAEVS) au sein de la sous-direction des politiques des formations et de l'éducation (POFE). On constate que la sous-direction des établissements de l'emploi et des compétences (EDC) n'est pas impliquée dans la mise en œuvre de cette politique. Au sein du BAEVS, il y a plusieurs interlocuteurs : le chef de bureau, son adjointe, une chargée de mission ainsi que les deux chargées de mission nationales basées en région. Des réunions téléphoniques d'échange existent fréquemment entre les chargées de mission nationales et le bureau parisien. Il existe aussi des réunions formelles, mais leur programmation n'est pas arrêtée.

Les vecteurs de cette lisibilité au niveau national sont :

- la parution en septembre 2018 du guide « Rendre accessible à sa mesure »
- le plan de formation continue des enseignants sur les problématiques du handicap
- le travail soutenu de réponse du BAEVS aux besoins émergents en termes de moyens : un point régulier est établi avec chaque région dans le cadre du dialogue de gestion sur les moyens alloués et sur les besoins recensés
- la publication des consignes nationales via les notes de service
- le site dédié aux professionnels de l'enseignement agricole Chlorofil. Il recense clairement toutes les informations concernant le handicap et les besoins éducatifs particuliers. Les mises à jour semblent régulières. Les informations se situent sur une page de quatrième niveau : Accueil >> Projets et actions en établissements >> Inclusion, orientation et réussites >> Handicap et besoins éducatifs particuliers.

Il y a également au niveau national une volonté de créer des partenariats pour rendre plus efficace l'action de cette politique : convention entre le ministère de l'agriculture et de l'alimentation et le président de l'association des régions de France (23 juin 2016) et convention entre le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (27 février 2018).

Depuis cinq ans et à la demande de la direction générale de l'enseignement et de la recherche, l'ENSFEA<sup>1</sup> professionnalise des "personnes ressources handicap" au sein des établissements. La formation est d'une durée de trois semaines. Elle comprend aussi un stage dans une classe inclusive. Environ 50 personnes sont allées au terme de la formation et la moitié ont des missions affichées dans leur établissement, parfois des décharges, plus souvent des heures supplémentaires.

L'action historique du groupe d'animation et de professionnalisation « Dys », basé à l'ENSFEA de Toulouse complète cette lisibilité en venant en appui à l'action des deux chargées de mission nationales en région.

L'ensemble de ces éléments témoigne d'une volonté du niveau national d'opérationnaliser une politique d'inclusion au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

---

<sup>1</sup> ENSFEA : école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole

## 2 - Le constat au niveau régional :

En termes de lisibilité, près de 75% des régions mentionnent cette action dans le projet régional de l'enseignement agricole (PREA), mais peu déclarent aborder ce sujet lors des instances régionales. Un point systématique sur le handicap n'est pas fait lors des réunions régionales avec les directeurs des EPLEFPA<sup>2</sup>, pas davantage avec les directeurs des établissements privés. Les SRFD<sup>3</sup> affirment que le dossier est traité de façon égalitaire entre les établissements. Seules trois directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt évoquent sur leur site internet la mission liée au handicap.

Les deux conventions nationales précédemment citées peinent à être déclinées au niveau régional, la relation des DRAAF<sup>4</sup>-SRFD avec les rectorats manque de fluidité et de lisibilité. Elle est au mieux ponctuelle (formation commune des AVS<sup>5</sup> ou AESH<sup>6</sup>), et très inégale d'une région à l'autre. La relation de la DRAAF-SRFD avec les régions sur cette thématique est quasi inexistante. Pourtant, le protocole d'accord de 2016 prévoit explicitement, comme thématique commune, susceptible d'être intégrée dans une convention avec l'EPLFPA, la lutte contre le décrochage et la prise en compte du handicap. Mais il faut noter qu'au niveau de l'éducation nationale, cette politique est mise en œuvre au niveau départemental (DASEN<sup>7</sup>), échelon qui n'existe pas dans l'enseignement agricole.

Au niveau régional (DRAAF-SRFD), une région sur deux déclare afficher un interlocuteur unique, mais celui-ci a d'autres activités. Dans tous les cas, plusieurs personnes sont en charge d'une partie du dossier. Dans chaque région, sont identifiées trois actions distinctes : la première en direction de la prise en charge des élèves avec l'inventaire des besoins dans chaque établissement ; la seconde concerne la gestion des personnels AVS-AESH et le suivi des contrats dans l'établissement ; la troisième est liée au soutien apporté aux apprenants en situation de handicap à l'occasion des différentes phases de l'examen.

Il n'y a par ailleurs pas de réunion de concertation, pas d'animation pédagogique ni de réflexion éducative qui pourraient donner corps à l'ensemble des actions de chacun. Ces dernières sont la plupart du temps guidées par l'urgence des situations à traiter.

Le suivi de cette politique au niveau régional se fait essentiellement à travers les moyens demandés par les établissements et les moyens disponibles au niveau national. Aucune réponse régionale ne témoigne d'un intérêt marqué concernant la pédagogie de l'inclusion. Cela se traduit aussi par l'absence de formation des enseignants dans ce domaine.

Deux régions, sur les 17 ayant répondu à l'enquête, produisent un livret d'accueil pour aider les établissements dans leur politique d'inclusion des jeunes en situation de handicap : Pays de la Loire et Bourgogne-France-Comté. Le manque de temps (« donc de moyens ») est évoqué pour justifier cette insuffisance de travail sur ce dossier. Les enquêtes de décembre (PPS<sup>8</sup>) et juillet (PAI<sup>9</sup> et PAP<sup>10</sup>) ne sont pas utilisées pour préparer le dialogue de gestion sur cette ligne budgétaire. Le BAEVS demande de compléter un tableau spécifique des besoins identifiés pour anticiper les besoins futurs.

Les animatrices nationales interrogées dans le cadre du chantier témoignent d'une grande disparité des actions au niveau régional et ne perçoivent pas une égalité de traitement entre le

---

<sup>2</sup> EPLEFPA : établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole

<sup>3</sup> SRFD : service régional de la formation et du développement

<sup>4</sup> DRAAF : direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

<sup>5</sup> AVS : auxiliaires de vie scolaire

<sup>6</sup> AESH : accompagnant d'élève en situation de handicap

<sup>7</sup> DASEN : Directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale

<sup>8</sup> PPS : projet personnalisé de scolarisation

<sup>9</sup> PAI : projet d'accueil individualisé

<sup>10</sup> PAP : plan d'accompagnement personnalisé

public et le privé. Elles travaillent via le réseau des référents handicap des SRFD à une harmonisation des pratiques, mais ce sera long tant les différences sont importantes. La plupart des SRFD voient la politique d'inclusion scolaire comme une contrainte, se limitant à la recherche de solutions ponctuelles liées à la pression sociale et l'adéquation entre les moyens demandés et les moyens obtenus. Il faut noter aussi, à nouveau, que ce ne sont pas uniquement les moyens financiers qui font l'objet des préoccupations, mais aussi les moyens humains parce qu'en SRFD-SFD les personnes en charge de ce dossier ont toujours d'autres responsabilités ; leurs différentes fonctions sont segmentées. Cette absence de temps disponible se traduit par exemple par une absence de relance des établissements lors des enquêtes, ce qui donne des taux de réponse très faibles, les rendant quasi inexploitable.

### **3 - Le constat au niveau local :**

Ce constat est fait dans les établissements qui ont répondu au sein des quatre régions choisies par le groupe d'inspecteurs. La distribution et le retour des questionnaires ont été faits sous la responsabilité des chefs de SRFD.

#### **31 – La lisibilité de la politique d'inclusion au niveau local :**

On constate que, comme au niveau régional, le volet inclusion n'apparaît que très peu (moins de 5 %) sur les sites internet des établissements. Cependant, les personnes chargées de l'accueil (au standard téléphonique comme à l'accueil physique) sont majoritairement sensibilisées à cette thématique et sont capables d'orienter le public lorsque des questions sur le sujet leur sont posées.

Deux établissements sur trois abordent l'inclusion dans leur projet d'établissement, mais peu développent cette thématique dans les axes stratégiques. Si l'objectif opérationnel est souvent cité, les fiches actions sont relativement pauvres.

On note que les actions menées dans le domaine de l'inclusion sont présentées lors des journées « portes ouvertes » pour 80% des répondants.

Plus de 95% des établissements répondent que le sujet est évoqué dans les instances, notamment au conseil intérieur et au conseil d'administration.

Un établissement sur deux déclare travailler avec les associations nationales, régionales ou locales concernées par le handicap.

90% des établissements disent avoir nommé un référent handicap. Mais celui-ci partage cette mission avec d'autres activités et n'a pas, pour les deux tiers des référents, de lettre de mission précisant son rôle dans le domaine du handicap. Les réponses libres permettent cependant de noter que le référent accompagne les équipes pédagogiques et éducatives. Il est l'interlocuteur des familles à l'entrée en formation. Il conseille sur la formation continue des enseignants. Il s'assure de l'élaboration du dossier d'aménagement des épreuves et de sa mise en pratique.

Les référents handicap sont, dans 50% des cas des enseignants, 30% des personnels de direction, 17% des conseillers principaux d'éducation, 15% des personnels infirmiers (il y a parfois deux ou plusieurs référents handicap dans un même établissement).

A la DRAAF-SRFD, est identifié un interlocuteur handicap pour 82% des répondants. L'interlocuteur au rectorat, s'il existe, est moins connu en établissement (46% des réponses). S'il y a un interlocuteur au niveau des régions, il est moins clairement identifié (dans 8,5% des cas seulement).

### **32 – L'accessibilité en établissement :**

L'accessibilité des lieux de vie en établissement aux personnes en situation de handicap (PSH) est hétérogène.

56% des établissements ayant répondu à l'enquête disent que toutes les salles de classe sont accessibles. Toutes les salles de travaux pratiques sont accessibles dans 72% des établissements. L'infirmerie est généralement accessible (72% des cas), le restaurant scolaire l'est encore davantage (95%). Le CDR-CDI, le gymnase et le foyer socioculturel sont accessibles dans 81% des établissements ayant répondu à l'enquête.

Dans trois quarts des établissements, les sorties pédagogiques sont pensées pour les personnes en situation de handicap. C'est beaucoup moins le cas (63%) au niveau des stages. Les informations relatives aux PSH ne sont citées, dans les conventions de stage, que dans 16% des établissements.

### **33 – La connaissance et la diffusion des textes relatifs à l'inclusion :**

Les deux tiers des établissements considèrent que les SRFD alimentent de façon efficace les établissements dans la diffusion des documents réglementaires relatifs à l'inclusion. Concernant la mise en pratique de ces textes, 77% des établissements disent que le SRFD a un rôle prescriptif, 72% qu'il a un rôle aidant, 38% qu'il a un rôle de contrôle.

### **34 – Le repérage d'élèves à besoins particuliers dans les établissements :**

Lors de la rentrée scolaire, 98 % des élèves devant bénéficier d'un PAI (projet d'accueil individualisé), d'un PAP (plan d'accompagnement personnalisé) ou d'un PPS (projet personnalisé de scolarisation) sont identifiés dans le dossier d'inscription. De plus, 48% des établissements procèdent à un repérage de besoins particuliers grâce à des tests effectués au sein de l'établissement.

Les personnels infirmiers sont cités comme effectuant très majoritairement le suivi des PAI. Les personnels de vie scolaire sont moins souvent cités. Un bilan est parfois réalisé en réunion d'équipe. Un fichier collaboratif est parfois réalisé et permet d'avoir un avis partagé sur le sujet.

En ce qui concerne le PAP, le suivi est davantage réalisé par l'équipe pédagogique, notamment les professeurs principaux, et le directeur-adjoint chargé des formations initiales scolaire (D02). Un bilan est parfois proposé en conseil de classe.

Le suivi du PPS se fait de façon réglementaire par l'équipe du suivi de scolarisation (ESS).

Néanmoins, pour aucune des procédures, une périodicité des rencontres n'est mentionnée.

### **35 – La prise en compte du handicap dans les évaluations pédagogiques :**

97% des établissements déclarent mettre en œuvre les adaptations nécessaires aux situations de handicap dans les évaluations formatives et sommatives. Tous les établissements répondent à cette obligation réglementaire concernant les évaluations certificatives.

Huit établissements sur dix ont recours à des AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap). Cela témoigne du fait que l'inclusion scolaire concerne l'ensemble des établissements.

Si le recrutement des AESH se fait essentiellement par les personnels de direction (58%), les CPE, infirmier-e-s, représentants d'organismes extérieurs et même le référent handicap ou des représentants de familles peuvent y participer.

La formation des AESH est assurée essentiellement en interne (dans 43% des cas), en externe (29 %), par les SRFD (28%), par les CPE et les référents handicap (13% chacun).

Les réponses à l'enquête effectuée en 2018 montrent une grande diversité des pratiques quant au positionnement et aux missions des AESH. La note de service DGER/SDPFE-2019-616 du 23 août 2019 les précise maintenant, très clairement.

Le plan local de formation propose des formations liées à l'adaptation pédagogique relative au handicap dans 70% des établissements. Mais on constate que le nombre d'heures effectivement consacrées à la formation des enseignants reste faible.

Les élèves sont généralement bienveillants et plutôt solidaires, bien que, quelquefois, les mesures de compensation en direction des personnes en situation de handicap soient perçues comme un « avantage ». On note que certains élèves et membres du personnel ressentent une appréhension vis-à-vis de troubles du comportement.

Le thème du handicap n'est abordé dans la formation des délégués des élèves que dans 31% des établissements ayant répondu à l'enquête.

Le regard des enseignants est en général positif. L'école inclusive semble être une évidence, mais le travail supplémentaire que cela impose est souvent pointé, le manque de formation également. A l'image de quelques élèves, certains enseignants estiment que la compensation « avantage » ses bénéficiaires. Un effort supplémentaire est demandé, selon des enseignants, pour l'inclusion dans certaines formations professionnelles.

Le service de la vie scolaire est en général bienveillant et facilitateur. Mais on note une demande de formation de la part de ses membres. Le travail supplémentaire liée à la présence de personnes en situation de handicap est relevé. La non-accessibilité de certains lieux de vie est souvent relevée par les personnels de vie scolaire. Elle constitue une gêne pour une inclusion de qualité au service de l'autonomie.

Les agents non enseignants sont bienveillants dans leur ensemble. Mais l'accueil des élèves en situation de handicap ne fait généralement pas débat même si elle génère une inquiétude face à des situations inconnues.

## RECOMMANDATIONS

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, modifie le second alinéa de l'article L. 114-2 du code de l'action sociale et des familles qui est maintenant ainsi rédigé :

**« A cette fin, l'action poursuivie vise à assurer l'accès de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie. Elle garantit l'accompagnement et le soutien des familles et des proches des personnes handicapées. »**

La loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République modifie l'article L 111-1 du code de l'éducation en ajoutant :

**« Il [le service public de l'éducation] reconnaît que tous les enfants partagent la capacité d'apprendre et de progresser. Il veille à l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction. Il veille également à la mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement. »**

Elle modifie également l'article L121-4-1 du même code en insérant :

**« La mission de promotion de la santé à l'école comprend [...] la réalisation des examens médicaux et des bilans de santé définis dans le cadre de la politique de la santé en faveur des enfants et des adolescents ainsi que ceux nécessaires à la définition des conditions de scolarisation des élèves ayant des besoins particuliers. »**

**Au niveau local :**

#### Rendre lisible

Il est recommandé que les supports de communication des établissements, notamment le site internet, soient le relais de la prise en compte de cette politique et soient un point d'information pour les familles.

Pour être en accord avec la loi, chaque projet d'établissement doit faire l'objet d'un volet consacré à l'inclusion scolaire. Ce doit être un travail collaboratif, réalisé en lien avec les familles, d'où la nécessité d'organiser, à échéance régulière, une concertation au sein des équipes afin de répondre au mieux aux besoins particuliers des élèves.

Une personne définie en tant que référent « inclusion » doit être identifiée par tous dans l'établissement. Cette personne doit s'inscrire dans le travail collaboratif et faire l'objet d'une lettre de mission.

Renforcer les liens avec les partenaires associatifs, l'ARS, les établissements médico-sociaux et la MDPH pour donner la meilleure réponse aux besoins éducatifs des élèves en situation de handicap et mettre en place des projets de coopération.

#### Rendre accessible

Les chefs d'établissement et personnels d'encadrement en général, les organismes et associations gestionnaires, doivent être sensibilisés, aux côtés des conseils régionaux, à l'impérieuse nécessité de rendre accessibles l'ensemble des lieux de vie des établissements d'enseignement agricole.

#### Accueillir

Pour ce qui concerne l'accueil des élèves en situation de handicap, les chefs d'établissement et leurs équipes sont appelés à porter leur attention sur le contenu du dossier d'inscription, afin d'être le plus réactifs possible dès le début de l'année scolaire.

Une politique d'information et de sensibilisation sur l'inclusion doit être résolument engagée dès la rentrée scolaire. Elle concernera d'une part les personnels de l'établissement, d'autre part les apprenants et leurs familles. Cette action d'information doit permettre d'éviter les fausses représentations et l'appréhension de certains personnels face aux situations qu'ils peuvent découvrir. Elle doit aussi sensibiliser à la nécessaire réflexion sur la mise en œuvre de toutes les compensations utiles.

#### Former et œuvrer pour insérer

La formation continue des enseignants spécialement axée sur la différenciation pédagogique doit permettre d'éviter autant que possible la mise en œuvre de mesures spécifiques aux personnes en situation de handicap. L'objectif de cette formation est d'apprendre à *mettre en œuvre un ensemble diversifié de moyens et procédures d'enseignement et d'apprentissage pour que des élèves différents puissent atteindre par des voies variées des objectifs et des savoirs communs* (définition de la différenciation de Sylvain Connac).

L'inclusion doit être une thématique abordée au cours de la formation des délégués des élèves.

L'insertion des jeunes en situation de handicap, dans le milieu professionnel, doit faire l'objet d'une réflexion au sein de l'établissement et en concertation avec les maîtres de stage ou les maîtres d'apprentissage. Le professeur principal ou le professeur coordonnateur doit porter un regard particulièrement attentif sur le suivi des stages des personnes en situation de handicap. Enfin, le travail collaboratif avec les associations et structures du territoire doit être privilégié de manière à faciliter une meilleure insertion des PSH.

## **Au niveau régional :**

### Rendre lisible

Trois régions administratives seulement ont intégré le dossier de l'inclusion sur leur site internet. Il conviendrait que toutes les régions fassent de même. Et deux seulement produisent un livret d'accueil en direction des établissements pour les aider et les guider dans leurs démarches. Là encore, cette mesure devrait être étendue à toutes les régions administratives.

Les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt sont invités à aborder le sujet de l'inclusion lors des instances régionales. Cette thématique devrait par ailleurs être systématiquement évoquée au cours des réunions régionales des chefs d'établissement. Cela permettrait d'effectuer un suivi régulier de la politique d'inclusion, que ce soit au niveau de l'action pédagogique dans les établissements ou l'organisation des examens.

Un référent handicap est nommé au sein de chaque DRAAF. Mais son action est peu lisible, car cette personne est souvent chargée de diverses fonctions autres que le handicap. Il serait opportun que la mission d'inclusion et de suivi des personnes en situation de handicap soit prise en compte de façon homogène grâce à un emploi, chargé de cette politique, délégué auprès du DRAAF.

Le niveau régional se doit de décliner les conventions nationales signées avec l'association des régions de France d'une part et le ministère de l'éducation nationale d'autre part. Des relations privilégiées devraient en outre se faire jour avec les agences régionales de santé. Cette action devrait permettre au niveau local de nouer plus facilement les liens nécessaires à une inclusion réussie.

### Former et piloter l'action pédagogique et éducative liée à l'inclusion

Les chefs des services régionaux de la formation et du développement doivent piloter cette politique publique en abordant ce thème lors des rencontres régionales avec les directeurs des établissements. Un suivi quantitatif et qualitatif doit être fait afin de partager les difficultés et les réussites.

Les plans régionaux de formation élaborés par les Délégués Régionaux à la Formation Continue des DRAAF doivent prendre en compte la thématique de l'inclusion au plus près des besoins exprimés par les établissements d'enseignement. Les services régionaux de la formation et du développement doivent utiliser ce levier pour faire comprendre la différence liée à tous les types de handicap. Des formations liées à la différenciation pédagogique doivent être proposées pour faire évoluer les pratiques pédagogiques et tendre vers l'inclusion.

La nécessaire formation des AVS est rappelée dans la note de service DGER/SDPFE-2019-803 du 4 décembre 2019, dans le cas des AESH elle est obligatoire en application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014. Ces formations doivent être assurées au niveau régional, si possible en partenariat avec l'éducation nationale dans le cadre de la convention nationale déclinée au niveau régional. Il est rappelé qu'en cours, l'action de l'AVS ou de l'AESH est placée sous la responsabilité pédagogique et éducative de l'enseignant ou du formateur.

## **Au niveau national :**

### Rendre lisible

Pour ce qui concerne le site Chlorofil, il serait utile de dissocier « inclusion » et « orientation et réussites » et de créer un onglet, en première page et en entête, « Inclusion, handicap et besoins éducatifs particuliers » sur la même ligne que les autres onglets qui s'y trouvent à savoir : « Enseigner à produire autrement », « Innovation pédagogique » et « Numérique éducatif »

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en date du 5 septembre 2018, engage les établissements à mettre en œuvre une procédure qualité. Le volet inclusion doit être un des marqueurs des engagements qualité de chacun des établissements.

Dans le bilan social annuel du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, un volet devrait être consacré, en termes d'équivalents temps plein et de moyens financiers, à la participation de l'enseignement agricole à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

### Former et accompagner

Les chargées de mission nationales ont un rôle important dans l'apport d'informations et de soutien aux établissements. Elles gèrent les disparités entre ces derniers et devraient bénéficier d'un appui qui pourrait être apporté par l'inspection de l'enseignement agricole.

La formation des inspecteurs devrait par ailleurs prévoir un module spécifique consacré à la différenciation pédagogique et à l'inclusion, comme c'est le cas, depuis peu, pour tous les personnels d'encadrement des établissements. A terme, il serait utile d'identifier un référent au niveau de l'inspection de l'enseignement agricole, consacré à l'inclusion scolaire : accompagnement, conseil, contrôle, évaluation, expertise.

La direction générale de l'enseignement et de la recherche est invitée à poursuivre son soutien aux écoles nationales (ENSFEA Toulouse et Agrosup Dijon) pour favoriser l'amélioration des pratiques des personnels grâce à des formations continues sur le thème de l'inclusion scolaire.

## Annexe 1 : Les questionnaires

### Questionnaire à l'attention de la DGER (JL Tronco et A Croyère)

1 - La politique concernant les jeunes en situation de handicap est-elle lisible à la DGER ?

Si oui quels sont les vecteurs de cette lisibilité ?

2 - Y a-t-il un interlocuteur unique affecté à cette mission ?

Si oui qui est-ce ?

Si non quelles sont les personnes en charge du dossier ?

Dans ce cas existe-t-il des réunions de coordination ou d'information ?

3 - Pour obtenir un suivi de cette politique publique vous questionnez :

- l'échelon régional ?

- l'échelon local ?

4 - Vous questionnez le quantitatif sur quels sujets ?

Nombre de PAP ?

Si oui questionnez-vous la typologie ?

Nombre de PAI ?

Si oui questionnez-vous la typologie ?

Nombre de PPS ?

Si oui questionnez-vous la typologie ?

Nombre de PPRE ?

Si oui questionnez-vous la typologie ?

Le nombre d'aménagement d'épreuve ?

Si oui interrogez-vous les modalités ?

Le nombre d'AVS ?

Si oui le nombre d'heures consommées ?

Les crédits liés au matériel pédagogique adapté ?

Autre

5 - Quelles instructions pensez-vous donner aux régions, aux établissements pour décliner les termes de la convention signée en février entre le MEN et le MAA ?

6 - Avez-vous des priorités en termes de formation initiale et continue des personnels pour optimiser la mise en place de cette politique ?

Si oui lesquelles ?

Si oui donnez-vous des instructions dans ce sens aux instituts de formation pour l'enseignement public ?

Pour l'enseignement privé ?

Le PNF prend-t-il en compte l'individualisation de la formation des apprenants et les problématiques du handicap ?

Y-a-t-il des instructions de formation pour la formation des directeurs d'EPLEFPA et adjoints ?

Y-a-t-il des instructions de formation concernant le dispositif TUTAC ?

7 - Concernant le **pilotage régional** de cette politique publique attribuez-vous une dotation en etp aux DRAAF/SRFD ?

Si oui combien d'etp

8 - Donnez-vous des instructions aux DRAAF/SRFD pour coordonner les actions avec celles du rectorat ?

9 - Qu'est ce qui est à l'origine de la création des deux postes de chargées de mission des animatrices nationales en charge de ce dispositif ?

Quel est le rôle des animatrices nationales dans ce dispositif ?

Ont-elles une lettre de mission ?

Si oui signée par qui ?

Quel est leur statut ?

10 - Quelles sont vos attentes concernant le GAP DYS ?

## Questionnaire complémentaire à l'attention du BAEVS (Franck Feuillatre)

2 - Y a-t-il un interlocuteur unique affecté à cette mission ?

Si oui qui est-ce ?

Si non quelles sont les personnes en charge du dossier ?

Dans ce cas existe-t-il des réunions de coordination ou d'information ?

Quelles sont les relations entre le chef de bureau et les deux chargées de mission ?

3 - Au niveau de la DGER, comment s'effectue la répartition des moyens affectés aux régions ?

Demandez-vous un retour de ce suivi aux CSRFD lors des réunions mensuelles ?

4 - Effectuez-vous un point sur cette saisie en réunion CSRFD ?

Faites-vous un inventaire des PPS par région en début d'année civile ?

Comment utilisez-vous les résultats de cette enquête ?

Demandez-vous un bilan régional à chaque SRFD en juillet ?

Comment utilisez-vous les résultats de cette enquête ?

Pour préparer le dialogue de gestion demandez-vous aux SRFD de compiler les résultats régionaux de ces deux enquêtes ?

Avec plusieurs années de recul sur ces enquêtes envisagez-vous une publication pour caractériser l'action et la politique du MAA sur ce dossier ?

5 - Quelles instructions pensez-vous donner aux régions, aux établissements pour décliner les termes de la convention signée en février entre le MEN et le MAA ? Le BVIE envisage-t-il d'interroger les CSRFD sur ce sujet ?

6 - Un chargé de mission est nommé en septembre pour formaliser les priorités de formation continue des enseignants.

Quel sera le lien entre le chef du BVIE (responsable de la mission handicap à la DGER) et ce chargé de mission ?

Est-ce que c'est le chef du BVIE qui signera la lettre de mission du chargé de mission

Pour l'enseignement privé ?

Le PNF prend-t-il en compte l'individualisation de la formation des apprenants et les problématiques du handicap ?

Y-a-t-il des instructions de formation pour la formation des directeurs d'EPLEFPA et adjoints ?

Y-a-t-il des instructions de formation concernant le dispositif TUTAC ?

8 - Donnez-vous des instructions aux DRAAF/SRFD pour coordonner les actions avec celles du rectorat ?

Faites-vous un recensement lors des réunions des CSRFD concernant la déclinaison de cette convention ?

9 - Qu'est ce qui est à l'origine de la création des deux postes de chargées de mission des animatrices nationales en charge de ce dispositif ?

Quel est le rôle des animatrices nationales dans ce dispositif ?

Ont-elles une lettre de mission ?

Si oui signée par qui ?

Quel est leur statut ?

10 - Quelles sont vos attentes concernant le GAP DYS ?

## Questionnaire à l'attention des chargées de mission

### Questionnement des deux chargées de mission nationales sur le handicap.

1 – Quel est votre positionnement en région ?

2 – Avez-vous une organisation arrêtée en concertation avec votre collègue ?

3 – Avez-vous des réunions formelles avec le BVIE ?

4 – Avez-vous des relations avec les correspondants handicap en SRFD ? Nature, fréquence.

5 – La (les) politique(s) régionale(s) sur l'inclusion vous semblent-elles visibles ? Oui, non, facteurs de visibilité.

6 – Quelles sont vos relations avec les établissements du privé ?

7 – Les politiques régionales vous semblent-elles homogènes ?

8 – Quels sont les sujets évoqués dans vos relations avec les régions dans le cadre de cette politique ?

- 9 – Percevez-vous une demande de terrain concernant l'inclusion ? Sur quels thèmes ?  
10 – Comment rendre cette politique publique plus efficiente ?

### Questionnaire au niveau régional

1 – La politique concernant la scolarisation des jeunes en situation de handicap est-elle lisible en région ? Oui Non

Si oui quels sont les vecteurs de cette lisibilité ? (PREA, Convention DRAAF/Région, COT, ...)

Sous quelles formes sont données les instructions concernant la mise en pratique de cette politique ? Réunion régionale, note de service commune public et privé ou deux instructions différentes, ... ?

2 – Y-a-t-il un interlocuteur unique affecté à cette mission dans le service ? Oui Non  
Si oui qui est-ce ?

La désignation de cette personne a-t-elle entraîné un désengagement des autres personnes du service sur ce dossier ?

Si non quelles sont les personnes en charge du dossier ?

Dans ce cas existe-t-il des réunions de coordination ou d'information dans le service ?

Oui Non

Si oui quelle en est la fréquence ?

Les fiches de poste de ces agents mentionnent-elles cette action ? Oui Non

Concernant le pilotage régional de cette politique publique combien d'etp attribuez-vous à cette mission ?

3 – Pour préparer le dialogue de gestion du mois d'octobre avec la DGER comment vous projetez-vous sur l'adéquation moyens-besoins concernant cette politique ?

4 – Effectuez-vous un suivi spécifique de cette politique dans le service ?

**Dans l'enseignement public :** Oui Non **Dans l'enseignement privé :** Oui Non

L'implication du niveau local (enseignement public et privé) est interrogée via deux enquêtes.

**La première** est effectuée en décembre elle concerne les PPS. Elle est qualitative et quantitative. L'enseignant référent EN fait la saisie le SRFD suit les saisies.

Faites-vous dans le service un relevé des saisies ?

Si oui comment l'utilisez-vous ?

**La seconde** concerne d'un point de vue qualitatif les PAP et PAI. Elle est effectuée en fin d'année scolaire. Elle est effectuée dans le public et le privé mais également au niveau des apprentis. La saisie est effectuée sous la responsabilité des directeurs d'établissement, elle est suivie par les SRFD.

Faites-vous dans le service un relevé des saisies ?

Si oui comment l'utilisez-vous ?

5 – Êtes-vous en relation avec le.s rectorat.s concernant cette politique publique ? Oui Non

Si oui pouvez-vous préciser cette relation ?

6 – Êtes-vous en relation avec la Région concernant cette politique publique ? Oui Non

Si oui pouvez-vous préciser cette relation ? (déclinaison de la convention nationale MAA – Président régions de France ...)

7 – Quels sont vos autres interlocuteurs régionaux ou départementaux pour cette politique ?

8 – Avez-vous des priorités en termes de formation continue des personnels pour optimiser la mise en place de cette politique ? Oui Non

Si oui lesquelles ?

Le DRFC est-il sensible à cette problématique ?

Le PRFC des enseignants prend-t-il en compte la formation à l'individualisation de la formation des apprenants et les problématiques du handicap ?

## Questionnaire au niveau local

### La lisibilité de la politique d'inclusion scolaire au niveau de l'établissement

1 - Avez-vous créé un volet inclusion scolaire dans le site internet de l'établissement ? Oui Non

2 - La personne de l'accueil est-elle sensibilisée à cette politique ? Oui Non

Si oui, et en cas de demande, est-elle en mesure de transmettre les informations à une personne référente ou de passer une communication téléphonique ou écrite à cette personne ?

3 - Le projet d'établissement mentionne-t-il la politique d'inclusion scolaire de l'établissement ? Oui Non

Au niveau : d'un axe stratégique Oui Non

d'un objectif opérationnel Oui Non

d'une fiche action Oui Non

4 - Le travail lié à l'inclusion scolaire, effectué par l'établissement, est-il présenté lors de journées portes ouvertes de l'établissement ? Oui Non

5 - Le sujet de l'inclusion est-il traité dans les instances de l'établissement ? Oui Non

Au conseil d'administration ? Oui Non

Au conseil intérieur ? Oui Non

À la commission hygiène et sécurité ? Oui Non

Au conseil de l'éducation et de la formation ? Oui Non

Au conseil de perfectionnement ? Oui Non

6 - Travaillez-vous avec des associations sur ce sujet ? Oui Non

Lesquelles ?

7 - Avez-vous un référent handicap pour l'établissement ? Oui Non

Quel est sa fonction dans l'établissement (personnel de direction, enseignant, autre personnel...)

Quelles sont ses missions ?

Sont-elles explicitées dans une lettre de mission ? Oui Non

8 - Existe-t-il une procédure administrative formalisée pour prendre en compte l'arrivée d'un apprenant qui fait l'objet d'une procédure d'accueil adaptée ? Oui Non

Avez-vous un interlocuteur au SRFD ? Oui Non

Avez-vous un interlocuteur au rectorat ? Avec la DSDEN ? Oui Non

Avez-vous un interlocuteur au conseil régional ? Oui Non

### L'accessibilité des lieux et des déplacements réfléchis

9 - Concernant l'accessibilité des lieux pouvez-vous préciser les points suivants :

L'accès aux salles de cours pour la personne en situation de handicap (PSH) est-il possible :

dans toutes les salles ? Oui Non

dans certaines seulement ? Oui Non

L'accès aux salles de TP pour la PSH est-il possible :

dans toutes les salles de TP ? Oui Non

dans certaines seulement ? Oui Non

L'accès à l'infirmerie par la PSH est-il possible ? Oui Non

L'accès à la salle de restauration, par la PSH, est-il possible sans assistance ? Oui Non

L'accès à l'exploitation ou l'atelier technologique, par la PSH, est-il possible ? Oui Non

L'accès au gymnase et aux lieux d'activité sportive, par la PSH, est-il possible ? Oui Non

L'accès au CDI et/ou CDR, par la PSH, est-il possible ? Oui Non

L'accès au foyer élève et aux lieux de la vie associative, par la PSH, est-il possible ? Oui Non

10 - Les sorties pédagogiques et voyages d'étude sont-ils pensés en incluant la problématique du handicap ?

11 - Les stages en entreprise sont-ils pensés en fonction des PSH ? Oui Non  
Y a-t-il un élément sur cette prise en compte dans les conventions de stage ?

### La mise en place des mesures d'aide pour les apprenants à besoins particuliers

12 - Concernant la diffusion des textes réglementaires diriez-vous que l'autorité académique joue son rôle

**a minima** Oui Non. **de façon efficace** Oui Non **ne signale pas les p-  
rutions** Oui Non

13 - Concernant la mise en pratique des textes réglementaires d'après vous l'autorité académique est

**prescriptive** Oui Non **aidante** Oui Non **contrôleuse** Oui Non

14 - L'établissement procède-t-il à un repérage des élèves à besoins particuliers (test ROC,...) ?  
Oui Non

15 - Concernant cette année scolaire combien avez-vous de PAI : de PAP : de PPS :

A quel moment avez-vous identifiés les PAI ?

à la rentrée dans le dossier de l'élève : Oui Non

au cours du premier trimestre : Oui Non

Comment effectuez-vous le suivi des PAI ?

A quel moment avez-vous identifiés les PAP ?

dans le dossier élève à la rentrée : Oui Non

au cours du premier trimestre : Oui Non

Comment effectuez-vous le suivi des PAP ?

A quel moment avez-vous identifiés les PPS ?

l'année précédant l'arrivée de l'élève : Oui Non

dans le dossier élève à la rentrée : Oui Non

au cours du premier trimestre : Oui Non

Comment effectuez-vous le suivi des PPS ?

### La pédagogie et l'inclusion

16 - Les évaluations formatives réalisées par les enseignants prennent-elles en compte les adaptations nécessaires pour les apprenants en situation de handicap. Oui Non

17 - Les évaluations certificatives réalisées par les enseignants prennent-elles en compte les adaptations nécessaires pour les apprenants en situation de handicap. Oui Non

18 - Avez-vous des aides humaines dans l'établissement cette année ? Oui Non

Combien ?

Qui les recrute ?

Qui les forme ?

Quelle est la place de l'AESH dans l'équipe éducative ?

19 - Le PLF prend-il en compte l'adaptation pédagogique liée au handicap ? Oui Non

Combien d'heure de formation ont été consacrées à ce thème l'an passé ? cette année ?

20 - La formation des délégués inclut-elle une sensibilisation sur le thème du handicap ? Oui Non

21 - Quelle est la perception des élèves sur le sujet de l'inclusion ? (nb d'élèves interrogés)

22 - Quelle est la perception des enseignants sur le sujet de l'inclusion ? (nb d'enseignants interrogés)

23 - Quelle est la perception des personnels de la vie scolaire sur le sujet de l'inclusion (préciser qui a été interrogé : CPE, TFR, Assistants d'éducation)

24 - Quelle est la perception des autres personnels sur le sujet de l'inclusion ? (nb de personnels interrogés)

## Annexe 2 : Les réponses aux questionnaires du niveau national

### Les réponses de la DGER (JL Tronco et A. Croyère).

Questionnaire DGER	Réponses
1 - La politique concernant les jeunes en situation de handicap est-elle lisible à la DGER ?	La DGER participe avec l'EN à la définition d'une feuille de route qui serait définie à la rentrée de septembre 2018. A. Croyère sous directrice POFE prend en charge ce travail.
Si oui quels sont les vecteurs de cette lisibilité ?	Jusqu'à présent, la DG s'attache à répondre au mieux aux besoins émergents en termes de moyens, à construire un guide national en faveur de l'inclusion scolaire et à prévoir un plan de formation continue des enseignants.
2 - Y a-t-il un interlocuteur unique affecté à cette mission ?	C'est le BAEVS qui pilote les actions avec deux personnes chargées de mission au niveau national
Si oui qui est-ce ?	Le chef de bureau du BAEVS avec une attachée.
Si non quelles sont les personnes en charge du dossier ?	
Dans ce cas existe-t-il des réunions de coordination ou d'information ?	<b>Il faudra interroger les 2 chargées de mission et le BAEVS</b>
3 - Pour obtenir un suivi de cette politique publique vous questionnez :	Le suivi aujourd'hui est essentiellement celui des moyens : enveloppe croissante pour l'emploi des AVS sur budget 143 : +20 % en 2018, +50% depuis 2014. La tendance actuelle est à la création de poste d'AESH à l'identique de l'EN avec la transformation de 20% des crédits en ETP d'ACEN.
l'échelon régional ?	Ce sont les DRAAF qui assurent le suivi avec une personne identifiée : Les principales contraintes sont : des prescriptions variables des MDPH et la baisse des contrats aidés. Les perspectives sont la création de postes sur le Titre 2 : 17 ETPT en 2018
l'échelon local ?	
4 - Vous questionnez le quantitatif sur quels sujets ?	<b>Il faudra interroger le chef du bureau BAEVS</b>
5 - Quelles instructions pensez-vous donner aux régions, aux établissements pour décliner les termes de la convention signée en février entre le MEN et le MAA ?	Il y a des interrogations sur les ULIS et la participation de l'EA et un manque de connaissance des réalisations sur le terrain. Nous avons besoin de connaître la déclinaison de cette convention EN AGRI, également celle de la convention avec l'ARF. Il y a une collaboration active entre POFE et DGESCO.
6 - Avez-vous des priorités en termes de formation initiale et continue des personnels pour optimiser la mise en place de cette politique ?	Elles sont en cours de définition. Un chargé de mission prend ses fonctions en septembre pour formaliser les priorités de formation continue des enseignants.
Si oui lesquelles ?	
Si oui donnez-vous des instructions dans ce sens aux instituts de formation pour l'enseignement public ?	Une personne en charge des troubles de l'apprentissage à l'ENS-FEA assure des formations, des instructions seront données également pour la formation des personnels de direction.
Pour l'enseignement privé ?	idem
Le PNF prend-t-il en compte l'individualisation de la formation des apprenants et les problématiques du handicap ?	Oui en cours de redéfinition
Y-a-t-il des instructions de formation pour la formation des directeurs d'EPLFPA et adjoints ?	Un travail sur le volet éducatif du projet d'établissement et sur la mise aux normes des bâtiments doit être effectué. Nous avons besoin d'avoir une remontée d'infos par le travail du chantier.
Y-a-t-il des instructions de formation concernant le dispositif TUTAC ?	Peu de connaissance actuelle de la DG sur le contenu de TUTAC, mais le Master MEEF apporte des connaissances sur l'inclusion.

7 - Concernant le <b>pilotage régional</b> de cette politique publique attribuez-vous une dotation en etp aux DRAAF/SRFD ?	Pas d'identification précise des moyens affectés en DRAAF, autonomie des DRAAF pour organiser le suivi des politiques publiques.
8 - Donnez-vous des instructions aux DRAAF/SRFD pour coordonner les actions avec celles du rectorat ?	Uniquement une volonté d'application de la convention EN AGRI
9 - Qu'est ce qui est à l'origine de la création des deux postes de chargées de mission des animatrices nationales en charge de ce dispositif ?	Se recentrer sur un dispositif opérationnel.
Quel est le rôle des animatrices nationales dans ce dispositif ?	Mieux cibler la politique nationale auparavant un peu dispersée
Ont-elles une lettre de mission ?	Voir avec le BAEVS
Si oui signée par qui ?	Le BAEVS
Quel est leur statut ?	Titulaires
10 - Quelles sont vos attentes concernant le GAP DYS ?	Volonté d'élargir le GAP à toutes les thématiques de prise en charge des jeunes en situation de handicap. La feuille de route de septembre le précisera.

## Le complément apporté par le BAEVS

### Questionnaire DGER

### Réponses

2 – Y a-t-il un interlocuteur unique affecté à cette mission ?	<i>Non</i>
Si non quelles sont les personnes en charge du dossier ?	<i>Le chef du bureau de la vie scolaire, vie étudiante et de l'insertion L'adjointe au chef du bureau de la vie scolaire, vie étudiante et de l'insertion. Une chargée de mission au bureau de la vie scolaire, vie étudiante et de l'insertion 2 animatrices nationales</i>
Dans ce cas existe-t-il des réunions de coordination ou d'information ?	<b>Il faudra interroger les 2 chargées de mission et le BAEVS. Quelles sont les relations entre le chef de bureau et les deux chargées de mission ? Il y a des points réguliers entre le chef de bureau ou son adjointe, la chargée de mission et les animatrices nationales lors notamment d'échanges téléphoniques mensuels entre la chargée de mission et les animatrices et des temps de réunion formels soit entre le BVIE et les animatrices de réseaux soit avec les référents handicap en SRFD</b>
3 – Le suivi de cette politique au niveau de la DGER :	<b>Comment s'effectue par la DGER la répartition des moyens affectés aux régions ?</b> <i>La mise en place de cette politique est faite en termes de répartition de moyens avec délégation de crédits au DRAAF (BOP 143 Hors titre 2) en fonction des besoins exprimés lors des entretiens de gestion mais elle est aussi et surtout en termes d'accompagnement/appui des établissements et des services déconcentrés (ex : formation continue dans le cadre du PNF/DNA, mise à disposition de ressources, interventions en établissement ou en région par les animatrices nationales)</i>
Pour obtenir un suivi de cette politique publique questionnez-vous l'échelon régional ?	<b><i>Demandez-vous un retour de ce suivi aux CSRFD lors des réunions mensuelles ?</i></b> <i>Oui mais pas de façon systématique, Par contre, la DGER organise chaque année une rencontre avec l'ensemble des référents handicap en SRFD Au niveau budgétaire, le suivi se fait dans le cadre des entretiens de gestion et au travers d'enquêtes (notamment en termes de conditions de recrutement des AVS) Au niveau de l'accompagnement, il s'agit des enquêtes sur les PPS et PAP/PAI et de consultations régionales sur différentes thématiques (partenariat avec le ministère de l'éducation nationale au niveau académique par exemple)</i>

<p>4 – Vous questionnez le niveau local (enseignement public et privé) via deux enquêtes. La première est effectuée en décembre elle concerne les PPS. Elle est qualitative et quantitative. L'enseignant référent EN fait la saisie le SRFD suit les saisies.</p>	<p><b>Effectuez-vous un point sur cette saisie en réunion CSRFD ?</b>  <i>Non, une présentation est faite aux référents handicap en SRFD</i>  <b>Faites-vous un inventaire des PPS par région en début d'année civile ?</b> <i>Oui dans le cadre des entretiens de gestion d'automne.</i>  <b>Comment utilisez-vous les résultats de cette enquête ?</b>  <i>Les données sont utilisées pour les entretiens de gestion et lors de présentations sur la prise en compte du handicap dans l'enseignement agricole.</i></p>
<p>La seconde enquête concerne d'un point de vue qualitatif les PAP et PAI. Elle est effectuée dans le public et le privé mais également au niveau des apprentis. La saisie est effectuée sous la responsabilité des directeurs d'établissement, elle est suivie par les SRFD.  Elle est effectuée en fin d'année scolaire.</p>	<p><b>Demandez-vous un bilan régional à chaque SRFD en juillet ?</b>  <b>Comment utilisez-vous les résultats de cette enquête ?</b>  <i>L'enquête sur les PAP/PAI est réalisée dans le cadre d'une note de service via sphinx de mai à juillet.</i>  <i>Le bilan régional est disponible par cette enquête.</i>  <i>Les données sont utilisées lors de présentations sur la prise en compte du handicap dans l'enseignement agricole.</i></p>
	<p><b>Pour préparer le dialogue de gestion demandez-vous aux SRFD de compiler les résultats régionaux de ces deux enquêtes ?</b>  <i>Non car les données sont partielles. On demande aux SRFD de nous transmettre un autre tableau plus complet avec les noms des jeunes suivis, la quotité du besoin, et les moyens accordés par jeune dans le cadre des entretiens de gestion d'automne</i>  <b>Avec plusieurs années de recul sur ces enquêtes envisagez-vous une publication pour caractériser l'action et la politique du MAA sur ce dossier ?</b>  <i>Non car une vigilance doit être faite sur une publication car les données sont partielles. Seules les données PPS sont utilisées dans le cadre des RAP et PAP</i></p>
<p>5 – Quelles instructions pensez-vous donner aux régions, aux établissements pour décliner les termes de la convention signée en février entre le MEN et le MAA ?</p>	<p><b>Le BAEVS envisage-t-il d'interroger les CSRFD sur ce sujet ?</b>  <i>Ce point a été abordé avec les SRFD en 2017. Il s'agit d'un sujet qui reste encore à approfondir. A ce jour, la position de la DGER est de ne pas créer d'ULIS dans l'enseignement agricole mais de mutualiser avec l'éducation nationale dans le cadre de conventionnement permettant à des jeunes en situation de handicap inscrit dans nos formations de bénéficier de ce dispositif.</i></p>
<p>6 – Avez-vous des priorités en termes de formation initiale et continue des personnels pour optimiser la mise en place de cette politique ?</p>	<p><b>Un chargé de mission est nommé en septembre pour formaliser les priorités de formation continue des enseignants.</b>  <b>Quel sera le lien entre le chef du BAEVS (responsable de la mission handicap à la DGER) et ce chargé de mission ?</b>  <i>Le chargé de mission formation continue relève de la SDEDC. Un travail de collaboration est lancé.</i>  <b>Est-ce que c'est le chef du BAEVS qui signera la lettre de mission du chargé de mission ?</b> <i>Non</i></p>
<p>Pour l'enseignement privé ?</p>	<p><i>Nous ne donnons pas d'instructions aux instituts de formation de l'enseignement privé.</i>  <i>Pour autant les animatrices nationales sont intervenues depuis leur prise de fonction auprès de certaines fédérations.</i></p>
<p>Le PNF prend-t-il en compte l'individualisation de la formation des apprenants et les problématiques du handicap ?</p>	<p><i>Oui</i></p>
<p>Y-a-t-il des instructions de formation pour la formation des directeurs d'EPLEFPA et adjoints ?</p>	<p><i>Il a été demandé que le handicap soit inscrit dans la formation des directeurs avec une intervention des animatrices nationales et de la personne ressource à l'ENSFEA. Cela sera effectif pour les D2 à partir de la rentrée scolaire 2018.</i></p>
<p>Y-a-t-il des instructions de formation concernant le dispositif TUTAC ?</p>	<p><i>Non pas à ce jour. Il serait souhaitable que cela soit approfondi dans le cadre de TUTAC</i></p>
<p>8 – Donnez-vous des instructions aux DRAAF/SRFD pour coordonner les actions avec celles du rectorat ?</p>	<p><b>Faites-vous un recensement lors des réunions des CSRFD concernant la déclinaison de cette convention ?</b> <i>Un point est fait avec les référents handicap lors des regroupements annuels</i></p>
<p>9 – Qu'est ce qui est à l'origine de la création des deux postes de chargées de mission des animatrices nationales en charge de ce dispositif ?</p>	<p><i>Un besoin d'appui et d'accompagnement des autorités académiques et des établissements en termes d'inclusion scolaire des jeunes en situation de handicap avec notamment la mise à disposition d'outils et de ressources, et de valorisation des actions menées localement</i></p>

Quel est le rôle des animatrices nationales dans ce dispositif ?	<i>cf fiche de poste</i>
Ont-elles une lettre de mission ?	<b>Voir le BAEVS. Il existe une fiche de poste</b> <b>Peut-on connaître l'essentiel des missions qui leurs sont assignées ? Cf doc joint</b>
Quel est leur statut ?	<b>Quelle est la relation hiérarchique avec le CSRFD ? aucune</b> <b>Quelle autorité vis à vis des EPLEFPA ? administrative</b> <b>Ont-elles une relation avec le GAP DYS ? oui</b>
10 – Quelles sont vos attentes concernant le GAP DYS ?	<i>Réalisation d'outils à destination des équipes en établissement</i>

## Réponses au questionnaire des chargées de mission

### Entretien avec Laure Duret Jeudi 20 décembre 2018 16h30 – 18h.

Nous nous sommes partagé la France en 2 : J'ai pris en charge Hauts de France, Ile de France, Grand Est, Bourgogne Franche Comté, Auvergne Rhône Alpes, Provence Alpes Côte d'Azure, Corse, Réunion et Mayotte.

J'ai fait le tour de tous les SRFD, j'ai été accueillie dans tous les cas par le CSRFD avec plus ou moins de personnes mais toujours avec au moins le référent handicap.

Les demandes qui me sont faites de la part des SRFD dépendent du profil des référents handicap. Deux actions fréquentes : monter des formations et être en appui aux établissements.

Tous les référents handicap ont d'autres missions mais leur profil de formation initiale oriente les demandes.

HdF, GE : Elles sont enseignantes de formation, les demandes concernent l'accompagnement de projet.

IdF : Elle est enseignante de formation mais le handicap n'est pas un sujet ! La chargée de mission passe toujours par la CSRFD très à l'écoute.

BFC : Une relation très difficile avec cette région, le changement de CSRFD va peut-être faire changer positivement les choses.

ARA : Le handicap est une priorité forte du nouveau PREA, il y a deux chargées de mission régionales.

PACA et Corse on est pour l'instant sur une gestion des moyens.

Je n'ai pas de relations régulières avec les référents handicap de mes régions mais des contacts par mail en tant que de besoin.

C'est surprenant de voir la disparité des demandes et surtout la différence de niveau. Il y a des établissements qui n'ont aucune notion des outils qui existent pour compenser le handicap. Ils ne font aucune différence entre PAP, PAI, PPS. J'ai beaucoup de demandes pour venir expliquer des notes de service, expliquer comment on monte un dossier d'aménagement d'épreuves. On me sollicite pour venir rappeler la loi et faire l'explication de la note de service correspondante.

Je suis donc bien identifiée par rapport aux SRFD et de plus en plus vis-à-vis des établissements.

Je suis en relation régulière avec Clarisse Rigaut une fois par semaine par téléphone. On réfléchit sur la façon dont on pourrait structurer notre action pour la rendre plus efficiente et plus lisible.

Nous sommes réunies par le BAEVS une fois par an avec les autres animateurs de réseaux en début d'année. Avec Florence Moz à peu près une fois par trimestre au téléphone.

Les actions en région sont très différentes d'une région à l'autre. Je ne me suis pas posé le problème de la lisibilité ou visibilité de mon action. Je ne connais pas bien les instances régionales de concertation (CREA, CTPR) et les documents de cadrage (PREA) de même je n'ai pas porté mon attention sur les sites internet des DRAAF pour voir si cette politique était visible et si des documents étaient accessibles. Ce qui est évident c'est la différence qui existe d'une région à l'autre sur la mise en place de cette politique.

Je demande quasi systématiquement si l'inclusion fait partie d'un volet du projet d'établissement c'est rarement le cas.

Nous sommes invitées une fois par an au COPIL des MFR. Nous sommes identifiées auprès du CNEAP et de l'UNREP avec qui nous avons quelques demandes concernant la réglementation.

J'ai été sollicitée par une MFR pour venir l'aider à introduire dans son projet d'établissement une action concernant l'inclusion scolaire.

Il y a des régions où on ne parle jamais du privé.

Rares sont les demandes d'appui pédagogique. Je perçois que dans certains établissements il y a un manque de sens de l'action concernant l'inclusion scolaire, la philosophie de l'accompagnement n'est pas perçue.

Nous allons intervenir pour la formation des proviseurs adjoints en février.

Pour les SRFD le handicap coûte cher et ça prend beaucoup de temps de travail.

Je regrette la tension qui existe entre le BAEVS et l'ENSFEA, il faudrait qu'ils clarifient leur domaine d'intervention.

### **Entretien avec Clarisse Rigaut vendredi 21 décembre 2018 9h – 11h.**

Je suis allée me présenter dans chaque région, le chef de service est venu me saluer et est resté quelquefois présent à la réunion. J'ai rencontré le référent handicap avec (en fonction des régions) le chef du pôle éducation, le représentant du service examen, du service de gestion et quelquefois FORMCO.

Le traitement des dossiers handicap se fait de façon différente en fonction du profil de formation du référent handicap. Le suivi en termes de gestion administrative et comptable de cette politique est prioritaire, c'est le socle de base de ce dossier, quelquefois la seule action.

Normandie : Le référent est un administratif il effectue le suivi technique des dossiers et intervient pour l'inclusion scolaire dans la formation TUTAC.

Bretagne : Le référent est un administratif il accompagne des établissements avec la mise en place et le suivi du réseau des référents handicap locaux. On note l'organisation d'une journée régionale d'échange de pratiques pour le public et le privé.

Pays de Loire : Le référent est une enseignante mais peu dynamisme concernant cette action.

Nouvelle Aquitaine : Le référent est un administratif traitement égalitaire du public et du privé.

Occitanie Le référent est un CPE

Centre Val de Loire : La référente est une enseignante très pro active, il y a un livret d'accompagnement régional pour les établissements, le lien avec FORMCO est fort.

Martinique, Guadeloupe, Guyane.

J'ai reçu un très bon accueil de leur part, je suis perçue comme un relai du niveau national, le fait de venir à leur rencontre a été bien perçu.

J'ai rapidement eu contact avec les différentes fédérations du privé en participant à un COPIL des MFR et en travaillant sur le guide « rendre accessible à sa mesure ». J'ai eu peu d'actions avec le privé, la demande est très inférieure au public, ils ont d'autres relais.

Nous sommes en relation en moyenne deux fois par trimestre avec le BAEVS, ce sont des réunions informelles ou à l'occasion de chantier comme par exemple à l'occasion d'une réunion avec la MEX. On fait un point téléphonique à 3 avec Florence Moz toutes les trois semaines, nous faisons le point sur les chantiers interministériels (nos actions s'inscrivent aussi dans un contexte plus global) ce qui traduit la préoccupation du service concernant l'inclusion. Non je n'effectue pas de relai de cette action au niveau SRFD ni dans le cadre du réseau des référents handicap en SRFD.

Avec ce réseau nous travaillons sur une harmonisation des pratiques en créant des appels à projet sur des actions particulières. On a pu ainsi constituer 3 groupes de travail qui vont se réunir en 2019.

- Accueil des aides humaines dans les établissements
- Dispositifs d'accompagnement pour l'accompagnement de la mise en place de procédure pour appliquer localement les notes de service liées à l'inclusion.
- L'orientation.

Oui toutes les régions ne sont pas présentes à chaque fois mais on avance. Il y a bien un seul réseau des référents handicap et pas deux.

Au séminaire de juin il y avait la totalité des référents handicap de métropole. Les différences qui existent en région sur ce dossier se sont ressenties mais n'ont pas été verbalisées. Chaque région anime un certain nombre de réseaux je ne sais pas si le handicap en fait partie ou s'il est abordé dans l'un d'entre eux.

Je ne peux pas répondre concernant la lisibilité de la politique de l'inclusion au niveau régional, on ne l'évoque pas dans tous les PREA. Non, pour l'information du CREA, du CTPR, l'existence de site internet régional, je ne sais pas. Il y a sans doute possibilité d'accéder en ligne à certains dossiers.

La difficulté que je ressens concerne les départements ultramarins avec lesquels il est plus difficile de travailler alors qu'ils ont les mêmes problématiques. Les demandes de terrain que j'ai ici exigent souvent un déplacement qui est difficile à réaliser avec la Martinique, la Guadeloupe ou la Guyane.

Les demandes concernent le conseil (difficulté d'accompagnement pour un stage, mise en œuvre d'une compensation pédagogique, ...) ou sont plus politiques comme quand il faut les aider à inscrire cette action dans un axe du projet d'établissement.

Oui la mise en place de cette politique doit être améliorée, elle est souvent (toujours !) ressentie comme contraignante le caractère humain n'est jamais mis en avant.

Le sentiment d'incompétence est très présent, seule la formation peut combattre cette appréhension. Sur le terrain le besoin de formation concerne les AESH, les AVS, les lecteurs scribes, ... Des formations existent dans le PNF mais tous n'y ont pas accès et il y a un manque d'information sur le possible. Les relations avec l'EN sont très disparates, les différences d'un département à l'autre, d'une région à l'autre peuvent être énormes. Ce n'est pas normal.

Je souhaiterais souligner qu'à mon sens les actions menées avec le DNA mériteraient sans doute d'être davantage coordonnées. Les chantiers réalisés par le DNA touchent en effet véritablement à la dimension humaine dont nous parlions. Et cela apporterait encore en lisibilité dans la mise en œuvre de la politique inclusive du Ministère.

Mon action dans le cadre de la politique que je porte est trop dirigée sur la résolution de problèmes ponctuels, c'est nécessaire bien entendu, mais il y a un volet harmonisation et globalisation qui est insuffisant. Oui nous devons travailler sur le volet humain de cette politique et la pédagogie de l'individualisation.

Globalement les SRFD ne portent pas cette politique, ils l'appliquent « *a minima* » dans une gestion comptable. Il n'y a pas pour moi égalité de traitement entre le public et le privé.

Les deux enquêtes du BVIE sont peu exploitées et ne concernent encore qu'un aspect comptable de cette politique.

## Annexe 3 : Fiche de poste des animatrices nationales

### Catégorie A

(DGER)/SDRICI Sous-direction POFE Bureau BAEVS

### Intitulé du poste

Personne ressource "Inclusion des jeunes en situation de handicap dans l'enseignement agricole" 1/2

N° du poste : 1020 paru dans la note de mobilité **DGER/SDEDC/2016-910 30/11/2016**

<p>MISSIONS DE LA STRUCTURE</p>	<p>Placé au sein du service de l'enseignement technique, à la sous-direction des politiques de formation et d'éducation, le bureau de la vie scolaire, étudiante et de l'insertion a pour principales missions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• définir, animer et mettre en œuvre la politique éducative notamment en matière de santé, de sécurité, de prévention, de citoyenneté, d'éducation artistique et culturelle ;</li> <li>• définir et animer la politique relative à la vie scolaire et étudiante ;</li> <li>• définir et animer la politique en matière d'orientation, d'insertion scolaire, sociale et professionnelle des publics en formation et de lutte contre l'illettrisme ;</li> <li>• contribuer à la définition des orientations relatives aux politiques d'égalité des chances, de lutte contre les discriminations et de lutte contre l'exclusion et les mettre en œuvre ;</li> <li>• préparer la réglementation et mettre en œuvre les actions nécessaires à l'égalité d'accès des publics à l'enseignement et à la formation professionnelle agricoles ;</li> <li>• préparer la réglementation et suivre les questions budgétaires relatives aux aides sociales destinées aux élèves et aux étudiants de l'enseignement agricole ;</li> <li>• préparer et mettre en œuvre la réglementation nécessaire à l'hygiène et à la sécurité.</li> </ul>
<p>OBJECTIFS DU POSTE</p>	<p>Deux postes sont créés pour accompagner les <b>établissements</b> de l'enseignement agricole en vue d'améliorer, l'inclusion des jeunes en situation de handicap. Le poste n'a pas vocation à se substituer aux missions des correspondants handicap en SRFD. Le poste a une vocation interrégionale.</p>
<p>DESCRIPTIF DES ACTIVITES</p>	<p>La personne ressource a pour rôle principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fédérer les initiatives et favoriser la mobilisation des enseignants, notamment sur les thèmes de l'accueil, de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap ;</li> <li>• <b>Repérer les expériences locales innovantes et les valoriser ;</b></li> <li>• Animer, coordonner et <b>venir en appui à l'action des correspondants régionaux ;</b></li> <li>• Assurer un appui aux équipes éducatives et pédagogiques des établissements et des correspondants en DRAAF en tant que rôle conseil ;</li> <li>• <b>Mettre en place des formations</b> notamment sur la méthodologie pour évaluer les besoins des élèves, les dispositifs d'accompagnement (PAP, PPS ou autre)</li> <li>• <b>Formaliser des processus pour structurer le dispositif d'accompagnement dans les établissements ;</b></li> <li>• Aider à l'insertion des jeunes en situation de handicap, en facilitant la mise en relation de partenaires territoriaux ;</li> <li>• Conduire et animer les chantiers nationaux, selon les priorités définies avec le bureau de la vie scolaire étudiante et de l'insertion (BVIE) ;</li> <li>• Rédiger une fiche action annuelle sur l'« inclusion dans l'enseignement agricole des jeunes en situation de handicap » présentant les axes de travail à venir. Cette fiche action sera soumise à validation et fera l'objet d'un bilan au travers du rapport d'activités.</li> </ul>
<p>CHAMP RELATIONNEL DU POSTE</p>	<p>Les services de la DGER / Inspection de l'enseignement agricole / DRAAF - SRFD / Dispositif national d'appui et réseaux thématiques / Établissements agricoles publics et privés/ Partenaires institutionnel, associatifs des territoires</p>

COMPETENCES LIEES AU POSTE	SAVOIRS	SAVOIR-FAIRE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance du système éducatif et des missions de l'enseignement agricole.</li> <li>- Connaissance des techniques pédagogiques et adaptation aux élèves en situation de handicap.</li> <li>- Connaissance des dispositifs existants en termes d'insertion scolaire, sociale et professionnelle.</li> <li>- Montage de projets dans les domaines de l'insertion et de l'égalité des chances.</li> <li>- Connaissance réglementaire sur le sujet.</li> <li>- Expérience en animation et/ou action de coopération entre établissements.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacités de rédaction, d'analyse et de synthèse.</li> <li>- Rigueur et organisation notamment dans la gestion du temps et des projets ; aptitude à la planification des tâches.</li> <li>- Capacités de coordination et d'animation, sens du travail en équipe.</li> <li>- Capacité d'écoute.</li> <li>- Savoir rendre compte.</li> <li>- Ingénierie de développement et de formation.</li> </ul>
	Mobilité (déplacements sur toute la France)	
PERSONNES A CONTACTER	Adjoint au chef du bureau – Franck FEUILLATRE- Tél : 01 49 55 51 24 Chef de bureau – Emmanuel HEMERY Tél : 01 49 55 50 98	

### Catégorie A

(DGER)/SDRICI Sous-direction POFE Bureau BAEVS

#### Intitulé du poste

Personne ressource "Inclusion des jeunes en situation de handicap dans l'enseignement agricole" **2/2**

MISSIONS DE LA STRUCTURE	<p>Placé au sein du service de l'enseignement technique, à la sous-direction des politiques de formation et d'éducation, le bureau de la vie scolaire, étudiante et de l'insertion a pour principales missions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• définir, animer et mettre en œuvre la politique éducative notamment en matière de santé, de sécurité, de prévention, de citoyenneté, d'éducation artistique et culturelle ;</li> <li>• définir et animer la politique relative à la vie scolaire et étudiante ;</li> <li>• définir et animer la politique en matière d'orientation, d'insertion scolaire, sociale et professionnelle des publics en formation et de lutte contre l'illettrisme ;</li> <li>• contribuer à la définition des orientations relatives aux politiques d'égalité des chances, de lutte contre les discriminations et de lutte contre l'exclusion et les mettre en œuvre ;</li> <li>• préparer la réglementation et mettre en œuvre les actions nécessaires à l'égalité d'accès des publics à l'enseignement et à la formation professionnelle agricoles ;</li> <li>• préparer la réglementation et suivre les questions budgétaires relatives aux aides sociales destinées aux élèves et aux étudiants de l'enseignement agricole ;</li> <li>• préparer et mettre en œuvre la réglementation nécessaire à l'hygiène et à la sécurité.</li> </ul>
OBJECTIFS DU POSTE	<p>Deux postes sont créés pour accompagner les <b>établissements</b> de l'enseignement agricole en vue d'améliorer, l'inclusion des jeunes en situation de handicap. Le poste n'a pas vocation à se substituer aux missions des correspondants handicap en SRFD. Le poste a une vocation interrégionale.</p>
DESCRIPTIF DES ACTIVITES	<p>La personne ressource a pour rôle principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fédérer les initiatives et favoriser la mobilisation des enseignants, des équipes de direction et des services déconcentrés notamment sur les thèmes de l'accueil, de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap ;</b></li> <li>• Développer les partenariats ;</li> <li>• Repérer les expériences locales innovantes et les valoriser ;</li> <li>• <b>Impulser une dynamique entre les services déconcentrés et les établissements.</b></li> </ul> <p>Les activités seront développées selon les axes suivants :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer, coordonner <b>et venir en appui à l'action des correspondants régionaux</b> ;</li> <li>• Assurer un appui aux équipes éducatives et pédagogiques des établissements et des correspondants en DRAAF en tant que rôle conseil ;</li> <li>• Mettre en place des formations notamment sur la méthodologie pour évaluer les besoins des élèves, les dispositifs d'accompagnement (PAP, PPS ou autre)</li> <li>• <b>Formaliser des processus pour structurer le dispositif d'accompagnement dans les établissements</b> ;</li> <li>• Aider à l'insertion des jeunes en situation de handicap, en facilitant la mise en relation de partenaires territoriaux ;</li> <li>• Conduire et animer les chantiers nationaux, selon les priorités définies avec le bureau de la vie scolaire étudiante et de l'insertion (BVIE) ;</li> <li>• Rédiger une fiche action annuelle sur l'« inclusion dans l'enseignement agricole des jeunes en situation de handicap » présentant les axes de travail à venir. Cette fiche action sera soumise à validation et fera l'objet d'un bilan au travers du rapport d'activités.</li> </ul>	
CHAMP RELATIONNEL DU POSTE	Les services de la DGER / Inspection de l'enseignement agricole / DRAAF - SRFD / Dispositif national d'appui et réseaux thématiques / Établissements agricoles publics et privés/ Partenaires institutionnel, associatifs des territoires	
COMPETENCES LIEES AU POSTE	SAVOIRS	SAVOIR-FAIRE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance du système éducatif et des missions de l'enseignement agricole.</li> <li>- Connaissance des dispositifs existants en termes d'insertion scolaire, sociale et professionnelle.</li> <li>- Montage de projets dans les domaines de l'insertion et de l'égalité des chances.</li> <li>- Connaissance réglementaire sur le sujet.</li> <li>- Expérience en animation et/ou action de coopération entre établissements.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacités de rédaction, d'analyse et de synthèse.</li> <li>- Rigueur et organisation notamment dans la gestion du temps et des projets ; aptitude à la planification des tâches.</li> <li>- Capacités de coordination et d'animation, sens du travail en équipe.</li> <li>- Capacité d'écoute.</li> <li>- Savoir rendre compte.</li> <li>- Ingénierie de développement et de formation.</li> </ul>
	Mobilité (déplacements sur toute la France)	
PERSONNES A CONTACTER	Adjoint au chef du bureau – Franck FEUILLATRE- Tél : 01 49 55 51 24 Chef de bureau – Emmanuel HEMERY Tél : 01 49 55 50 98	

## Annexe 4 : La note intermédiaire.



# DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE

## INSPECTION DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

### NOTE AU DOYEN

Cette note répond à la commande de l'administration de produire une note intermédiaire dans le cadre du chantier concernant la politique de scolarisation des élèves en situation de handicap.

#### **La commande de la DGER :**

Étude sur les actions mises en œuvre en faveur de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

#### **1 - Le cadre du chantier :**

- La production finale est attendue pour fin 2019.
- L'étude concerne l'enseignement agricole public et privé.
- L'objectif du chantier est double :
  - Informer le DGER des actions mises en place sur le terrain concernant la politique d'inclusion scolaire
  - Caractériser l'organisation administrative nationale, régionale, locale pour répondre à cette politique. Ce second objectif pourrait avoir comme finalité l'écriture d'une note de service pour donner de la lisibilité sur la mise en œuvre de cette politique publique.

#### **2 – La constitution du groupe :**

Mme Fabienne Kuntz-Roussillon, MM André Quillevéré, Roger Volat, Antoine Galindo, inspecteurs(trice) de l'enseignement agricole et M Dominique Labattut chargé de mission d'inspection.

Le groupe de travail s'est réuni à trois reprises, il a décidé dans un premier temps d'interroger le niveau national et régional afin de caractériser le pilotage de cette politique à ces deux niveaux.

#### **3 – Les questionnaires :**

Deux questionnaires différents, mais proches, ont été établis pour répondre à cette première problématique. La DGER a été questionnée en juillet, le BVIE en septembre et les régions au cours du premier trimestre de l'année scolaire 2018/2019. Douze régions métropolitaines sur treize ont répondu à notre sollicitation et cinq régions ultramarines sur huit.

Un troisième questionnaire a été produit pour caractériser l'action des deux chargées de mission nationale en charge de l'animation de la politique du handicap en région.

#### **4 – Les constatations au niveau national :**

Concernant la lisibilité de cette politique au niveau national le choix a été fait de la confier au bureau de la vie scolaire, étudiante et de l'insertion (BVIE). On constate que la sous-direction EDC n'est pas impliquée dans la mise en œuvre de cette politique. Au niveau de la sous-direction des politiques de formation, il y a plusieurs interlocuteurs au BVIE : le chef de bureau, son adjointe, une chargée de mission et les deux chargées de mission nationales basées en région. Des réunions téléphoniques d'échange existent avec les chargées de mission mais également des réunions formelles dont la programmation n'est cependant pas arrêtée. Les vecteurs de cette lisibilité, au niveau national, sont la

parution en septembre 2018 du **guide « rendre accessible à sa mesure »**, celle à venir d'un **plan de formation continue des enseignants sur cette problématique**, et le travail soutenu de réponse du BVIE aux besoins émergents en termes de moyens. Il y a également au niveau national une volonté de créer des partenariats pour rendre plus efficace l'action de cette politique : **convention entre le MAA et le président de l'ARF** du 23 juin 2016 et **convention entre le MEN et le MAA** du 27 février 2018.

L'ensemble de ces éléments témoigne d'une volonté du niveau national d'opérationnaliser une politique d'inclusion au MAA.

## **5 – Les constatations au niveau régional :**

Au niveau régional, une région sur deux déclare afficher un interlocuteur unique mais cet interlocuteur a d'autres activités. Dans tous les cas plusieurs personnes sont en charge d'une partie du dossier et il n'y a pas de réunion de concertation pour donner corps à l'ensemble des actions de chacun. Le temps de travail global sur ce dossier est inférieur ou égal à un ETP. Les principales missions identifiées (animation pédagogique et politique éducative, examens et aménagement d'épreuve, suivi budgétaire et emplois) sont réparties sur plusieurs personnes, le degré d'appropriation du dossier est très variable selon les régions.

En termes de lisibilité près de 75% des régions mentionnent cette action dans le PREA mais peu déclarent aborder ce sujet lors des instances régionales. Un point systématique sur le handicap n'est pas fait lors des réunions régionales avec les directeurs d'EPLEFPA de même avec les directeurs du privé puisqu'ils affirment que ce dossier est traité de façon égalitaire. Seules deux DRAAF identifient, sur leur site internet, la mission liée au handicap.

Le suivi de cette politique au niveau régional se fait essentiellement, comme au niveau national, à travers les moyens demandés par les établissements et les moyens disponibles au niveau national. Aucune réponse régionale ne témoigne d'un intérêt marqué concernant la pédagogie de l'inclusion, de même concernant la formation des enseignants dans ce secteur. Deux régions sur les dix-sept ayant répondu, produisent un livret d'accueil pour aider les établissements dans leur politique d'inclusion des jeunes en situation de handicap. Le manque de temps (donc de moyens) est évoqué pour justifier cette insuffisance de travail sur ce dossier. Les enquêtes de décembre (PPS) et juillet (PAI et PAP) pourraient être utilisées pour préparer le dialogue de gestion sur cette ligne budgétaire mais elles ne le sont pas ; le BVIE demande de compléter un tableau spécifique des besoins identifiés pour anticiper les besoins futurs.

Les deux conventions nationales précédemment citées peinent à être déclinées au niveau régional, la relation des DRAAF/SRFD avec les rectorats manque de fluidité et de lisibilité, elle est au mieux ponctuelle (formation commune des AVS ou AESH) et très inégale d'une région à l'autre. La relation de la DRAAF/SRFD avec les régions sur cette thématique est quasi inexistante alors que le protocole d'accord de 2016 prévoit explicitement comme thématique commune susceptible d'être intégrée dans une convention avec l'EPLEFPA : « lutte contre le décrochage et prise en compte du handicap ».

## **6 – L'animation de cette politique :**

L'action historique du GAP DYS a été complétée par l'action des deux chargées de mission handicap basées en région. Leur lettre de mission mentionne clairement cette activité de formation. Il pourrait exister néanmoins une sorte de concurrence entre le dispositif national d'appui et l'action des chargées de mission pour intervenir auprès des régions.

Les animatrices nationales, interrogées dans le cadre du chantier, témoignent d'une grande disparité des actions au niveau régional, et ne perçoivent pas une égalité de traitement entre le public et le privé. Elles travaillent via le réseau des référents handicap des SRFD à une harmonisation des pratiques mais ce sera long tant les différences sont importantes. La plupart des SRFD voit la politique d'inclusion scolaire comme une contrainte se limitant à la recherche de solutions ponctuelles liées à la pression sociale et l'adéquation entre les moyens demandés et les moyens disponibles. Il faut noter ici, à nouveau, que ce ne sont pas uniquement les moyens financiers qui font l'objet des préoccupations mais également les moyens humains parce qu'en SRFD/SFD les personnes en charge de ce dossier ont toujours d'autres responsabilités ; leurs différentes fonctions sont segmentées. Cette absence de

temps disponible se traduit par exemple par une absence de relance des établissements lors des enquêtes ce qui donne des taux de réponses très faibles, les rendant ainsi quasiment inexploitable.

Les échanges entre les animatrices sont fréquents et réguliers, moins fréquents avec le BVIE mais soutenus ce qui donne un sentiment d'appartenance fort à ce service. Toutes les deux réfléchissent à structurer leur action pour la rendre plus efficace afin d'harmoniser le niveau de compétence des établissements et les politiques régionales.

## **7 – La suite du travail**

Confrontés aux difficultés des apprenants et aux demandes diverses des familles, les établissements semblent fournir assurément des efforts pour répondre à ces problématiques.

Comment perçoivent-ils les exigences de cette politique publique ? Le relais régional est-il aidant et efficace ? La politique d'inclusion scolaire a-t-elle été contextualisée par l'établissement dans son territoire ? Est-elle inscrite dans le projet d'établissement ?

Il nous reste maintenant à interroger le niveau local pour répondre à ces questions et caractériser plus complètement la mise en œuvre de cette politique.

Fabienne Kuntz-Roussillon   André Quilleveré   Roger Volat   Antoine Galindo   Dominique Labattut

## Annexe 5 : La réponse du niveau local.

		Régions					
		Île de France	Bretagne	Aura	Grand Est	Total	
nb répondants		13	16	24	8	61	
Nombre d'élèves		2349	3322	6069	2598	14338	
Nombre d'apprentis		940	380	2171	1274	4765	
<b>Lisibilité</b>		<b>% de oui</b>				<b>Total</b>	<b>19103</b>
1 - Volet inclusion dans le site Internet	4,9%	Oui	1	1	1	0	3
		Non	12	15	23	8	58
2 - Accueil sensibilité handicap	77,4%	Oui	11	12	20	5	48
		Non	2	4	4	4	14
capable de redirection	100,0%	Oui	10	7	21	5	43
		Non	0	0	0	0	0
3 - Le PE parle d'inclusion	64,9%	Oui	10	9	14	4	37
		Non	3	6	8	3	20
axe stratégique	52,4%	Oui	8	4	8	2	22
		Non	2	4	10	4	20
objectif opérationnel	61,0%	Oui	8	4	10	3	25
		Non	1	4	8	3	16
fiche action	51,2%	Oui	6	1	10	4	21
		Non	3	7	8	2	20
4 - Le travail sur l'inclusion est présenté aux JPO	80,0%	Oui	11	14	18	5	48
		Non	2	2	5	3	12
5 - Le travail sur l'inclusion est présenté dans les instances	95,1%	Oui	11	15	24	8	58
		Non	2	1	0	0	3
Au CA	74,5%	Oui	7	15	14	5	41
		Non	4	0	8	2	14
Au CI	87,5%	Oui	7	7	10	4	28
		Non	0	0	3	1	4
À la CoHS	67,9%	Oui	3	4	9	3	19
		Non	0	0	7	2	9
Au CEF	55,6%	Oui	2	1	8	4	15
		Non	0	3	8	1	12
Au Conseil de Perf	58,8%	Oui	6	3	8	3	20
		Non	3	3	6	2	14
6 - L'établissement travaille avec des associations	56,9%	Oui	6	10	13	4	33
		Non	5	5	11	4	25
7 - L'établissement a un référent handicap	90,2%	Oui	13	11	24	7	55
		Non	0	5	0	1	6
Il a une lettre de mission	31,5%	Oui	3	4	7	3	17
		Non	10	6	17	4	37
8 - Il existe une procédure d'accueil pour les PSH	49,1%	Oui	7	6	11	4	28
		Non	4	9	12	4	29
Il y a un interlocuteur au SRFD	81,7%	Oui	10	13	20	6	49
		Non	2	3	4	2	11
Il y a un interlocuteur au Rectorat	46,6%	Oui	7	6	11	3	27
		Non	5	10	12	4	31
Il y a un interlocuteur au Conseil régional	8,5%	Oui	1	1	3	0	5
		Non	11	14	21	8	54

### Accessibilité

9- les différents lieux ci-dessous sont-ils accessibles ?							
Toutes les salles cours	56%	Oui	7	11	11	5	34

Certaines salles cours	46%	Oui	6	5	13	4	28
Toutes les salles de TP	72%	Oui	8	14	14	8	44
Certaines salles de TP	23%	Oui	2	2	9	1	14
Infirmier accessible	92%	Oui	10	11	16	7	44
		Non	1	0	3	0	4
Restauration accessible	95%	Oui	11	16	22	8	57
		Non	2	0	1	0	3
EA ou AT accessible	79%	Oui	9	13	14	6	42
		Non	2	1	6	2	11
Gymnase accessible	81%	Oui	10	10	20	7	47
		Non	2	3	4	2	11
CDI/CDR accessible	81%	Oui	10	13	15	8	46
		Non	2	3	6	0	11
Foyer accessible	81%	Oui	10	15	16	6	47
		Non	2	1	6	2	11
10 - Les sorties péda pensées en fct des PSH	78%	Oui	11	13	16	5	45
		Non	2	2	6	3	13
11 - Les stages sont pensés en fct des PSH	63%	Oui	8	11	16	3	38
		Non	5	5	7	5	22
élément PSH dans convention	16%	Oui	0	2	6	1	9
		Non	11	13	16	7	47

### Informations et mesures

12 - Concernant la diffusion des textes règlementaires							
travail du SRFD a minima	79%	Oui	8	5	9	4	26
		Non	2	1	2	2	7
travail du SRFD efficace	72%	Oui	3	10	15	5	33
		Non	5	2	4	2	13
le SRFD ne signale pas NdS	33%	Oui	4	2	3	1	10
		Non	4	4	8	4	20
13 - Concernant la mise en pratique des textes règlementaires							
Le SRFD est prescriptif	77%	Oui	7	10	14	5	36
		Non	3	1	4	3	11
Le SRFD est aidant	72%	Oui	5	8	11	4	28
		Non	5	2	2	2	11
Le SRFD est contrôleur	38%	Oui	2	6	0	5	13
		Non	7	1	12	1	21
14 - L'établissement procède à un repérage des besoins particuliers	48%	Oui	9	5	11	4	29
		Non	4	11	12	5	32
15 - Regard quantitatif							
		% / nb total apprenants enquêtés					
PAI	2,7%	PAI	159	57	205	87	508
PAP	5,6%	PAP	119	160	669	131	1079
PPS	2,5%	PPS	194	68	163	50	475
Total	10,8%						2062
PAI repéré à la rentrée	98%	Oui	10	12	21	7	50
		Non	0	1	0	0	1
PAI repéré en cours 1T	78%	Oui	8	6	13	4	31
		Non	2	2	2	3	9
PAP repéré à la rentrée	98%	Oui	12	13	21	5	51
		Non	0	0	1	0	1
PAP repéré en cours 1T	81%	Oui	7	8	16	4	35
		Non	3	2	2	1	8
PPS repéré avant la rentrée	58%	Oui	7	7	9	3	26
		Non	4	4	8	3	19
PPS repéré à la rentrée	98%	Oui	11	13	18	6	48
		Non	1	0	0	0	1

PPS repéré en cours 1T	63%	Oui	10	4	6	5	25
		Non	2	5	8	0	15

### Pédagogie

16 - Les formatifs prennent en compte l'adaptation	97%	Oui	13	14	22	8	57
		Non	0	1	1	0	2
17 - Les CCF prennent en compte l'adaptation	100%	Oui	13	15	24	8	60
		Non	0	0	0	0	0
18 - Avez-vous des AESH	80%	Oui	11	12	20	5	48
		Non	2	3	4	3	12
		nb AESH	35	39	61	17	152
19 - le PLF contient des formations liées à la pédagogie du handicap	69%	Oui	7	11	13	6	37
		Non	4	4	8	1	17
		nb heure (n-1)	98	211	488	426	1223
		nb heure cette année	305	61	0	368	734
20 - La formation des délégués aborde le handicap	31%	Oui	5	6	3	3	17
		Non	8	6	19	5	38