

Proposition de protocole d'accompagnement d'un personnel en souffrance du fait de la scolarisation d'un élève ayant des problèmes graves de comportement

Préambule : Ce protocole s'applique à l'accompagnement RH des personnels, il est complémentaire de l'accompagnement de l'élève et de sa famille dans le cadre habituel.

A. Elève déjà identifié

= Elève connu pour lequel les équipes disposent d'éléments de parcours problématique

1. **Procédure d'accueil en amont de l'arrivée de l'élève (rôle du chef d'établissement ou IEN)**
 - a. **Identifier les personnels** les plus « exposés » : enseignants, mais aussi CPC, CPE, assistant d'éducation, enseignant référent et/ou AVS si PPS, enseignant non spécialisé si on est dans le cadre d'un dispositif ULIS, ITEP, SEGPA, unités d'enseignement...
 - b. **Donner les informations** voire si besoin les **formations**, permettant de comprendre le fonctionnement de l'élève : lien avec les familles, les professionnels d'une prise en charge antérieure, le cas échéant ; en tenant compte du secret professionnel, du devoir de réserve afin que seules les informations nécessaires à l'intérêt de l'élève soient données. Remettre dans ce cadre un document de synthèse sur les troubles du comportement, et sur les ressources d'accompagnement du salarié.
 - c. Proposer à la famille un accueil différé si nécessaire afin de permettre une meilleure intégration.
2. **Repérage des personnels** en souffrance du fait de cette situation
 - a. **évaluation sur site** : observation dans la classe, dans l'école ou l'établissement.
 - b. **temps d'écoute et d'expression**, individuelle et collective.
 - c. **information collective** (car c'est toujours une équipe qui accueille, pas un seul enseignant) à institutionnaliser.
 - d. **repérage d'adultes plus fortement impactés par la situation.**
 - e. **Auto questionnaire à disposition**

3. **Accompagnement**

- a. **Ressources de proximité mobilisables** : CPC, rased, médecin scolaire, infirmière scolaire, moyen de remplacement, éventuellement structures de soins.
- b. **Adresser vers les ressources humaines académiques** : médecin de prévention, psychologue du travail, assistante sociale, réseau PAS. Donner systématiquement les coordonnées des ressources, le guide des incivilités.
- c. **Etudier l'opportunité d'une imputabilité au service en cas de pathologie réactionnelle.**
- d. **Suivi régulier à distance par les personnes ressources.**
- e. **Proposer des formations** dans le cadre de la formation initiale continue, de l'analyse de pratiques.
- f. **Mettre en ligne les documents ressources**

B. **Situation qu'on découvre**

Même procédure mais dans un temps confondu : nécessité d'une évaluation sur site par les experts (psychologue scolaire, médecin scolaire).

Les personnes ressources

CPC, rased, médecin scolaire, moyen de remplacement, éventuellement structures de soins.
S'inspirer du dispositif départemental expérimenté dans le Val d'Oise cette année : création d'un pôle d'accompagnement spécialisé comprenant 2 personnes pair/expert (2 ETP) qui intervient auprès des équipes.