



INSPE Académie de Limoges

Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

Master MEEF Mention Pratiques et Ingénierie de la Formation

M2 PIF ExFA

2024/2025

La professionnalisation des assistants d'éducation : Quels besoins de formation face à l'évolution des missions et au nouveau statut d'AED ?

Celthia Gouzy

Mémoire encadré par

Hélène Hagège

Professeure des Universités en sciences de l'éducation

Co-jury de soutenance

Dominique Habellion

PRAG en éducation musicale



Remerciements

Par ces quelques lignes, je souhaite adresser mes remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie ma directrice de recherche Hélène Hagège pour son accompagnement, son soutien, sa disponibilité et ses conseils avisés, qui m'ont permis d'aboutir ce travail réflexif.

J'adresse également mes sincères remerciements aux conseillers principaux d'éducation que j'ai sollicités pour la réalisation des entretiens. Leurs retours ont été précieux et m'ont grandement aidé dans la rédaction de cet écrit.

Je tiens aussi à remercier les assistants d'éducation qui ont accepté de participer à cette enquête et qui ont pris de leur temps pour compléter assidument mon questionnaire.

Mes remerciements vont également vers mes camarades de promotion qui ont été d'un grand soutien tout au long de cette année très dense.

Un grand merci à tous les formateurs et intervenants du master qui m'ont permis de devenir une meilleure professionnelle.

Pour finir, je souhaite remercier mes amis, ma famille et plus particulièrement mon compagnon pour leurs soutiens et leurs encouragements tout au long de cette année de master.

Droits d'auteurs

Cette création est mise à disposition selon le Contrat :

« **Attribution-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de modification 4.0 France** »

disponible en ligne : <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Table des matières

Introduction.....	8
1. État des connaissances et cadre théorique	10
1.1. De maîtres d'internat/ surveillants d'externat aux assistants d'éducation : évolution et création d'un nouveau statut	10
1.1.1. La création des maîtres d'internat et des surveillants d'externat : un « job étudiant » valorisant la méritocratie scolaire.....	10
1.1.2. La création du nouveau corps des assistants d'éducation	12
1.2. État des lieux de la formation des assistants d'éducation	14
1.2.1. La formation, qu'est-ce que c'est ?	14
1.2.2. La formation des assistants d'éducation à l'heure actuelle : constat et enjeux	14
1.3. La formation : un outil pour favoriser la professionnalisation de la fonction d'assistant d'éducation ?	17
1.3.1. Professionnalisation : définition	17
1.3.2. La question de la professionnalisation de la fonction d'assistant d'éducation	18
1.4. Problématique et hypothèses	19
2. Méthodologie.....	21
2.1. Présentation des personnes interrogés	21
2.1.1. Profil des assistants d'éducation interrogés.....	21
2.1.2. Profils des conseillers principaux d'éducation interrogés	22
2.2. Recueil des données	23
2.2.1. Questionnaires auprès d'assistants d'éducation.....	23
2.2.2. Entretien semi-directif auprès de CPE et chefs d'établissement adjoint.....	23
2.3. Méthodologie d'analyse des résultats	24
3. Résultats, analyses et limites	25
3.1. Résultats des questionnaires renseignés par des assistants d'éducation	25
3.1.1. L'entrée dans la fonction	25
3.1.2. La formation des AED : constats	28
3.1.3. Les besoins de formations des AED	32
3.1.4. La formation : un atout pour l'harmonisation des pratiques ?	36
3.2. Compte rendu des entretiens semi-directifs	39
3.2.1. L'évolution du profil des assistants d'éducation selon les CPE	39
3.2.2. Les dispositifs de formation existants pour les assistants d'éducation selon les CPE	40
3.2.3. La prise de postes des assistants d'éducation nouvellement recrutés selon les CPE interrogés	43
3.2.3.1. L'accueil mis en œuvre par les CPE, chef du service vie scolaire	43

3.2.3.2. Les difficultés rencontrées par les nouveaux AED lors de la prise de poste selon les CPE.....	46
3.2.4. Les besoins de formation des AED identifiés par les CPE interrogés	48
3.2.4.1. Les enjeux de la formation	48
3.2.4.2. Les limites de la formation.....	51
3.2.4.3. La formation des AED cédésés	53
3.2.5. L'avis des CPE concernant les disparités dans les pratiques professionnelles des AED.....	54
3.2.6. Représentations des CPE interrogés sur la fonction d'AED	56
3.2.6.1. Un véritable métier.....	56
3.2.6.2. ... qu'il faut professionnaliser ?	57
4. Discussion	59
4.1. Interprétation des résultats	59
4.1.1. Le constat d'une formation lacunaire	59
4.1.2. Le rôle des conseillers principaux d'éducation dans la formation et l'accompagnement des assistants d'éducation.....	60
4.1.3. L'impact du manque de formation sur les pratiques professionnelles des assistants d'éducation.....	61
4.1.4. Un statut temporaire et précaire des assistants d'éducation : un frein dans la formation et la professionnalisation	62
4.2. Les pistes d'amélioration de la formation des assistants d'éducation	63
4.3. Limites et perspectives	65
4.3.1. Les limites du travail de recherche	65
4.3.1.1. Un objet de recherche difficile à déterminer	65
4.3.1.2. Un échantillon restreint, une représentativité difficile à atteindre	65
4.3.1.3. Réflexion sur la conduite des entretiens semi-directifs	65
4.3.2. Les perspectives du travail de recherche	66
Conclusion.....	67
Références bibliographiques.....	69
Annexes	72

Table des illustrations

Figure 1 : Connaissance des interrogés sur les missions d'un AED avant la prise de poste.	25
Figure 2 : Ressenti des AED sur leur préparation à la première prise de poste	25
Figure 3 : Vécu des AED lors de l'entrée en fonction.....	26
Figure 4 : Accompagnement et/ou tutorat des AED lors de la prise de poste	26
Figure 5 : Difficultés rencontrées par les AED lors de la prise de poste	27
Figure 6 : Les types de formation des AED pour se préparer à la fonction	28
Figure 7 : La proportion d'AED ayant suivi ou non une formation spécifique à la fonction	28
Figure 8 : Niveau d'intérêt des AED pour le contenu de la formation suivie	29
Figure 9 : Répartition des réponses des AED sur leur sentiment de préparation à la fonction grâce à la formation suivie	31
Figure 10 : L'opinion des AED sur une formation avant la prise de poste en établissement .	32
Figure 11 : Les modalités les plus efficaces pour améliorer la formation des AED	33
Figure 12 : Degré d'intérêt des AED interrogés pour des modules de formation.....	34
Figure 13 : Les modalités de formation souhaitées par les AED	35
Figure 14 : Les thématiques que les AED souhaiteraient aborder en formation.....	35
Figure 15 : Proportion des AED ayant rencontré difficultés liées aux pratiques professionnelles de leurs collègues	36
Figure 16 : Le manque de formation cause des disparités dans les pratiques professionnelles des AED	36
Figure 17 : Opinion des AED sur l'importance des pratiques professionnelles communes...	37
Figure 18 : Perceptions des AED sur la place de la formation dans l'harmonisation des pratiques.....	39

Table des tableaux

Tableau 1 : Profils des assistants d'éducation interrogés	21
Tableau 2 : Profils des conseillers principaux d'éducation interrogés.....	22

Introduction

En 2003, est créée la fonction d'assistant éducation par la loi du 30 avril 2003 dans le but de remplacer progressivement les maîtres d'internat et les surveillants d'externat (MI/SE). Cette nouvelle loi a considérablement modifié les missions attribuées à ces personnels de vie scolaire. En effet, l'objectif de cette réforme était d'apporter une dimension éducative à la fonction afin de répondre à l'évolution du système éducatif de ces trente dernières années.

À cela s'ajoute, le changement des modalités de recrutement. En effet, du temps des maîtres d'internat et des surveillants d'externat, ces postes étaient réservés exclusivement aux étudiants (plus particulièrement à ceux qui étaient boursiers et qui s'orientaient vers les métiers du professorat et de l'éducation). De ce fait, pour la majorité, les MI/SE disposaient de connaissances sur le système éducatif ainsi que sur le fonctionnement d'un établissement public local d'enseignement (EPL). Or, à l'heure actuelle, la majorité des assistants d'éducation recrutés ne proviennent pas de l'univers de l'éducation et du professorat. En effet, les AED recrutés viennent de divers horizons et n'ont souvent aucune expérience du milieu éducatif (Louis, 2014). Pourtant, sur le site officiel du gouvernement, il est attendu de ces AED qu'ils connaissent « l'organisation du système éducatif et ses enjeux », ainsi que « l'organisation et le pilotage d'un établissement public local d'enseignement (EPL) » et « la psychologie des enfants et des adolescents » (Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, 2025).

Si à première vue la fonction d'assistant d'éducation semble nécessiter peu de qualifications puisque seul le baccalauréat est exigé pour exercer, dans la réalité, ce poste demande de nombreuses compétences et qualités professionnelles (Bois & Deslyper, 2024). Cela se reflète dans le recrutement. En effet, les Conseillers Principaux d'Éducatons (CPE) et les chefs d'établissement privilégient les candidats détenant un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant un CV cumulant plusieurs expériences professionnelles (notamment dans l'animation, l'éducation ou le social) (Deffontaines & Martin, 2004).

Par ailleurs, la loi du 30 avril 2003 n'a pas simplement eu pour effet de modifier les modalités de recrutement, elle a également transformé l'approche de cet emploi. En effet, la fonction d'AED qui était anciennement pensée comme un soutien à la poursuite d'études, est dorénavant devenue un emploi refuge (Deffontaines & Martin, 2024). Dans la continuité de cette transformation, le décret du 9 août 2022, a permis aux AED ayant exercé pendant six ans, de prétendre à la cédésation.

Paradoxalement à toutes ces évolutions, on constate que très peu de moyens ont été mis en œuvre pour tenter de professionnaliser le métier et de permettre aux AED en poste de gagner en compétence. En effet, il existe à ce jour qu'une seule formation d'adaptation à l'emploi pour les AED mais, elle n'intervient souvent qu'après plusieurs mois d'exercice et celle-ci n'est pas proposée dans toutes les académies. En dehors de cette formation non obligatoire (et assez rarement proposée), aucune formation spécifique n'est aujourd'hui exigée en amont de l'exercice de cette fonction. Il en est de même pour l'actualisation des connaissances puisqu'il n'existe pas non plus de formation à ce jour (Couronné, 2020). Cela est donc contraire à la loi du 21 décembre 2022 qui garantit l'obligation de formation professionnelle tout au long de la vie et qui prévoit donc à la fois la formation initiale ainsi que la formation professionnelle continue.

Ainsi, tous ces éléments soulèvent de vives interrogations quant à la formation des assistants d'éducation et à leurs capacités à assumer pleinement la dimension éducative de leur mission. Face à ce constat, je souhaite donc mener une recherche centrée sur la formation des assistants d'éducation, sujet pour lequel nous disposons de très peu de données. Je tenterai ainsi de répondre à la problématique suivante : Quels sont les besoins en formation déclarés des assistants d'éducation afin qu'ils puissent accomplir au mieux les missions qui leur sont attribuées ?

Afin de répondre à cette question, je vous présenterai dans un premier temps le cadre théorique ainsi qu'un état des connaissances qui nous permettra de dresser un premier bilan sur la formation des assistants d'éducation. Ensuite, je vous présenterai la méthodologie de recherche utilisée dans la cadre de mon étude, avant d'en faire son analyse.

1. État des connaissances et cadre théorique

1.1. De maîtres d'internat/ surveillants d'externat aux assistants d'éducation : évolution et création d'un nouveau statut

1.1.1. La création des maîtres d'internat et des surveillants d'externat : un « job étudiant » valorisant la méritocratie scolaire

Le service de vie scolaire est une spécificité du système éducatif français, un des rouages de l'Éducation nationale. Depuis la construction des lycées napoléoniens, le métier d'enseignant s'est construit sur la transmission des savoirs. Très vite, ils ont été « déchargés des aspects éducatifs et disciplinaires jugés peu gratifiants » (Louis, 2014, p. 8). C'est alors qu'est créé le métier de surveillant. Ainsi, depuis le XVII^{ème} siècle, au sein des établissements d'enseignement secondaire français, les tâches d'instruction se distinguent des tâches d'éducation. Les fonctions de surveillance et du maintien de la discipline sont historiquement réparties entre surveillants (aujourd'hui les AED) et les surveillants généraux (aujourd'hui Conseillers Principaux d'Éducation) (Rémy, Sérazin & Vitali, 2010).

Le corps des maîtres d'internat a été créé par le décret du 11 mai 1937 et celui des surveillants d'externat par le décret du 27 octobre 1938. La circulaire d'application du 25 novembre 1938 stipule que « les postes de surveillants d'externat [...] comme ceux de maîtres d'internat doivent être attribués à des jeunes gens laborieux et ayant donné des preuves de leur volonté de labeur, pour les aider temporairement dans la préparation d'examens et de concours » (Ministère de l'Éducation nationale, 1938). Il est ajouté également de tenir compte, lors du recrutement, de la situation financière et familiale des candidats et « des éléments d'appréciation tels que qualités de caractère et de tenue, valeur morale » (Ministère de l'Éducation nationale, 1938). L'intérêt était ainsi de permettre aux étudiants les moins favorisés obligés de travailler pour poursuivre leurs études, de le faire dans de bonnes conditions. En effet, à l'origine, le métier de surveillant est une activité professionnelle temporaire, un métier de transit pour des étudiants se destinant aux professions de l'enseignement ou de l'éducation. Il était davantage conçu comme un « petit boulot » que comme un métier à part entière, nécessitant une formation spécifique, et dans lequel on peut envisager un avenir professionnel.

Les MI/SE étaient recrutés et affectés par le rectorat de leur académie après l'obtention du baccalauréat pour une durée limitée de six ans pour les surveillants d'externat. La situation pour les maîtres d'internat était différente dans la mesure où leurs fonctions prenaient fin de plein droit après trois ans s'ils n'avaient pas obtenu de diplôme (Barbier, 2015). Pour conserver

son poste, l'étudiant surveillant devait produire un diplôme (DEUG, Licence, Maîtrise, etc) ou prouver son succès aux examens au moins tous les trois ans (Deffontaines et Martin, 2024). Au bout de six années de service effectif (plus une année pour la préparation d'une agrégation ou d'un doctorat) ou une fois l'âge de vingt-neuf ans atteint, les surveillants d'externat cessaient obligatoirement d'exercer et pouvaient bénéficier de l'assurance chômage.

Bien que les MI/SE donnaient satisfaction dans l'ensemble, l'évolution et les nombreux changements du système éducatif ont réformé en profondeur le fonctionnement et les objectifs de l'institution scolaire. Au-delà du système éducatif, la société française a également grandement évolué avec le passage d'une population plutôt rurale à urbaine entraînant la chute du nombre d'internes. De plus, l'enfant dans les familles et dans la société en générale a pris une place importante (Barbier, 2015).

Même si le statut des MI/SE avait présenté suffisamment de souplesse pour accompagner une partie de ces évolutions, celles-ci nécessitaient la création d'un nouveau corps de personnels qui ne soient plus que de simples « pions » mais plus à même de répondre aux nouveaux enjeux de l'Éducation Nationale.

De plus, l'évolution de la société avec notamment la création des emplois-jeunes en 1997 a amené un certain nombre d'entre eux à être affectés dans les établissements scolaires sous l'appellation « aide-éducateur ». Cette mesure « visait à favoriser l'insertion professionnelle des moins de 25 ans, en leur offrant une première expérience professionnelle, tout en répondant aux « besoins émergents » des établissements d'enseignement, en matière d'animation d'activités culturelles ou sportives, d'assistance informatique ou encore d'accompagnement des élèves lors de sorties scolaires » (Bottini, 2019, p. 4). Le choix et le recrutement de ces personnels dépendaient des chefs d'établissement en fonction des projets pouvant être mis en œuvre par l'établissement. C'était la première fois qu'on sortait d'une affectation des personnels vie scolaire liée uniquement au barème et aux vœux des intéressés. Les chefs d'établissement ont alors mesuré les bénéfices qu'ils pouvaient retirer d'un recrutement local réalisé sur des postes à profil. Ils ont donc œuvré pour étendre ce système aux autres personnels de vie scolaire. Cela faisait déjà de nombreuses années que les chefs d'établissement militaient pour obtenir le droit de recruter par eux-mêmes les « surveillants ». Ils souhaitaient mettre fin au système d'affectation par le rectorat sur lequel ils ne pouvaient exercer aucun pouvoir. En effet, ils se trouvaient parfois confrontés à des MI/SE manifestant peu d'investissement et d'implication, voire à des personnels dysfonctionnants qu'ils devaient garder plusieurs années dans l'établissement (Barbier, 2015).

Enfin, les collèges et les lycées éloignés des centres universitaires (notamment les établissements ruraux et montagnards) connaissaient un déficit de candidatures de MI/SE en raison de l'absence d'étudiants dans les environs. C'est pour ce motif, par ailleurs, que les chefs d'établissement formulaient régulièrement le vœu de pouvoir recruter des personnels issus du tissu local n'effectuant pas forcément d'études supérieures.

1.1.2. La création du nouveau corps des assistants d'éducation

C'est ainsi qu'à la suite de la coexistence de ces deux statuts (MI/SE et emplois-jeunes), le ministère de l'Éducation nationale a fait le choix en 2003 de mettre un terme au recrutement des « maîtres d'internat » et « surveillants d'externat » (MI/SE) et crée le corps « d'assistants d'éducation » (AED) modifiant de manière considérable les modalités de recrutement. En effet, le passage du statut de MI/SE à celui d'AED en 2003 s'est traduit par une diversification des profils. À l'origine, le statut d'AED devait rester « un emploi étudiant, construit comme un levier pour renforcer l'égalité des chances » (Deffontaines et Martin, 2024, p. 234). Toutefois, les textes lèvent l'obligation d'être étudiant et les attentes relatives à la réussite aux examens dans les conditions de recrutement, proclamant toutefois qu'une « priorité » sera toujours donnée aux étudiants boursiers (Deffontaines et Martin, 2024). Ainsi, les AED peuvent aujourd'hui être des étudiants mais aussi des bacheliers n'ayant jamais entamé d'études supérieures cherchant à s'insérer dans le monde de l'emploi ou bien encore des personnes sorties d'études à un niveau master ou doctorat.

La suppression de la limite d'âge de vingt-huit ans s'est traduite par la présence dans cet emploi d'individus aux âges plus variés, dotés d'expériences professionnelles antérieures plus ou moins longues. Enfin, du fait de l'augmentation du temps de travail hebdomadaire (quarante-et-une heures pour un AED à temps plein contre vingt-huit heures pour un SE), la fonction voit se côtoyer des AED pour qui cet emploi est l'activité principale et des AED travaillant à côté des études ou ayant un autre emploi. Les AED-étudiants uniquement bénéficient d'une décharge horaire de 200 heures par an sur les 1607 heures annuelles pour un temps plein (soit environ cinq heures de décharge hebdomadaire pour un emploi à temps plein) (Deffontaines et Martin, 2024). La réforme de 2003 a entraîné pour les étudiants « une dégradation de leurs conditions d'emploi comparées à celle des MI-SE qui exerçaient vingt-huit heures par semaine » (Deffontaines et Martin, 2024, p. 237). Dans les faits, l'emploi d'AED semble davantage s'inspirer du statut des emplois-jeunes qu'à celui des MI/SE. En effet, depuis la refonte du statut en 2003, « la conception du métier de surveillant a évolué, passant d'un emploi permettant de poursuivre ses études à un emploi de passage, s'intercalant entre la fin de la formation initiale et l'obtention d'un emploi en adéquation avec ses qualifications » (Deffontaines et Martin, 2024, p. 241).

Rémunérés au SMIC quelle que soit leur ancienneté, les AED sont des agents non titulaires de la fonction publique d'État au sein de l'Éducation nationale recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) d'un an renouvelable six fois maximum. Le seul prérequis de qualification au recrutement est le baccalauréat. Le choix des candidats revient aux chefs d'établissements, même si en pratique, ce sont les conseillers principaux d'éducation qui sont chargés de leur recrutement. Celui-ci donc de la place de la vie scolaire dans l'établissement et des missions qui lui sont rattachées.

L'entrée en vigueur de la circulaire régissant les assistants d'éducation modifie de manière significative les missions attribuées à ces personnels de vie scolaire. Les textes fixent le cadre légal d'exercice de la fonction et émettent quelques préconisations sur le recrutement. La loi n°2003-400 du 30 avril 2003 mise en œuvre par le décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixe les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation. Deux extraits de la circulaire de 2003 permettent de préciser le cadre d'intervention et les fonctions des assistants d'éducation : ils participent à l'encadrement et au suivi éducatif des élèves. Une mise à jour de la circulaire en 2008 étend leurs missions afin qu'ils participent pleinement à l'accompagnement éducatif et à l'organisation de l'aide aux devoirs.

Les tâches confiées plus diversifiées que celles des MI/SE nous amène à penser que l'objectif de la professionnalisation de la fonction semble s'affirmer, « les postes de surveillants ne sont plus conçus comme des adjuvants de la méritocratie scolaire mais comme une voie de professionnalisation pour des profils plus précaires, tout en constituant un moyen de doter les établissements d'une main-d'œuvre à la fois flexible et peu coûteuse » (Deffontaines et Martin, 2024, p. 238). Pourtant, dans la réalité, force est de constater que leurs fonctions restent d'abord cantonnées à des missions de surveillance et de contrôle (des entrées et sorties des élèves, des absences, des retards) (Brunet, 2023).

En 2005, est créé la fonction « assistant pédagogique » dont la mission première est « l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques » (accompagnement à la scolarité, soutien scolaire, aide méthodologique, aide au travail personnel). Tout comme les AED, ce sont des agents non titulaires de l'Éducation nationale pouvant renouveler leur contrat dans la limite de six ans. Toutefois, ils doivent justifier d'un diplôme « bac +2 ». Les assistants pédagogiques interviennent uniquement au sein d'établissements situés dans des zones où se concentrent les difficultés scolaires (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2005).

Enfin, en 2019, l'article 7 ter est créé afin de recruter des étudiants à partir de leur deuxième année de licence « en qualité d'assistant d'éducation dans le cadre d'un contrat de

préprofessionnalisation » se destinant aux métiers de l'éducation et de l'enseignement. Cependant, ces contrats seraient en voie de disparition depuis 2024.

Depuis 2022, le décret n°2022-1140 du 9 août 2022 permet désormais aux AED ayant cumulé six années d'ancienneté sous ce contrat précaire de prétendre à la cédésation. Le métier d'assistant d'éducation ne peut donc plus être considéré comme un emploi temporaire, mais peut-on pour autant parler de professionnalisation ?

1.2. État des lieux de la formation des assistants d'éducation

1.2.1. La formation, qu'est-ce que c'est ?

D'après Fabre (1992), « le mot français « formation » remonte au XI^{ème} siècle. Il désigne le processus naturel ou culturel par lequel les choses prennent forme, ainsi que les résultats de ce processus » (Fabre, 1992, p. 120). Il ajoute que « former - comme processus – c'est toujours former quelqu'un à quelque chose et pour quelque chose. La formation implique une triple logique : psychologique de l'évolution des sujets (le formateur et le formé) et de leurs relations ; didactique de l'acquisition des contenus et des méthodes ; socio-économique de l'adaptation aux contextes culturels ou professionnels » (Fabre, 1992, p.120). Ainsi, « on parlera de formation professionnelle, psycho-sociologique ou didactique selon qu'il s'agit plutôt de préparation au métier, de développement personnel ou de construction d'un savoir » (Fabre, 1992, p. 120).

Schwartz (1989) explique que la motivation de l'adulte à se former est liée aux réponses que la formation lui permet de trouver aux problèmes qu'il rencontre dans ses activités sociales et professionnelles. L'ingénierie des dispositifs de formation d'adultes fonde ses principes dans une articulation entre l'analyse des situations, la mise en évidence des besoins et les modes de déclenchement des actions de formation (Barbier & Lesne, 1977).

Ainsi, selon Le Boterf (2002), l'enjeu de la formation repose sur la construction d'une identité professionnelle, garante d'un statut et d'une reconnaissance institutionnelle et sociétale plutôt que sur l'acquisition de compétences. Cet enjeu est d'autant plus fort au vu des contrats éphémères d'assistant d'éducation, qui rendent difficilement envisageable cette fonction comme un métier.

1.2.2. La formation des assistants d'éducation à l'heure actuelle : constat et enjeux

« Être assistant d'éducation c'est entrer dans une activité professionnelle temporaire pour laquelle la formation est lacunaire » (Caristan, 2018, p. 206).

La circulaire du 11 juin 2003 ne préconise qu'une formation d'adaptation à l'emploi « organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonction des assistants d'éducation » afin de leur permettre de remplir au mieux leurs missions (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2003). Cependant, les recherches de Caristan (2018) ont mis en évidence l'absence totale de formation pour de nombreux assistants d'éducation. En effet, souvent lors de la prise de fonction, la formation est inexistante et se résume à un « apprentissage sur le tas ». Les journées de formation organisées arrivent bien après la prise de poste. De plus, elles sont souvent insuffisantes au regard de l'assouplissement des conditions de recrutement qui donnent la possibilité à un grand nombre de personnes aux profils variés de postuler (Louis, 2014). Les formations proposées, bien qu'intéressantes à leurs yeux, ne leur semblent pas d'une grande utilité. En effet, « par rapport aux réalités du terrain et aux attentes que ces réalités engendrent, ce temps de formation ne leur a pas permis de mieux comprendre comment agir face aux diverses situations qu'ils pouvaient rencontrer » (Caristan, 2018, p. 207).

Alors que les maîtres d'internat et surveillants d'externat se destinaient en grande majorité à des carrières dans l'enseignement et dans l'éducation, les AED actuellement recrutés viennent de divers horizons et n'ont souvent aucune expérience dans le domaine éducatif. En effet, dans son article, Louis (2014) fait le constat qu'au « moment de leur prise de fonction, 55,1 % des AED n'ont aucune expérience du milieu éducatif ou de l'encadrement de jeunes » (Louis, 2014, p. 10). La question de la formation se pose aujourd'hui afin qu'ils puissent pleinement assumer le volet éducatif de leur fonction. Les missions de la vie scolaire ont évolué dans une volonté de se centrer sur l'épanouissement de l'élève et non sur le maintien de l'ordre au service des enseignants. Il est donc nécessaire de les accompagner et de les outiller afin de répondre au mieux à cette commande.

Bien que les assistants d'éducation débutants puissent être accompagnés à l'entrée dans la fonction, à la fois par leurs collègues plus expérimentés et par le Conseiller Principal d'Éducation (CPE), force est de constater qu'ils souffrent d'un déficit de formation, tant au niveau qualitatif qu'au niveau quantitatif. De manière générale, les assistants d'éducation signalent que c'est auprès des personnes avec lesquelles ils travaillent qu'ils ont trouvé les premiers appuis à la construction d'une pratique et d'un positionnement avec lesquels ils pouvaient se sentir en adéquation. Ainsi, la construction des pratiques éducatives des assistants d'éducation serait de l'ordre de l'autoformation au contact d'autrui.

De plus, l'absence de formation amène les AED à des pratiques très disparates d'un individu à un autre. En effet, Couronné (2020) a mené une enquête ethnographique auprès de personnels de « vie scolaire » de deux établissements. Elle a ainsi distingué deux profils de

surveillants : « les « porte-paroles » de l'institution scolaire, cherchent à éduquer et faire autorité auprès des élèves » et « les surveillant.es qui interagissent avec les collégiens comme des « copains, copines » en échangeant des vannes avec les élèves » (Couronné, 2020, p. 135-137). Elle met également en évidence une appropriation très disparate entre les AED des tâches qui leur sont confiées. Cela crée alors des incompréhensions, voire des tensions dans l'équipe de vie scolaire et entre les personnels de l'établissement. Ainsi, cela peut amener certains à avoir des comportements d'évitement face à certaines tâches avec lesquelles ils ne sont pas à l'aise.

Le manque de formation peut ainsi expliquer les difficultés des AED à s'investir pleinement dans l'ensemble de leurs missions. Si faire respecter le cadre semble être une des tâches les plus simples puisqu'il est dicté par un texte connu de tous (le règlement intérieur), à contrario, « le terrain éducatif engage plus fortement la personne rendant ainsi les actions, les discours et les prises de décisions plus complexes » (Louis, 2014, p. 12). En effet, « la question de la morale et de l'éthique individuelle intervient dans la gestion des situations sans que pour autant les attentes de l'institution soient clairement établies » (Louis, 2014, p. 12). Les AED analysent donc les situations au travers de leurs propres expériences et représentations, ils prennent les décisions en fonction de ce qu'ils pensent être légitime et nécessaire (Louis, 2014). Ainsi, « tout acte éducatif engage la personne, ses schémas de pensées, ses croyances et ses valeurs » (Louis, 2014, p. 12). Il semble alors plus aisé pour ces personnels de vie scolaire de faire respecter strictement le cadre plutôt que de s'approprier la visée éducative de leurs missions. Ce positionnement renforce l'image du « pion » (Louis, 2014).

Toutefois, Couronné (2020) met en évidence la difficulté des AED à avoir la bonne posture face aux élèves. En effet, elle explique que les enseignants, les CPE et la direction reprochent à certains AED le « copinage » et le fait qu'ils n'imposent pas de cadre ni de limites nécessaires au respect des règles. Cependant, à contrario, on exige d'eux de mobiliser leur expérience sociale et le « travail émotionnel » pour créer une relation de confiance avec les élèves et gérer les conflits (Charles, 2015). Face à l'absence de formation, les AED optent donc pour la posture et la manière d'agir qu'ils leur semblent la plus adéquate en s'appuyant sur leurs expériences de vie.

De plus, il est important de noter « qu'à la différence des professions plus prestigieuses où [...] l'intérêt du travail est plus évident (Sapiro, 2007 ; Giraud & Moraldo, 2018), les professions ordinaires, comme celle d'AED, accueillent des individus qui peuvent se trouver plus ou moins éloignés des valeurs portées par l'institution qui les emploie » (Bois & Deslyper, 2024, p. 218). Ainsi, cet écart entre les valeurs personnelles et celles de l'institution peut entraîner des difficultés pour les AED à faire appliquer et respecter les règles auprès des élèves. La non-

adhésion aux normes scolaires peut donc limiter leur capacité à remplir pleinement leurs missions. Une formation adaptée pourrait favoriser une meilleure adhésion à ces valeurs afin qu'ils en comprennent le sens, ce qui renforcerait leur action éducative.

Pour finir, selon Latreille (1980), la construction d'une identité professionnelle est le facteur principal dans la construction d'un métier. Cette identité professionnelle doit être le résultat d'une co-construction des institutions et des individus. Ce processus permet que les missions et les rôles professionnels soient connus de tous et semblables quel que soit le lieu d'exercice. Ainsi, le développement de l'identité professionnelle se trouve à l'intersection entre la reconnaissance sociale et d'une construction d'une « identité pour soi ». D'autres dimensions sont également essentielles dans la construction d'un métier notamment la possibilité de construire un plan de carrière et surtout une formation spécifique et reconnue (Latreille, 1980).

1.3. La formation : un outil pour favoriser la professionnalisation de la fonction d'assistant d'éducation ?

1.3.1. Professionnalisation : définition

Le thème de la professionnalisation, apparu dès la fin du XIXème siècle, rencontre un vif succès dans le champ de la formation et du travail (Wittorski, 2008). Le mot « professionnalisation » vient de la sociologie américaine fonctionnaliste qui définit un « processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service » (Wittorski, 2008, p. 2). Ainsi, dans le monde anglo-saxon, la professionnalisation se réfère aux actions mises en œuvre par un groupe d'individus partageant la même activité, dans la volonté de s'organiser en tant que profession libérale.

En France, le mot « professionnalisation » n'est pas défini de la même manière. Selon Wittorski (2008), « les enjeux portés par les organisations ne concernent pas la constitution des professions dans l'espace social, mais la professionnalisation des salariés entendue comme une intention organisationnelle d'accompagner la flexibilité du travail, (modification continue des compétences en lien avec l'évolution des situations de travail) » (Wittorski, 2008, p. 3). Ainsi, la professionnalisation se définit par un gain de compétences dans un objectif professionnel afin de répondre à un double enjeu : permettre aux entreprises d'avoir des salariés plus compétents et permettre à l'individu d'acquérir une légitimité ainsi qu'une reconnaissance de son travail (Wittorski, 2008). La notion de professionnalisation, en France, correspond ici à la spécialisation d'un domaine qui passe par l'acquisition d'une qualification ou d'une compétence spécifique (Dubar, 1991). Par ailleurs, les milieux de la formation se sont emparés du mot professionnalisation.

Rapidement, le terme « professionnalisation » a pris place dans le vocabulaire du monde professionnel et de la formation (Jobert, 2002). Alors qu'on parlait autrefois « de former ou de perfectionner, on parle désormais de professionnaliser » (Jobert, 2002, p. 248). Ainsi, « professionnaliser » est un processus qui permet de construire et développer ses compétences (Le Boterf, 2002). Du côté de l'organisation, la professionnalisation renvoie à la « logique compétences ». Tandis que, côté individu, elle renvoie à une logique de qualification grâce à l'acquisition d'une identité professionnelle pour ainsi être reconnu en tant que « professionnel », par ses collègues, son organisation, la société. Si « se professionnaliser » relève d'une démarche individuelle, la professionnalisation a toujours une dimension collective, elle ne vaut que dans le regard des autres. La professionnalisation d'une activité professionnelle résulte d'un « puissant désir/besoin social de connaissance et de reconnaissance du travail humain » (Remoussenard, 2010, p. 14). La professionnalisation désigne l'effort de formation entrepris auprès de travailleurs en poste pour améliorer leur opérationnalité. Le salarié élève son niveau et/ou se diversifie afin de s'adapter à l'évolution des techniques de production ou aux nouvelles exigences du marché (Jobert, 2002).

1.3.2. La question de la professionnalisation de la fonction d'assistant d'éducation

La définition de la « professionnalisation » nous amène à faire le constat que l'absence de formation des AED freine la professionnalisation de ce « métier » ainsi que leur opérationnalité face aux évolutions des missions.

Si l'on suit la théorie de la professionnalisation développée par Wittorski (2008), l'autoformation des assistants d'éducation, s'appuyant notamment sur l'aide de collègues plus anciens, relèverait de « la logique de l'action et de la culture de la formation de l'apprentissage sur le tas » (Wittorski, 2015, p. 35). Ainsi, la professionnalisation des assistants d'éducation devrait passer par une voie de professionnalisation relevant également de la « réflexion et de l'action » (Wittorski, 2015, p. 35) autrement dit, par des temps de formation permettant aux professionnels de travailler sur leurs représentations des différentes situations qu'ils sont amenés à rencontrer au quotidien.

Ainsi, cette absence de formation crée un paradoxe. En effet, dans les textes, la création du corps d'assistant d'éducation a engendré la mise en œuvre de nouvelles missions en accord avec les besoins du système éducatif actuel. Cependant, dans les faits, par l'absence de formation (et donc de développement de nouvelles compétences), les AED restent encore aujourd'hui enfermés dans des missions de « surveillants » (Brunet, 2023).

S'il s'agit, à ce jour, encore d'un emploi transitoire, il n'en demeure pas moins que les responsabilités de celui qui l'occupe sont conséquentes. En effet, « au même titre que le métier

d'enseignant ou d'animateur professionnel, l'assistant d'éducation est un métier relationnel dans lequel l'implication personnelle est forte » (Brunet, 2023, p. 22). Ainsi, « c'est bien parce que les assistants d'éducation sont le plus en contact des jeunes, dans une multitude et une diversité de situations, qu'il faut « professionnaliser » leur fonction, renforcer les missions éducatives et, surtout, les rendre opérantes » (Brunet, 2023, p. 22).

Les AED jouent un rôle central dans les établissements scolaires. En contact permanent avec les adolescents, c'est eux qui ont la capacité d'alerter les CPE ou les enseignants sur des situations d'élèves. Toutefois, repérer les signes de mal-être chez un individu n'est pas toujours simple, surtout pour un personnel qui n'a pas été formé à cela. En effet, « les formations actuelles, non obligatoires et au bon vouloir du chef d'établissement, qui sont proposées aux AED ne suffisent pas à outiller des adultes dont le parcours professionnel a parfois été très éloigné de celui de l'accompagnement de jeunes » (Brunet, 2023, p.22).

En conséquence, certains auteurs comme Brunet (2023) propose « un nouveau (et vrai) métier, en lieu et place de celui d'assistant d'éducation, plus intégré au système scolaire (et éducatif) » afin de mieux « appréhender l'ensemble des opportunités éducatives » qui surgissent en dehors du temps de classe (Brunet, 2023, p. 23).

1.4. Problématique et hypothèses

Le statut des assistants d'éducation a été créé dans le but répondre à l'évolution du système éducatif et de la société. Cependant, l'absence d'une formation spécifique à la fonction leur empêche d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour assurer pleinement l'ensemble de leurs missions. De plus, les formations d'insertion à l'emploi proposées actuellement par l'institution ne semblent pas être suffisantes face aux besoins concrets et aux situations rencontrées sur le terrain.

Ainsi, face au constat que je viens d'exposer, je propose donc d'amener des éléments de réponse à la question de recherche suivante :

Quels sont les besoins en formation des assistants d'éducation afin qu'ils puissent accomplir au mieux les missions qui leur sont attribuées ?

En effet, les données de la littérature montrent de manière significative le manque de formation des AED. Les débutants dans cette fonction apprennent donc directement sur le terrain auprès de leurs pairs. Par conséquent, nous pouvons supposer que les AED étant déjà en exercice depuis plusieurs années sont moins en demande de formation que les novices dans le métier.

De plus, les besoins de formation identifiés ne seront pas les mêmes selon leur ancienneté dans le poste.

Bien que l'institution propose une formation d'insertion à l'emploi pour les AED nouvellement recrutés, celle-ci est proposée plusieurs semaines après leur prise de poste et ne semble pas répondre aux réels besoins des AED sur le terrain. Ainsi, nous pouvons ainsi émettre l'hypothèse que la plupart des débutants dans cette fonction se sont retrouvés en difficulté à cause d'un manque de formation et de connaissances du métier. En effet, la plupart des AED recrutés n'ont aucune connaissance sur la fonction et n'ont pas expérience avec un public adolescent avant la prise de poste. Une formation en amont de leur prise de fonction aurait pu, selon eux, faciliter l'accès au « métier ».

Les données du cadre théorique montrent également que les AED au sein d'une équipe pouvaient avoir des pratiques très différentes. Nous pouvons donc présumer que le peu, voire l'absence de formation des AED est la conséquence des pratiques très disparates au sein du service. Les AED sont très peu formés lors de la prise de poste, cela peut ainsi mettre en difficulté le bon fonctionnement du service vie scolaire.

Pour finir, le manque de formation et le statut actuel des assistants d'éducation a un impact sur leur investissement professionnel. La formation pourrait contribuer à la construction identitaire de la fonction. Nous pouvons donc supposer que les CPE et les chefs d'établissements interrogés seraient favorables la mise en place d'une formation professionnalisante afin de permettre la valorisation et l'intérêt des AED pour ce « métier ». En effet, il est probable que face à l'absence de formations spécifiques, les CPE improvisent des formations en interne pour pallier les manques en fonction des besoins de service. Mais ces initiatives restent limitées en raison du manque de disponibilité des CPE.

2. Méthodologie

Pour aborder cette question de recherche, il a été nécessaire de collecter des données permettant d'évaluer les besoins de formation des assistants d'éducation auprès de ce public mais également auprès de leurs chefs de services, les conseillers principaux d'éducation.

2.1. Présentation des personnes interrogées

2.1.1. Profil des assistants d'éducation interrogés

Catégorie	Données
Genre	Treize femmes et neuf hommes
Age	De vingt-trois ans à soixante-quatre ans
Ancienneté dans le métier	De trois mois à neuf ans d'exercice
Type de contrat	Dix-neuf CDD et trois CDI
Niveau de diplôme	Niveau IV (baccalauréat) : 7 Niveau V (DEUG, BTS, DUT, DEUST) : 5 Niveau VI (Licence, UT, Maîtrise) : 9 Niveau VII (Master) : 1 Commentaires : Le niveau exigé pour le recrutement est un niveau IV (baccalauréat). Toutefois, la plupart des recrutés ont un niveau supérieur au baccalauréat.
Domaines professionnels	Industrie pharmaceutique, Administration, Hôtellerie, Restauration, Tourisme, Éducation, Ressources humaines, Arts/Artisanats, Médico-social, Commerce, Logistique, Psychologie, Littérature. Commentaires : Seulement trois des interrogés proviennent du domaine de l'éducation, six autres proviennent d'un domaine se rapprochant de ce milieu (Médico-social, Psychologie et ressources humaines).
Intention de demander un CDI	Cinq personnes ont l'intention de demander un CDI à l'issue des 6 ans d'exercice.
Autre projet professionnel	Douze interrogés ont un autre projet professionnel

Tableau 1 : Profils des assistants d'éducation interrogés

Les AED ayant répondu au questionnaire (Annexe 1) proviennent de trois académies différentes (Tableau 1).

2.1.2. Profils des conseillers principaux d'éducation interrogés

Six CPE (un homme et cinq femmes) issus de quatre académies différentes ont été interrogés dans le cadre de ma recherche (tableau 2). Je me suis appuyée sur mon réseau de connaissances pour réaliser ces entretiens.

Pour des raisons de confidentialités et d'anonymats, les prénoms des interrogés ont été modifiés.

Prénom	Genre	Années d'exercices	Établissement d'exercice	Expériences passées
Isabelle	Féminin	Une vingtaine d'années	Lycée Général et Technologique en milieu semi-urbain	Aide-éducatrice dans un établissement scolaire avant de devenir CPE
Maud	Féminin	Une dizaine d'années	Lycée Général et Technologique en milieu semi-urbain	MI/SE pendant six ans puis un an AED A fait faisant fonction proviseure adjointe pendant un an
Rose	Féminin	Trois ans	Lycée Polyvalent en milieu semi-urbain	
Alexandre	Masculin	Une dizaine d'années	Lycée Polyvalent en milieu semi-urbain	AED pendant six ans A occupé des missions de proviseur adjoint pendant quelques mois.
Justine	Féminin	Six ans	Collège en milieu rural	AED pendant plusieurs années
Laura	Féminin	Cinq ans	Lycée en milieu urbain	AED pendant trois ans

Tableau 2 : Profils des conseillers principaux d'éducation interrogés

2.2. Recueil des données

2.2.1. Questionnaires auprès d'assistants d'éducation

Dans le cadre de ma recherche, j'ai réalisé des questionnaires (Annexe 1) à destination des assistants d'éducation afin de recueillir des informations sur les points suivants :

- Profil des AED interrogés
- Connaissance des missions d'un AED avant la prise de poste
- Retour expérience sur la première prise de poste
- Les formations suivies (obligatoires ou facultatives)
- Les besoins de formations identifiés (de la première prise de poste à ce jour)
- Le travail en équipe
- Point de vue sur le « métier » d'assistant d'éducation

À travers ces questionnaires, mon objectif était dans un premier temps, d'obtenir des données quantitatives avec des questions fermées dans le but de récolter des réponses précises pour ensuite réaliser des statistiques. Des questions ouvertes ont également été posées afin d'obtenir cette fois-ci des données qualitatives et recueillir le point de vue des interrogés sur la formation à la fonction d'assistant d'éducation.

J'ai transmis le questionnaire à l'ensemble des AED de mon établissement d'exercice ainsi qu'à des collègues CPE se trouvant dans d'autres académies afin qu'ils puissent le communiquer à leur équipe d'AED. J'ai fait en sorte de diversifier les établissements (collège, lycée polyvalent et lycée générale et technologique) ainsi que les académies afin d'obtenir des retours hétérogènes.

2.2.2. Entretien semi-directif auprès de CPE et chefs d'établissement adjoint

Pour compléter mon enquête et croiser les regards sur le sujet, j'ai réalisé des entretiens semi-directifs avec des conseillers principaux d'éducation afin d'obtenir leur point de vue sur la question de la formation des AED. En effet, les CPE interrogés exercent leur fonction depuis plusieurs années et ont été amenés à côtoyer divers profils d'assistants d'éducation. Ils peuvent donc avoir un autre regard sur leurs besoins de formation. De plus, certains ont également été AED avant de devenir CPE, ils ont donc pu également évaluer certains manques dans la formation lorsqu'ils exerçaient sous ce statut.

En qualité de chef de service, les CPE sont quotidiennement au contact des AED. Ils sont donc les plus à même de connaître les besoins de formation de ces personnels. Les CPE sont

parfois amener à mettre en œuvre leurs propres formations pour faire face aux difficultés rencontrées par leur service.

En amont, j'ai donc conçu un guide d'entretien (Annexe 2) me permettant de poser des questions larges. Plus précisément, ces entretiens avaient pour but de recueillir les informations suivantes :

- Le parcours professionnel des interrogés
- Les modalités et les critères de recrutement des assistants d'éducation dans leur établissement
- Le rôle et les missions des assistants d'éducation au sein de leur établissement
- La prise de poste des AED dans leur établissement
- L'intégration des AED nouvellement recrutés dans leur établissement
- La formation des AED (les dispositifs existants/ les besoins de formations identifiées)
- Les représentations et l'opinion des interrogés sur les perspectives de la fonction d'assistant d'éducation
- Le point de vue des interrogés sur la cédésation des AED

Comme pour les questionnaires, ces entretiens avaient pour objectif de recueillir des données qualitatives sur la question de recherche et les hypothèses mentionnées. Chaque entretien a été enregistré sous le couvert de l'anonymat.

2.3. Méthodologie d'analyse des résultats

Le traitement des données a reposé sur une approche méthodologique d'analyse statistique des données et d'analyse des discours recueillis lors des entretiens.

Une analyse statistique de regroupement a été menée sur les réponses des questionnaires afin de dégager les tendances significatives et valider les hypothèses de recherche. Cette méthode a permis d'établir des conclusions quantitatives sur la base d'un échantillon représentatif.

Les entretiens semi-directifs ont été intégralement retranscrits afin de permettre une analyse rigoureuse. L'objectif était de dégager les thèmes et les idées clés, illustrées par des verbatim. Cette approche a ainsi garanti une meilleure authenticité des réponses.

3. Résultats, analyses et limites

3.1. Résultats des questionnaires renseignés par des assistants d'éducation

3.1.1. L'entrée dans la fonction

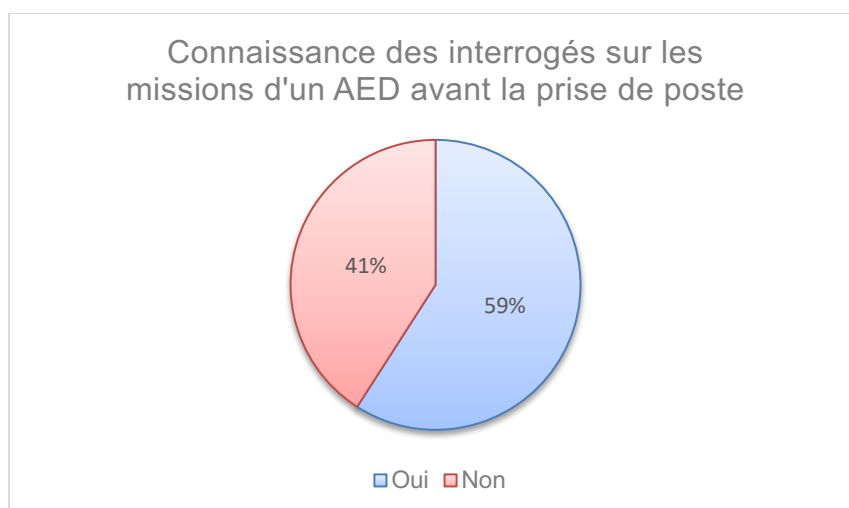


Figure 1 : Connaissance des interrogés sur les missions d'un AED avant la prise de poste

Sur les vingt-deux personnes interrogées, seulement treize soit 59% des répondants avaient connaissance des missions d'un assistant d'éducation (AED) avant de prendre leurs fonctions. Ainsi, 41% des AED actuels ont postulé sans connaître les attendus et les missions de cette fonction.

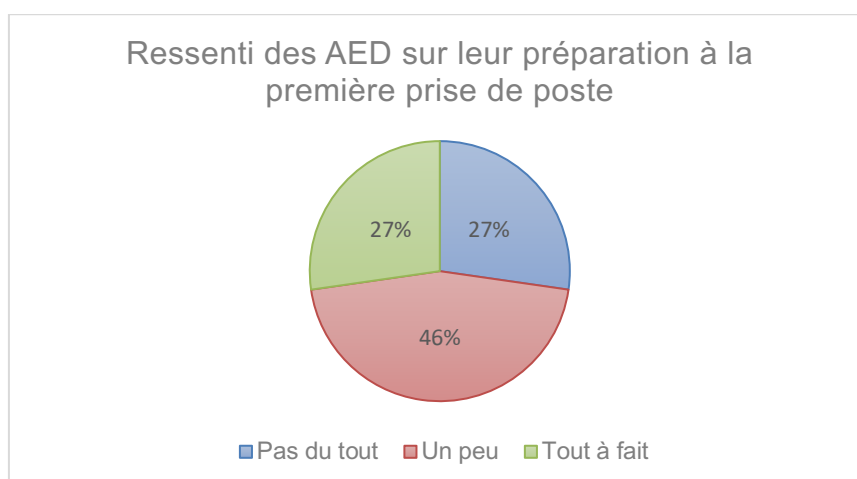


Figure 2 : Ressenti des AED sur leur préparation à la première prise de poste

Lors de la première prise de poste, seulement six des vingt-deux personnes interrogées (soit 27%) se sentaient « tout à fait » prêtes à exercer la fonction d'AED. Ce résultat semble cohérent avec le fait que 41% d'entre eux avaient déclaré que la fonction d'assistant

d'éducation leur était inconnue avant de l'occuper. De plus, il est à noter que les profils ayant répondu « tout à fait » prêts ont la particularité de provenir des domaines de l'éducation, du social, de l'animation ou se destinaient initialement à l'enseignement. Ainsi, ce résultat suggère que ces personnels disposaient de connaissances et de prédispositions attendues pour la fonction.

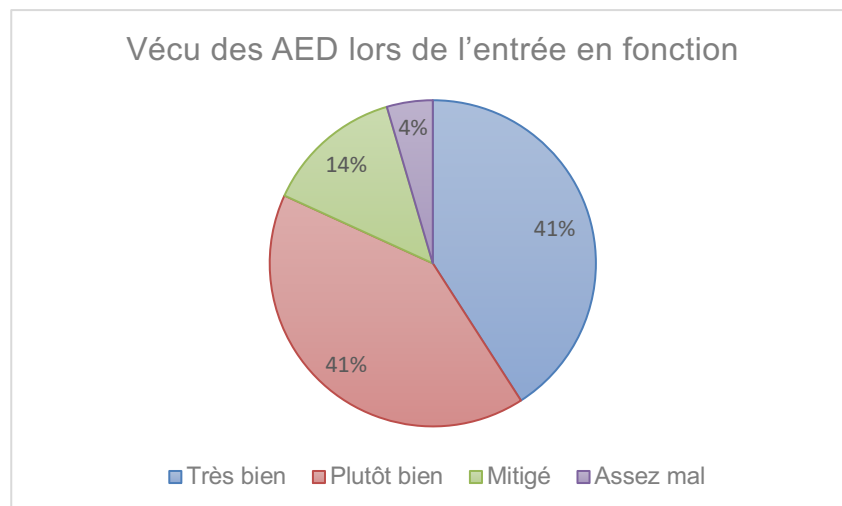


Figure 3 : Vécu des AED lors de l'entrée en fonction

Globalement, malgré l'absence de formation, d'accompagnement et de connaissance dans le domaine, pour la grande majorité des interrogés (82%) la première prise de poste s'est bien passée (neuf « plutôt bien » / neuf « très bien »).

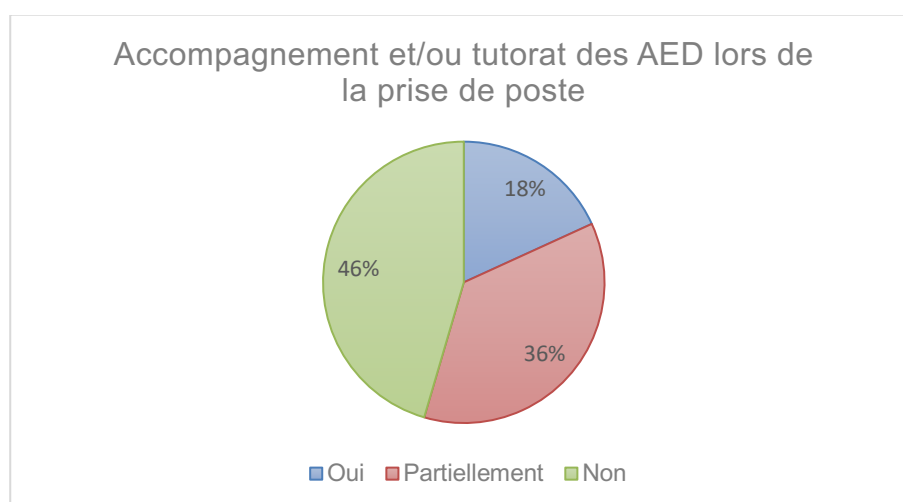


Figure 4 : Accompagnement et/ou tutorat des AED lors de la prise de poste

Seulement quatre AED interrogés ont bénéficié d'un tutorat ou d'un accompagnement lors de la prise de poste. Pour trois d'entre eux, la première prise de poste s'est très bien passée. En

revanche, pour huit des interrogés, l'accompagnement n'a été que partiel et pour les dix autres, ils n'ont bénéficié d'aucun accompagnement.

Pour les quatre AED ayant répondu avoir eu un début de prise de poste difficile ou mitigé, trois d'entre eux n'ont bénéficié d'aucun accompagnement ou de tutorat. Ces résultats nous permettent de constater la pertinence d'un accompagnement et/ou d'un tutorat par un pair lors de la première prise de poste, puisque comme nous avons pu le voir précédemment, les AED ayant bénéficié de ce type de suivi ont connu une prise de fonction très satisfaisante (trois « très bien » et un « plutôt bien »)

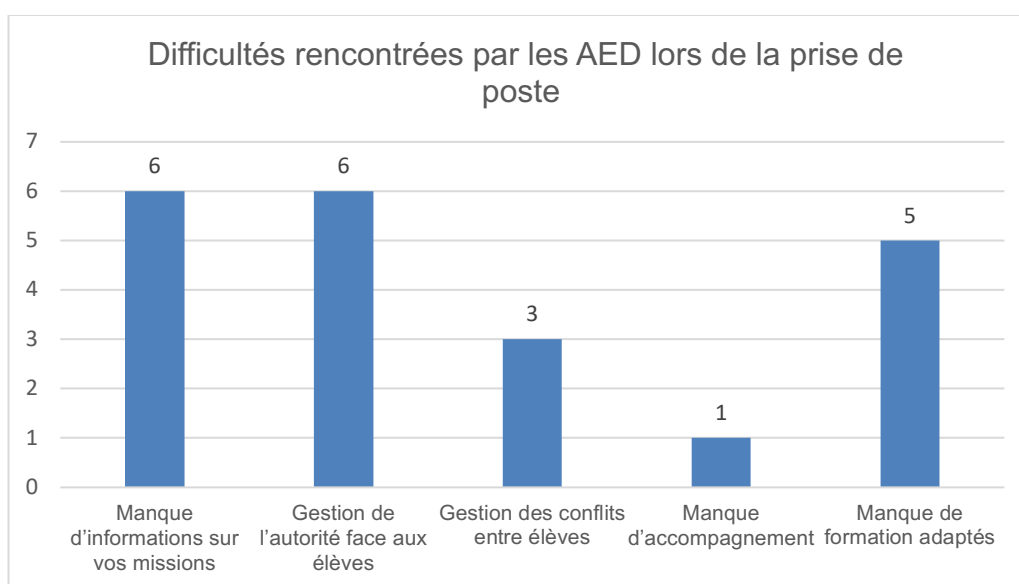


Figure 5 : Difficultés rencontrées par les AED lors de la prise de poste

Plus de la moitié des personnes interrogées (54,2%) déclarent avoir rencontré des difficultés lors de leur première prise de poste pour les motifs suivants :

- La gestion de l'autorité et des conflits entre élèves
- Le manque de formation et d'accompagnement adapté
- Le manque d'information sur les missions des AED

3.1.2. La formation des AED : constats

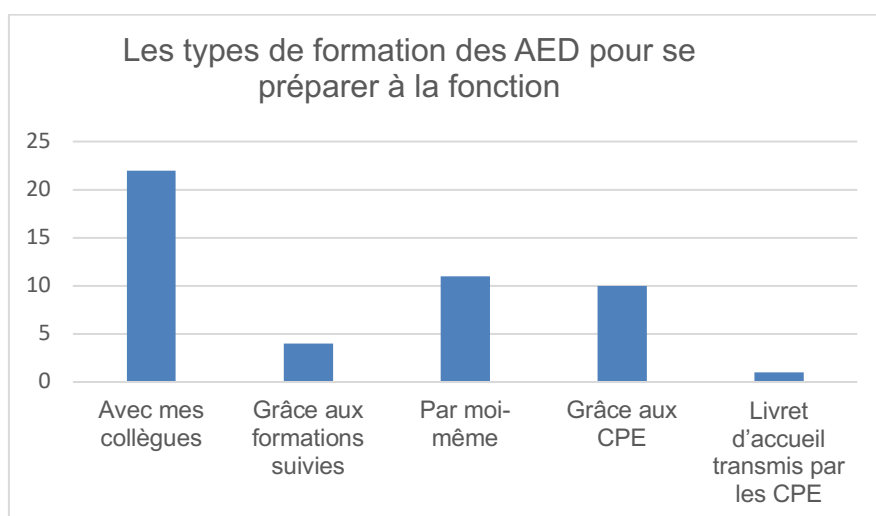


Figure 6 : Les types de formation des AED pour se préparer à la fonction

L'ensemble des personnes interrogées ont déclaré s'être formées au contact de leurs collègues. L'enquête révèle donc que la formation initiale à la fonction d'assistant d'éducation s'opère principalement par un apprentissage auprès des pairs. Les nouvelles recrues apprennent au contact des plus anciens. La formation à la fonction peut également se compléter par d'autres biais : en autodidacte (pour onze des répondants) et/ou grâce à l'accompagnement des CPE (pour dix des répondants) qui ont été un appui dans leur formation. En revanche, les formations officielles n'ont qu'un rôle mineur dans leur apprentissage de la fonction puisque seulement quatre personnes interrogées l'ont mentionné. Un AED interrogé a souligné que le livret transmis par les CPE lors de la pré-rentree avait également contribué à sa formation.

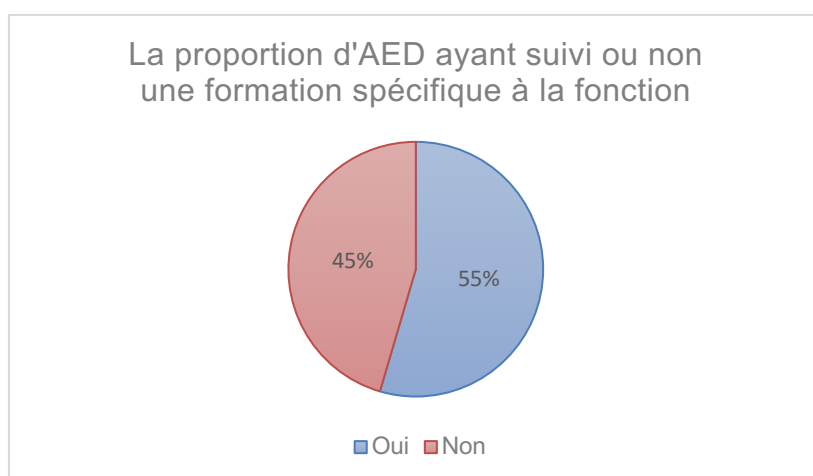


Figure 7 : La proportion d'AED ayant suivi ou non une formation spécifique à la fonction

55% des AED interrogés ont pu bénéficier d'une formation spécifique pour les assistants d'éducation, majoritairement obligatoire. Pour la majorité des AED interrogés (huit répondants), elle était organisée par le rectorat de leur académie et animée par des personnels de l'Éducation Nationale (CPE/ chefs d'établissement). Ces formations duraient en moyenne d'une demi-journée à deux jours.

Trois autres AED ont mentionné avoir bénéficié d'une formation par le biais de l'association AROÉVEN. C'est les CPE de leur établissement qui les avaient inscrits à la suite du repérage de certaines difficultés. Enfin, un AED a pu bénéficier d'une formation spécifique aux AED organisée par un syndicat.

Les formations portaient en général sur les sujets suivants :

- Des études de cas (Neuf réponses)
- Les missions des AED (Neuf réponses)
- La gestion des conflits (Huit réponses)
- Droits et devoirs des AED (Sept réponses)
- La connaissance des adolescents (Quatre réponses)
- Le fonctionnement d'un EPLE (Quatre réponses)
- Le travail en équipe (Trois réponses)

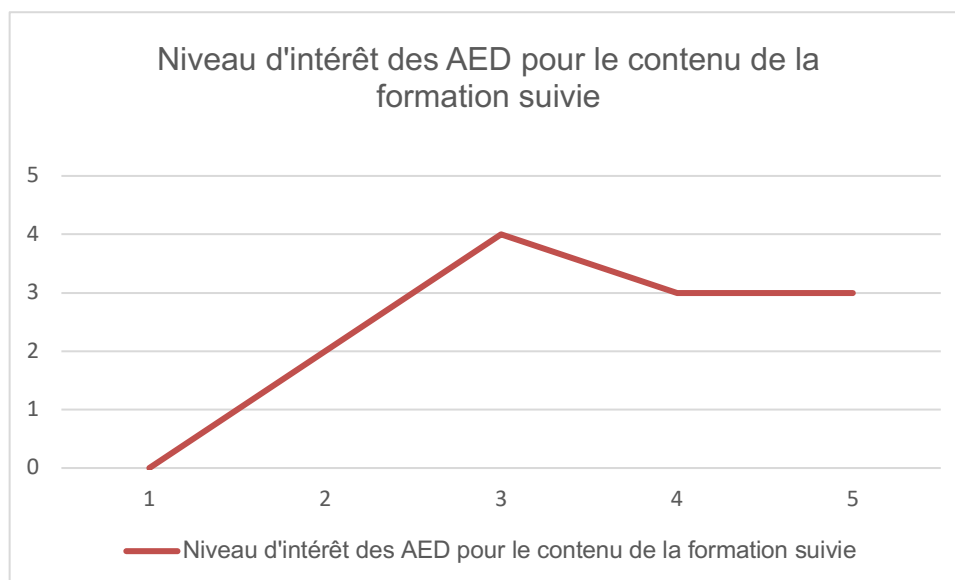


Figure 8 : Niveau d'intérêt des AED pour le contenu de la formation suivie

L'intérêt des AED pour les formations suivies se situe dans une fourchette de 2 à 5, avec une moyenne de satisfaction de 3,58/5. Malgré une moyenne satisfaisante, l'analyse des réponses met en évidence des avis plus contrastés.

Les répondants ayant exprimé un score égal ou inférieur à 3 justifient leur insatisfaction par plusieurs facteurs :

- 1) **La temporalité de la formation** : Les AED reprochent l'arrivée tardive de la formation par rapport à la prise de poste. Un répondant a souligné que « la formation a eu lieu 4 mois après » sa prise de poste. Il avait déjà eu « le temps d'apprendre par expérience les facettes du métier d'AED ».
- 2) **La pertinence du contenu** : Certains AED estiment que les formations sont trop répétitives et peu adaptées à la réalité de leur emploi. En effet, une AED nous partage que « certaines formations étaient intéressantes comme celle sur la gestion psychologique des étudiants et les missions des AED, d'autres étaient un peu répétitive ».
- 3) **La durée** : Certains ont regretté le « manque de temps pour aborder les études de cas » ou poser des questions.

À l'inverse, les AED ayant mis une évaluation égale ou supérieure à 4 justifient leur satisfaction par les éléments suivants :

- 1) **Prise de recul de sa pratique professionnelle** : La formation a été vécue pour certains AED comme un temps permettant de « prendre du recul sur les expériences vécues ». Elle offre un moment d'échange, permettant de discuter de ses pratiques professionnelles ou encore de poser des questions. Un AED dans le questionnaire (Annexe 1) explique avoir « peu de temps pour échanger sur le lieu de travail », cette formation lui a permis de le faire et poser des questions.
- 2) **Pertinence des thématiques abordées** : Des sujets abordés tels que « la gestion des conflits » sont jugés utiles pour la pratique quotidienne. En effet, un AED indique que la formation suivie sur cette thématique lui a permis « d'apprendre à connaître le sentiment d'un élève en cas de litige avec un autre élève ». Un autre interrogé ajoute qu'il n'a ainsi « pas fait d'erreur sur la première gestion de conflit ».
- 3) **La qualité des échanges avec les collègues** : La confrontation des points de vue et le partage d'expériences sont également des moments appréciés en formation par les interrogés. Une AED nous partage que la formation suivie a été enrichissante et lui a permis « d'échanger avec les autres collègues AED sur le fonctionnement de leur établissement et sur les pratiques professionnelles ».

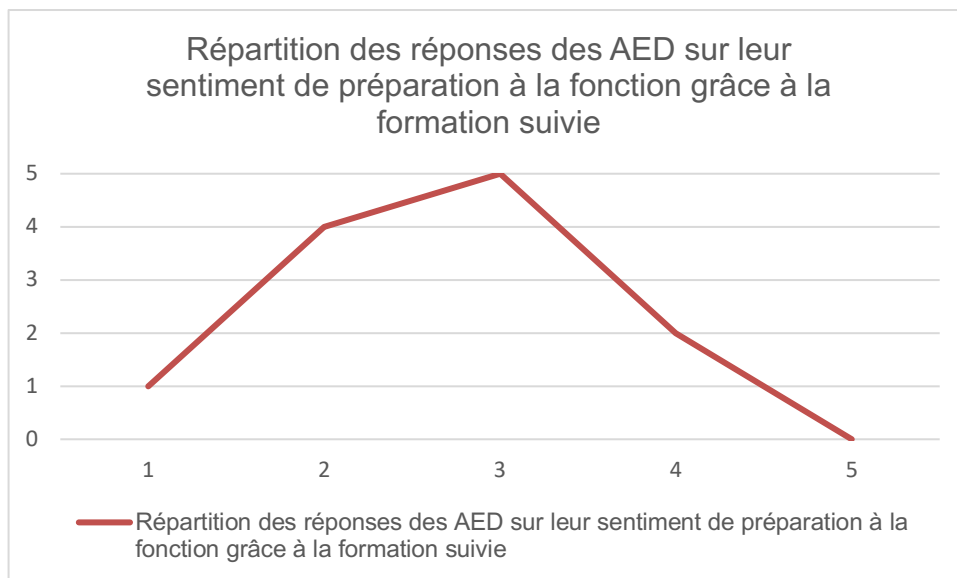


Figure 9 : Répartition des réponses des AED sur leur sentiment de préparation à la fonction grâce à la formation suivie

Bien que certains AED expriment de la satisfaction vis-à-vis de la formation qu'ils ont reçue, la majorité des répondants la jugent insuffisante pour les préparer pleinement à la fonction. La moyenne de satisfaction de 2,6 sur 5 confirme ce sentiment.

L'insatisfaction des AED s'exprime par plusieurs facteurs regroupés en deux catégories :

- 1) **Le manque de temps et de sessions de formation** : Les AED estiment que les formations ne sont pas suffisamment nombreuses, ni assez longues pour aborder l'ensemble des thématiques essentielles pour leur fonction. Ils regrettent également de ne pas disposer de suffisamment de temps pour poser des questions ou échanger.
- 2) **Des formations trop théoriques et pas suffisamment personnalisées** : Les formations proposées sont jugées par certains AED inadaptées à la réalité de leur établissement.

Ainsi, les résultats obtenus montrent que les formats et les contenus de formations actuels ne suffisent pas à les préparer correctement à la fonction. Les répondants souhaiteraient des formations plus régulières et complètes afin de pouvoir aborder les différents aspects de leur activité professionnelle.

3.1.3. Les besoins de formations des AED

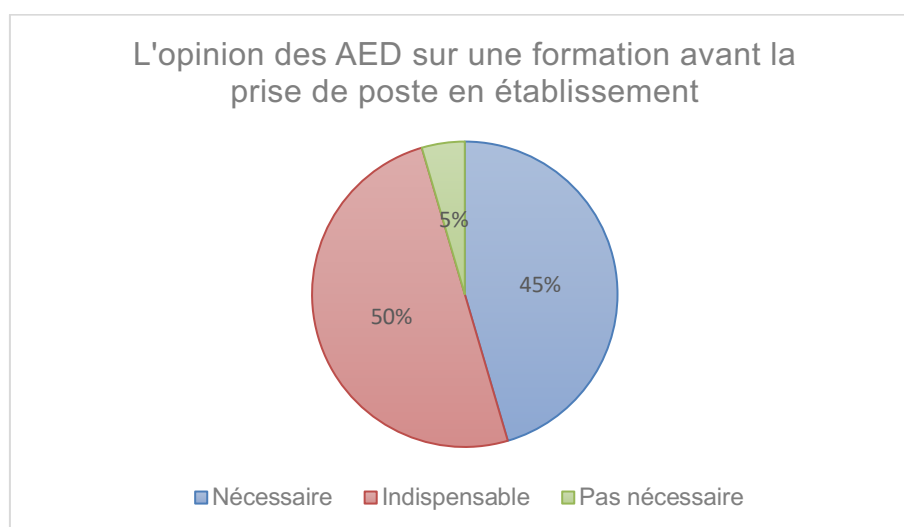


Figure 10 : L'opinion des AED sur une formation avant la prise de poste en établissement

L'analyse des questionnaires montre que les répondants sont quasi unanimes sur la nécessité d'une formation préalable avant la première prise de poste. Sur les vingt-deux personnes interrogées, vingt-et-un estiment qu'une telle formation est nécessaire (dix répondants), même indispensable (onze répondants). Seul un AED n'en voit pas l'utilité. Ainsi, 95% des AED interrogés sont favorables à une formation avant la prise de poste en établissement.

Les raisons évoquées par les AED peuvent être regroupées en trois catégories :

- 1) **Acquisition de compétences et connaissances techniques essentiels pour le poste** : Les répondants expriment un besoin d'acquérir des connaissances de base sur le poste et les missions. Selon certains, la formation permettrait de « prendre connaissance du poste et de ses missions avant d'attaquer l'année scolaire » ainsi que de connaître « le fonctionnement d'un établissement et les différentes missions des AED ».
- 2) **Préparation au poste et à la gestion de situations** : Ainsi, selon les interrogés, une formation en amont leur permettrait de se préparer aux différentes situations qu'ils seraient amenés à gérer. Les citations révèlent une volonté de savoir « gérer les urgences et les cas extrêmes » et « d'être à même de faire face aux difficultés qui peuvent se présenter ». Cette formation aurait un aspect rassurant afin de leur permettre « de mieux se situer et d'être plus opérationnel » dès le premier jour.
- 3) **Acquisition de compétences relationnelles et humaines** : Les répondants considèrent la fonction d'AED comme « un poste à responsabilité avec des relations humaines avec les étudiants ». La formation est donc jugée nécessaire

afin d'obtenir « un minimum de préparation pédagogique et même juridique » et « d'acquérir les bases de psychologie humaine » notamment « pour les personnels qui ne proviennent pas de cet univers professionnel ».

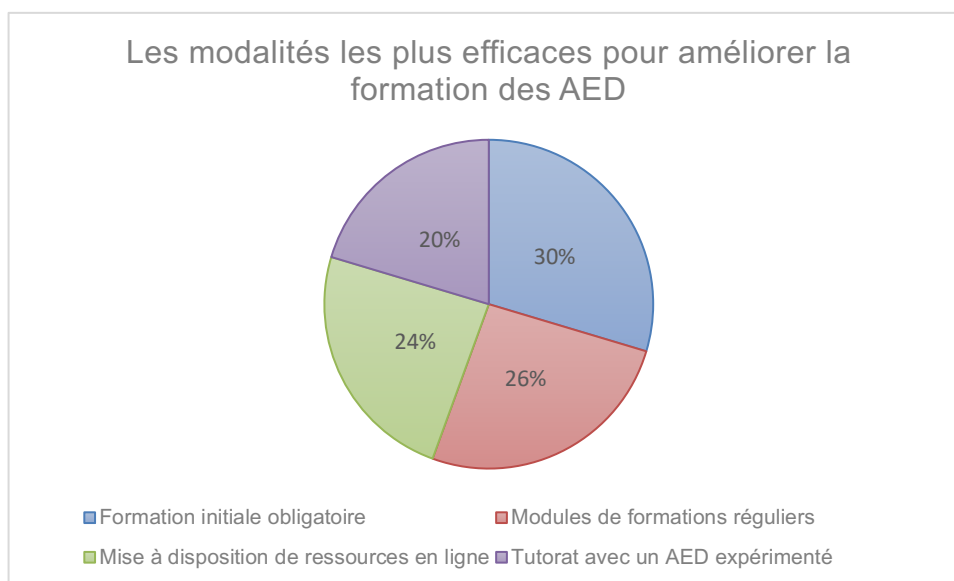


Figure 11 : Les modalités les plus efficaces pour améliorer la formation des AED

Le graphique met en évidence la préférence des AED pour une formation initiale obligatoire comme modalité la plus efficace pour améliorer leur préparation à la fonction. Cependant, d'autres modalités de formation ne sont pas écartées. Par ordre de préférence, les AED considèrent comme utiles :

- Les modules de formations réguliers pour mettre à jour leurs connaissances et permettre l'approfondissement de compétences spécifiques.
- La mise à disposition de ressources en ligne permettant ainsi d'avoir accès à des informations à tout moment.
- Le tutorat avec un AED expérimenté pour un apprentissage basé sur la pratique terrain et des échanges d'expériences.

Ainsi, ces résultats montrent que, bien qu'une formation initiale soit considérée comme essentielle par les interrogés, la formation continue semble également être perçue comme un bon élément complément d'apprentissage de la fonction.

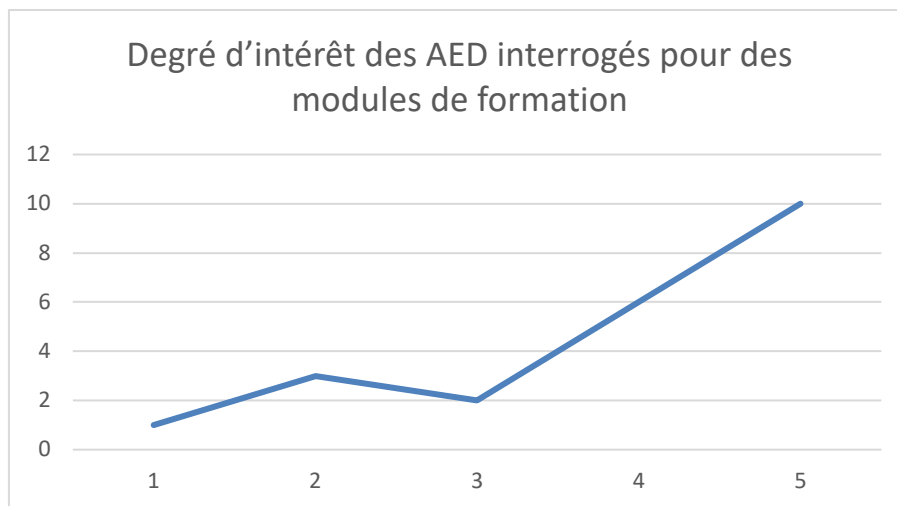


Figure 12 : Degré d'intérêt des AED interrogés pour des modules de formation

Le graphique montre un intérêt élevé des AED interrogés pour la mise en œuvre de modules de formation. En effet, seize des répondants montrent un intérêt supérieur ou égal à 4 sur 5. Leur expérience dans la fonction est comprise entre deux ans et neuf ans. Ces données suggèrent que le désir de formation reste élevé même pour les assistants d'éducation ayant déjà une longue expérience dans le domaine.

Une minorité des répondants (six individus) présentent quant à eux, un faible intérêt pour la mise en œuvre de modules de formations avec un score inférieur ou égal à 3 sur 5. Ces derniers ont une expérience dans la fonction comprise entre sept mois et sept ans. Ainsi, nous constatons que parmi les moins expérimentés, certains ne manifestent pas de réel intérêt pour la formation.

Le manque d'intérêt chez les moins expérimentés peut s'expliquer par le fait qu'ils aient un autre projet professionnel n'ayant aucun rapport avec leur activité actuelle (projet de reconversion en tant que tatoueuse ou la poursuite d'étude en master Tourisme). Quant aux plus expérimentés montrant peu d'intérêt pour des modules de formations, ils justifient leur position par le fait qu'ils auraient préféré bénéficier de ces formations au début de leur activité. Ils ont maintenant moins d'intérêt pour la formation car ils ont accumulé de l'expérience dans la fonction au fil des années.

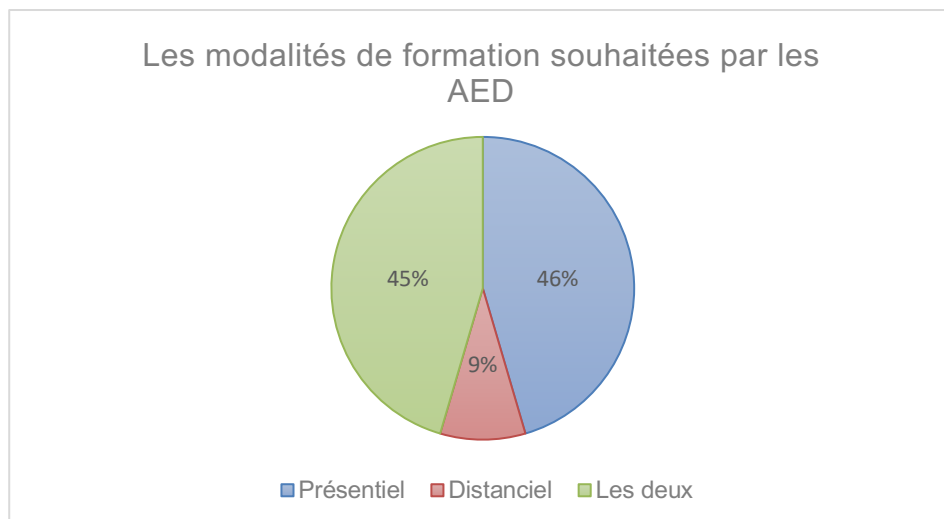


Figure 13 : Les modalités de formation souhaitées par les AED

Les interrogés ont une préférence pour les modalités de formation en présentiel (dix répondants) ou en hybride (dix répondants).

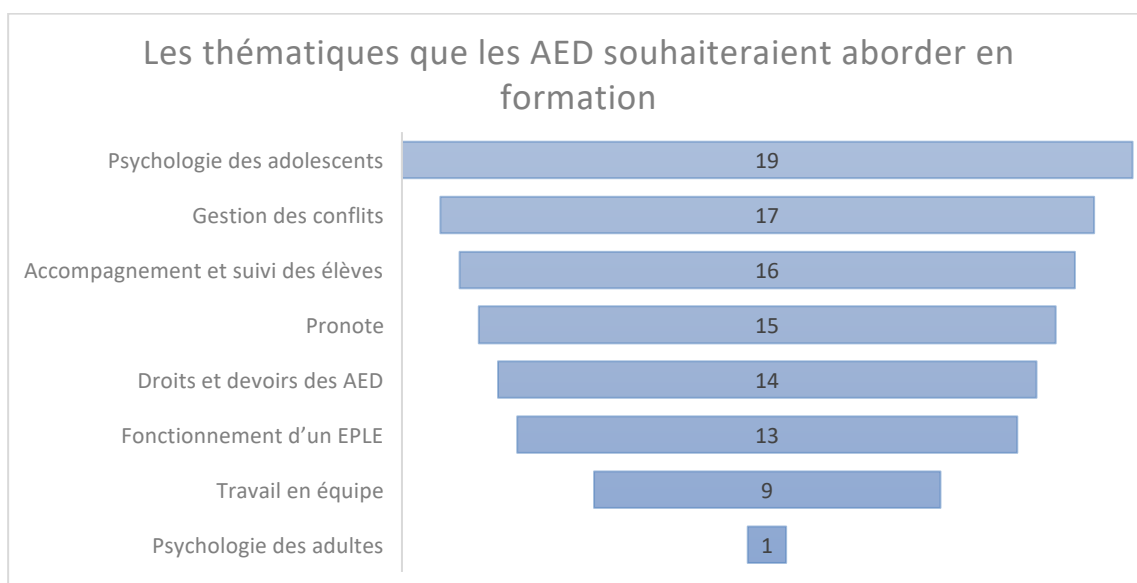


Figure 14 : Les thématiques que les AED souhaiteraient aborder en formation

Ce graphique présente de manière hiérarchique les thématiques qui intéresseraient les assistants d'éducation en formation. En premier position, le sujet le plus plébiscité est la « psychologie des adolescents ». Les AED manifestent également un intérêt significatif pour d'autres domaines, notamment, la « gestion des conflits », « l'accompagnement et le suivi des élèves », « l'utilisation de l'outil Pronote », « les droits et devoirs des AED » ainsi que le « fonctionnement d'un établissement public local d'enseignement (EPL) ». Enfin, un AED a également suggéré une formation sur la « psychologie des adultes ».

3.1.4. La formation : un atout pour l'harmonisation des pratiques ?

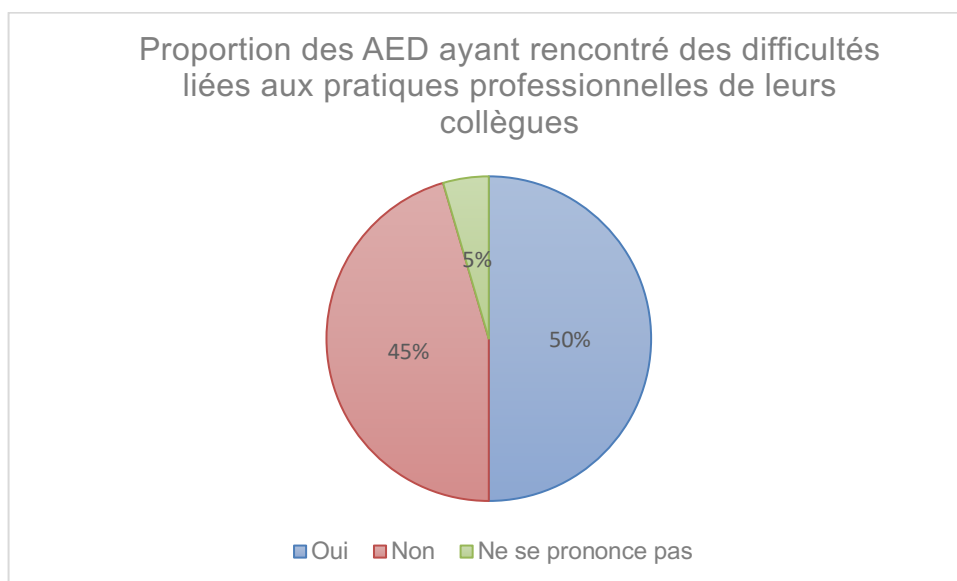


Figure 15 : Proportion des AED ayant rencontré difficultés liées aux pratiques professionnelles de leurs collègues

Ce graphique montre que 50% des interrogés se sont déjà retrouvés en difficulté à cause d'un collègue AED qui n'avait pas les mêmes pratiques professionnelles.

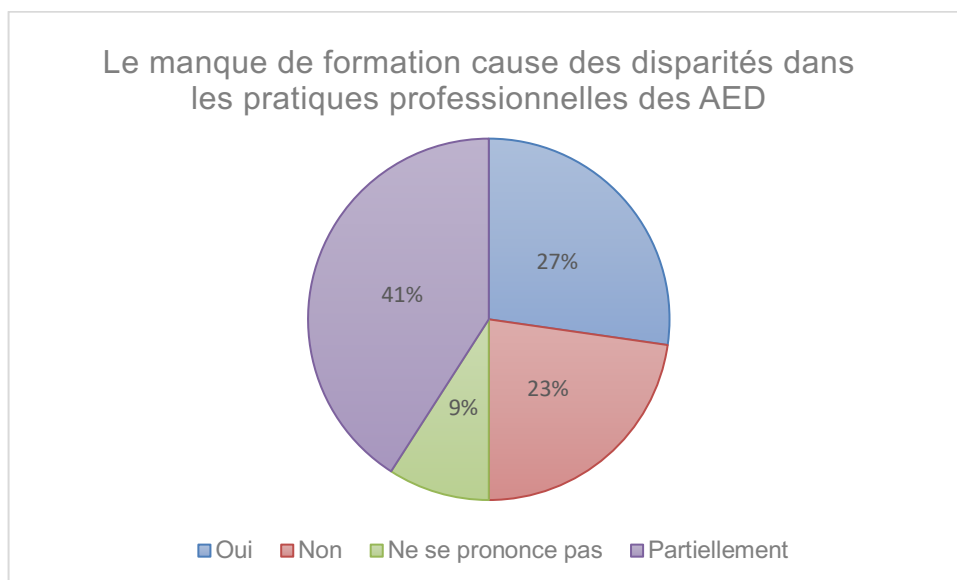


Figure 16 : Le manque de formation cause des disparités dans les pratiques professionnelles des AED

68% des interrogés pensent que la différence de pratiques entre collègues est totalement (27%) ou partiellement (41%) due à un manque de formation. L'analyse des réponses montre que cette opinion est davantage répandue chez les répondants ayant déjà été en difficulté à

cause des pratiques d'un collègue AED. En effet, parmi les six AED ayant répondu positivement, quatre ont déjà été confrontés à ce type de problème et considèrent que le manque de formation en est la principale cause.

Au-delà du manque de formation, les répondants ont mentionné d'autres raisons qui justifieraient des disparités au niveau des pratiques professionnelles. Ces causes seraient :

- 1) **Manque d'aptitudes pour la fonction** : Certains AED pointent le fait que certains collègues n'auraient pas les aptitudes requises pour la fonction : « certaines personnes ne sont tout simplement pas faites pour ce métier », « un personnel peu ou pas observateur qui peine donc à reproduire les bonnes pratiques par mimétisme ». Ils évoquent également le « problème d'investissement » en encore le « manque d'autorité face aux élèves » de certains dans la fonction.
- 2) **Difficultés d'ordre relationnel** : Les « problèmes de communication » sont également mentionnés. Les répondants évoquent des « méprises, incompréhensions » et un « manque d'intelligence collective, incapacité à travailler en équipe » qui nuisent à l'harmonisation des pratiques.
- 3) **Différences dans l'approche professionnelle** : Les AED mentionnent aussi des « différences de conception du travail ». Un interrogé souligne que « la personnalité des AED n'est pas la même, les réactions, la sensibilité sont donc différentes d'une personne à une autre ». Cela peut donc créer des divergences dans les méthodes de travail.

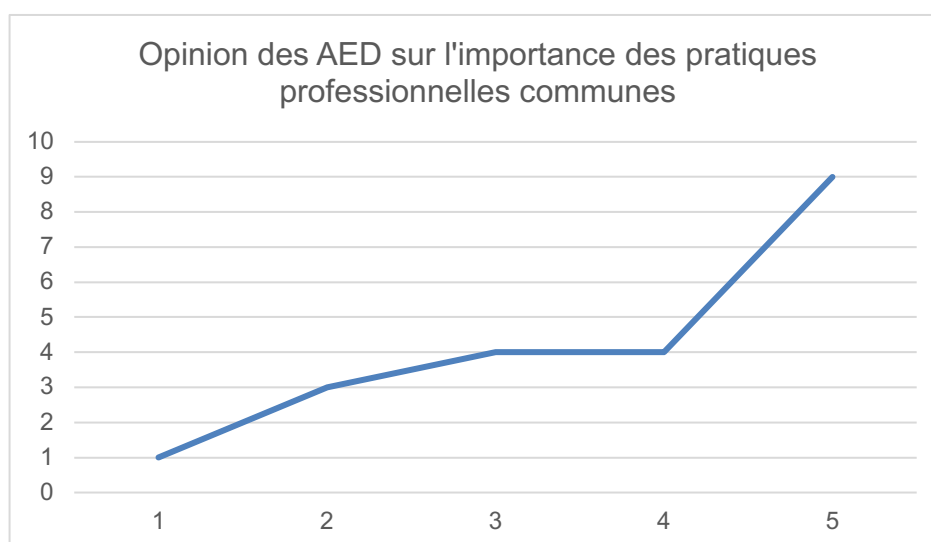


Figure 17 : Opinion des AED sur l'importance des pratiques professionnelles communes

Le graphique montre que les assistants d'éducation (AED) interrogés accordent une importance significative à l'harmonisation des pratiques professionnelles au sein de leur équipe. La moyenne globale s'élève à 3,8/5.

L'analyse qualitative des réponses a permis de dégager trois raisons qui justifient selon eux l'importance d'avoir les mêmes pratiques professionnelles au sein d'une équipe vie scolaire :

- 1) **La cohérence au sein de l'équipe (notamment face aux élèves)** : il est ainsi important que les personnels d'une même équipe aient les mêmes pratiques professionnelles afin de rester cohérent face aux élèves. Cette uniformité est nécessaire afin d'éviter que les élèves soient « perdus » ou qu'ils profitent des incohérences pour contourner les règles. Ainsi, selon un AED « il est important d'avoir le même fonctionnement que les collègues pour pas que les élèves soient perdus ou que les autres collègues se retrouvent en difficulté ». En effet, selon un autre AED « si l'un dit blanc et l'autre noir à un même ado, alors l'ado va être perdu ou en profiter et l'autorité des AED va vaciller ». Certains répondants ont toutefois précisé que, si les règles et les objectifs doivent être les mêmes, les moyens d'y parvenir peuvent être différents en fonction de la personnalité de l'AED et du profil de l'élève : « Je pense que chacun doit avoir son mode de fonctionnement propre pour son propre épanouissement mais il est évident qu'il faut se mettre d'accord sur certaines règles ou pratiques pour ne pas perdre les élèves. »
- 2) **La collaboration et l'efficacité de l'équipe** : selon les interrogés, l'harmonisation des pratiques peut favoriser la collaboration et de l'efficacité de l'équipe. Selon un AED, « l'intelligence collective fait la force d'une équipe », cela illustre bien que l'alignement des pratiques contribue à une meilleure collaboration et un travail d'équipe plus fluide.
- 3) **Le climat et le bien-être au travail** : enfin les participants associent les pratiques communes au maintien d'un bon climat de travail, « booste le bien-être au travail et contribue à créer un environnement sain et serein. » L'uniformité des pratiques permet ainsi de préserver des relations de qualité entre collègues, favorise la cohésion d'équipe et la performance globale du service.

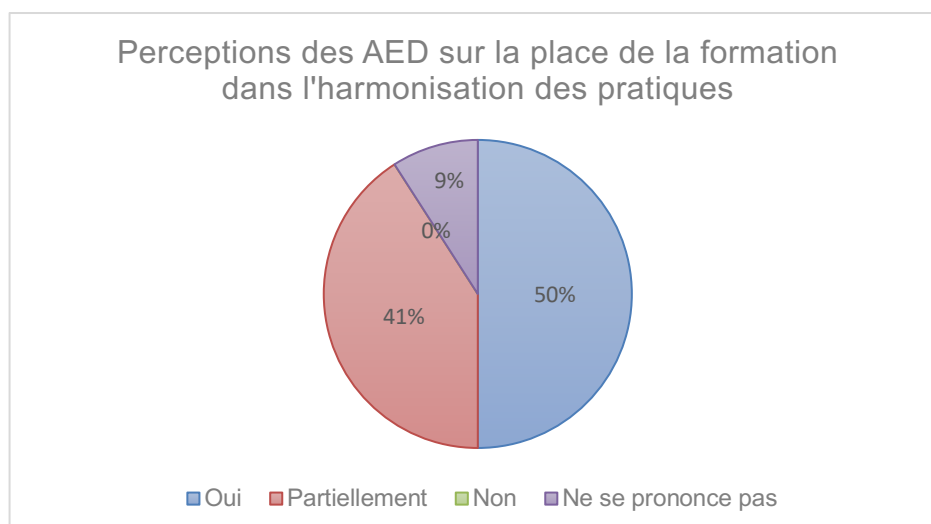


Figure 18 : Perceptions des AED sur la place de la formation dans l'harmonisation des pratiques

Selon les données des questionnaires, 91% des interrogés estiment que la formation pourrait favoriser l'harmonisation des pratiques entre les assistants d'éducation (50% ont répondu « oui » et 41% ont répondu « partiellement »). Ainsi, bien que certains AED considèrent que le manque de formation ne serait pas la principale cause des divergences de pratiques professionnelles, ils pensent néanmoins qu'une formation peut favoriser l'harmonisation des méthodes de travail.

3.2. Compte rendu des entretiens semi-directifs

3.2.1. L'évolution du profil des assistants d'éducation selon les CPE

Isabelle, CPE dans un lycée en milieu semi-urbain depuis une vingtaine d'années, fait le constat qu'au fil des années, le profil des AED recrutés a considérablement évolué. Au début de sa carrière, les surveillants étaient encore des maîtres d'internat et des surveillants d'externat. Elle raconte que le recrutement était plus difficile en raison de l'obligation de recrutement d'étudiants. Elle explique que « le problème c'était le suivant : c'est que l'on avait que des étudiants puisque le statut voulait ça mais ils arrivaient de loin. C'était ou des gens de Clermont, ou la plupart de Montpellier. Donc au niveau du recrutement, c'était très difficile » (Annexe 3). En effet, la contrainte géographique de l'établissement par rapport aux universités rendait l'accès à l'emploi plus complexe.

Avec le remplacement des MI/SE par les assistants d'éducation, le recrutement est devenu plus facile selon Isabelle, puisqu'il était directement géré par les établissements. Elle ajoute « quand les AED ont remplacé les MI/SE, moi franchement en tant que CPE j'ai soufflé quoi. Parce que ça a été beaucoup plus facile, surtout au niveau de l'âge. On a eu beaucoup moins de soucis » (Annexe 3). Elle exprime son soulagement face à ces nouvelles modalités de

recrutement « mais vraiment là j'ai été hyper soulagée quand on a eu les AED. Parce que là, on a vu arriver pleins pleins de gens, alors des très jeunes, d'autres beaucoup moins jeunes et finalement même parmi les beaucoup moins jeunes, on tombe sur des gens qui valent le coup ».

Ainsi, aujourd'hui, Isabelle et Maud constatent que les assistants d'éducation recrutés proviennent de tous horizons, des « jeunes gens étudiants ou non », des « personnes en fin de carrière », des « personnes en reconversion professionnelle », des « chômeurs de longue durée » ou encore « des gens qui ont plein de diplômes mais qui ont été en rupture à un moment ou à un autre avec la société » (Annexe 3).

Toutefois, malgré cette diversification, elle déplore une détérioration au niveau des candidatures et des personnels recrutés. Elles sont donc davantage amenées à prolonger la période d'essai des AED recrutés voir même parfois de mettre un terme au contrat. Elles suggèrent que cette détérioration dans le recrutement est liée avec le manque de formation et de reconnaissance du métier d'assistant d'éducation.

Selon Maud, les MI/SE se destinaient autrefois à faire une carrière dans l'Éducation nationale ou dans un domaine bien défini. Elle souligne que la fonction de « MI/SE c'était vraiment un job pour rentrer dans l'Éducation nationale, pour voir si euh... parce que c'est quand même un domaine particulier, pour voir si le contact avec les jeunes est bon. Maintenant assistant d'éducation, on insiste tellement sur le fait que voilà qu'au bout des six ans c'est fini, au revoir. Ça c'est plus le cas maintenant... » (Annexe 3). Ainsi, cette temporalité dans la fonction combinée à l'évolution des profils recrutés a un impact sur l'implication des AED dans leur travail.

En effet, Justine constate par ailleurs que de nombreux candidats lors des entretiens de recrutement ont une faible voire une méconnaissance de la fonction lorsqu'ils postulent : « nous on le voit en entretien, quand on demande « à votre avis, quelles sont les missions principales d'un AED ? » Généralement la réponse elle est très pauvre alors qu'il suffit de taper « missions AED » sur internet. En plus, les gens se font une idée du métier qui n'est pas vraiment la bonne » (Annexe 4).

3.2.2. Les dispositifs de formation existants pour les assistants d'éducation selon les CPE

- La formation d'insertion à l'emploi

Lors des entretiens, l'ensemble des interrogés ont indiqué que les rectorats de leur académie proposaient une formation « d'insertion à l'emploi » à destination des assistants d'éducation

nouvellement recrutés. Ainsi, pour Laura, « dans l'académie de XX, on a une formation des AED, c'est sur deux jours. En fait, c'est proposé à tous les nouveaux AED ou à ceux qu'on veut envoyer en formation. C'est sur justement, tu as euh le rôle d'un AED, les missions, des mises en situation, la laïcité, le fonctionnaire, tu vois c'est global » (Annexe 5).

Cependant, elle soulève un point important, ces formations ne sont pas obligatoires. Ainsi, l'AED n'est pas dans l'obligation de se rendre à la formation. Pour Laura, le caractère non obligatoire de la formation est une contrainte « c'est inscription sur base du volontariat, c'est-à-dire, ce n'est pas imposé. C'est-à-dire que moi si je ne veux pas inscrire mes AED c'est ok. Par contre si je veux les inscrire, je peux. Donc je trouve ça dommage parce que c'est toujours vous pouvez mais il ne l'impose pas ». Elle admet alors qu'elle ne propose pas la formation aux AED qu'elle juge déjà compétents « du coup moi j'avoue que moi des fois il y a des AED où je trouve qu'ils font bien le taff, je ne les envoie pas » (Annexe 5).

Les formations proposées par le rectorat ont généralement lieu en semaine, sur des jours où les AED sont potentiellement en service dans l'établissement. Ainsi, il arrive que certains établissements, pour des besoins de service, refusent parfois que les AED concernés se rendent en formation. En effet, envoyer les nouvelles recrues en formation peut parfois mettre à mal un service qui se retrouverait en sous-effectif. Pour de nombreux CPE et chefs d'établissements, cela n'est pas envisageable pour des raisons de sécurité. Le témoignage de Laura en est le parfait exemple de cette problématique : « le problème c'est qu'il la propose soit un mardi, soit un jeudi à chaque fois. Donc soit j'ai des étudiants qui ne bossent pas ni le mardi, ni le jeudi et en fait qui ont cours donc ne peuvent pas y aller, parce que je ne peux pas leur obliger du coup soit au final, je me retrouve, il y a une fois où je n'ai pas envoyé deux AED parce qu'ils étaient bien et je me suis dit bh tant pis, ils débutaient cette année. Bh en fait, je ne les ai pas envoyés parce que les deux travaillaient le mardi et le jeudi. Sinon je me retrouvais avec un seul surveillant toute la journée donc je ne pouvais pas [...] le mardi et le jeudi, on voit c'est nos deux jours sous tension. Et du coup, je ne peux pas me permettre d'avoir une vie scolaire en sous-effectif, que je crée moi-même. S'ils sont absents, bh ils sont absents mais tu vois c'est moi-même qui me mets en difficulté, ce n'est pas possible ». Elle suggère que ces formations soient proposées sur des jours plus « creux » tels que « les mercredis ou tu vois des jours où c'est plus facile d'organiser et même sur des jours de permanence sur les vacances quoi » (Annexe 5).

Concernant la formation organisée par les rectorats pour la prise de fonctions, les CPE interrogés déplorent que cette formation arrive trop tard dans l'année, en général entre octobre et décembre alors que les AED sont déjà en poste dans l'établissement depuis plusieurs semaines. Pour Laura, cette formation devrait avoir lieu avant la prise de poste « parce qu'en

plus, il la propose cette formation, c'est en octobre/novembre donc tu as déjà pris tes fonctions en fait, je trouve qu'ils devraient la proposer fin août, sur la dernière semaine ». Cela permettrait ainsi aux AED d'avoir des notions de la fonction avant la prise de poste.

En plus des problèmes de calendrier et de non-obligation de formation, d'une année à l'autre, cette formation n'est parfois pas proposée comme le souligne Justine : « Suzanne l'année dernière elle a eu, et cette année Anne ne l'a pas eu » (Annexe 4).

Pour finir, les CPE interrogés remettent en question la pertinence du contenu de la formation. Les études de cas proposées ne sont pas toujours adaptées à la réalité des établissements. Justine estime que la formation suivie par son AED Suzanne manquait de contenu. Elle la qualifie de « journée perdue » car les échanges ne correspondaient pas aux attentes, ni aux besoins de son AED.

Ainsi, hormis la formation d'insertion à l'emploi pour les assistants d'éducation nouvellement recrutés, aucune autre formation ne leur est proposée au cours de leurs années d'exercice par l'institution.

- Le plan académique de formation

Tout au long de l'année scolaire, les rectorats des différentes académies proposent des formations aux personnels de l'éducation nationale dans le cadre du Plan Académique de Formation (PAF). Les assistants d'éducation peuvent donc prétendre à certaines formations au même titre que les CPE ou les enseignants. Cependant, cette information n'est pas toujours communiquée aux AED et la période d'inscription est également relativement courte (uniquement sur le mois de septembre).

Maud, CPE dans un lycée semi-urbain, regrette que les formations proposées soient rarement adaptées aux besoins des AED. Elle estime qu'il « serait nécessaire qu'il y ait une vraie reconnaissance de la fonction pour qu'elle devienne un métier, avec des formations spécifiques aux AED chaque année. Des formations uniquement pour les AED car les formations du PAF sont rarement adressées aux AED » (Annexe 3).

- L'association Régionale des Oeuvres Éducatives et des Vacances de l'Éducation Nationale (AROÉVEN)

L'association régionales des œuvres éducatives et de vacances de l'Éducation nationale est une association laïque d'éducation populaire, reconnue d'utilité publique et complémentaire à l'École. Elle a été créée en 1962 et fait partie d'un réseau national présent dans chaque académie française. Elle bénéficie de l'agrément du ministère de l'Éducation nationale, indispensable pour intervenir dans les établissements scolaires, depuis soixante ans.

Sa mission principale est d'accompagner les jeunes dans leur développement personnel et citoyen à travers : des séjours collectifs, des formations pour animateurs, des interventions en milieu scolaire et l'accompagnement de projets éducatifs et pédagogiques.

Si l'AORÉVEN est principalement connu pour ses interventions auprès des élèves, elle a également la capacité d'organiser des temps de formation, d'information et de discussions sur divers thématiques auprès des membres de communauté éducative (parents, enseignants, équipes péri et extra-scolaire).

Ainsi, Justine, a fait appel cette l'association pour former son équipe d'assistant d'éducation à la gestion des conflits : « cette année on a travaillé avec l'AOREVEN pour proposer une formation aux AED sur la gestion de conflits (...) au départ on voulait la monter nous-même et prises par le temps, on s'est dit qu'on n'aurait jamais le temps donc on les a sollicités ». L'association propose des modules de formation par thématique spécifiquement conçu pour les AED. Justine est la seule personne qui a mentionné ce dispositif, ce qui montre qu'il reste encore méconnu des établissements scolaires.

3.2.3. La prise de postes des assistants d'éducation nouvellement recrutés selon les CPE interrogés

3.2.3.1. L'accueil mis en œuvre par les CPE, chef du service vie scolaire

Les CPE, en qualité de chef de service, assurent « la responsabilité de l'organisation et de l'animation de l'équipe de vie scolaire ». Régulièrement chargé du recrutement par délégation du chef d'établissement, ils accompagnent les AED dans leur prise de fonction.

- Le livret d'accueil

Il est courant que les CPE proposent un livret d'accueil, outil incontournable pour connaître le fonctionnement de l'établissement, du service vie scolaire et des missions de l'assistant d'éducation. Le livret d'accueil est un support notamment pour les AED nouvellement recrutés.

Justine a créé un livret d'accueil en collaboration avec les AED de son équipe « on a créé cette année un livret des AED avec toutes les infos. On l'a créé avec les AED qui sont en poste, on l'a travaillé l'année dernière pour que justement les nouveaux qui arrivent, ils aient un document avec toutes les infos » (Annexe 4). Laura, CPE dans l'académie de Versailles, a également élaboré elle-même un livret d'accueil à destination des AED nouvellement recrutés et leur transmet au mois d'août avant leur prise de poste afin qu'ils aient toutes les informations nécessaires.

Rose a même conçu deux livrets, un général pour présenter le fonctionnement de l'établissement et un autre livret plus spécifique détaillant les fiches de postes afin que les AED puissent connaître les attendus de chaque poste : « il y a un livret d'accueil plus un livret avec les grilles de postes spécifiques, c'est-à-dire, par exemple, la surveillance self, poste parvis, là on est vraiment sur le spécifique du terrain » (Annexe 6).

- Le tutorat entre pairs

Face au manque de formation formelle, des systèmes d'accompagnement se mettent également en place tels que le tutorat entre pairs même si celui-ci reste généralement informel. C'est ce que nous explique Justine lors de l'entretien : « elle travaille par équipe, donc une équipe de début de semaine et une équipe en fin de semaine. En fonction du roulement, des nouveaux arrivants il y a une espèce de tutorat qui se met en place avec les AED présentes, on a quand même des AED qui sont là depuis longtemps donc ça se fait assez naturellement » (Annexe 4). Justine ajoute que l'entraide entre les AED se fait naturellement, « c'est l'avantage d'une petite équipe. Comme elles ne sont que cinq en totalité, mais par jour elles sont trois donc, elles s'entraident ». Rose confirme cela, dans son équipe vie scolaire, un tutorat se met naturellement en place au sein des assistants d'éducation « il n'est pas formalisé mais il se fait quand même assez naturellement. Sur l'établissement, il y a quand même les AED qui ont un peu plus d'expérience notamment sur ce lycée-là. Ils vont naturellement aller accompagner les nouveaux » (Annexe 6).

De même, certains CPE n'hésitent pas à prendre de leur temps pour accompagner les nouvelles recrues, cela est notamment le cas de Justine : « Moi j'ai pris aussi du temps, là cette année on avait une nouvelle AED donc j'ai pris des demi-journées avec elle pour lui montrer Pronote et pour l'accompagner sur la gestion des études » (Annexe 4).

Cependant comme le souligne Laura, cet investissement personnel des CPE a un coût. Elle explique lors de l'entretien avoir sacrifié une semaine entière de son travail pour accompagner son équipe : « les premiers jours tu vois cette année, la première semaine j'étais tout le temps à la vie scolaire avec eux. Donc moi mon taff il n'était pas fait mais je n'avais pas le choix » (Annexe 5).

- Les entretiens individuels et les réunions de service

Les CPE organisent des réunions de service, en particulier lors de la pré-rentree, afin de préparer les AED, notamment les nouvelles recrues, à la prise de poste. Cette réunion permet ainsi aux chefs de services de faire part de leurs attentes pour l'année scolaire aux AED. Cela est le cas de Laura qui insiste sur l'importance de cette première rencontre : « Je fais vraiment une réunion vie scolaire où on reprend les grilles de postes, les missions principales parce

qu'en fait, le but, ce n'est pas de les submerger de missions ou d'informations. Le but, c'est ce que je veux, qu'ils arrivent le premier jour, qu'ils soient en capacité de faire le portail, de faire les couloirs et de passer les appels tu vois ? Donc du coup j'insiste vraiment sur ça, sur qu'est-ce que j'attends d'eux » (Annexe 5).

Plusieurs réunions de service peuvent avoir lieu au cours de l'année afin de faire un point sur le service vie scolaire avec l'ensemble de l'équipe. C'est ce que Rose et Alexandre tentent de mettre en place durant l'année. Toutefois, ils soulignent que ce type de réunion est difficile à mettre en œuvre en raison des contraintes de temps et d'emploi du temps des AED : « on essaye, on a déjà du mal à les voir tous ensemble, par rapport aux quotités, par rapport aux EDT et l'organisation. Donc on essaie de les voir tous ensemble, on utilise aussi les permanences administratives où là il n'y a pas d'élèves donc moins d'urgence et là ça nous permet d'avoir au final une heure de temps d'échange » (Annexe 6).

Généralement, les CPE organisent des entretiens avec les AED dans le courant de l'année dans le but de les accompagner au mieux dans la prise de poste. En général, un premier entretien a lieu en fin de période d'essai. Celui-ci permet de faire le point sur le travail de l'année, sur les points forts et les points à améliorer, afin de déterminer s'il faut mettre fin au contrat, prolonger la période d'essai ou poursuivre avec la nouvelle recrue. Mais ce premier entretien n'est pas toujours facile à mettre en œuvre car il arrive rapidement dans l'année. Rose, lors de l'entretien, nous explique la manière dont elle procède avec ses collègues CPE : « On essaye de faire des entretiens. On fait des entretiens individuels quand on voit qu'il y a des difficultés alors parfois c'est demandé de la part des AED eux-mêmes, parfois, c'est nous qui demandons à les rencontrer pour essayer de faire le point sur certaines... Mais là c'est vraiment assez ciblé, c'est vraiment là où on cible un évènement ou une observation » (Annexe 6).

Toutefois la mise en œuvre de ces entretiens et de ces réunions de service n'est pas toujours simple en raison du manque de temps. Alexandre déplore de ne pas pouvoir faire des points plus réguliers avec son équipe d'AED : « Pas assez d'actions, pas assez d'entretiens, pas assez mais parce que c'est compliqué [...] Faudrait qu'on fasse des points tous les quinze jours – trois semaines [...] Faire des réunions vie scolaire [...] des réunions d'équipe, le problème c'est que l'équipe, les EDT sont tellement éclatés qu'en fait, on ne sait plus à qui on dit quoi ». Rose rajoute « je pense il faut le dire, il y a une difficulté technique au niveau des EDT, au niveau... pour les voir, il y a une difficulté technique pour arriver à tous les voir. Parce qu'on a aucune difficulté à prendre une décision par exemple de fermer la vie scolaire pour les voir, ce n'est pas une problématique de faire fonctionner le service. Par contre il y a une réelle

difficulté à les voir tous parce que ces EDT là, il y a le fonctionnement internat, etc... sont extrêmement hachurés » (Annexe 6).

3.2.3.2. Les difficultés rencontrées par les nouveaux AED lors de la prise de poste selon les CPE

Lors des entretiens, la majorité des interrogés ont identifiés des difficultés chez les AED lors de la prise de fonction. En fonction du profil de l'AED, la difficulté ne sera pas la même. La principale difficulté relevée par les CPE interrogés est la capacité à « poser le cadre et s'affirmer face aux élèves ».

Ainsi pour Justine, la principale difficulté rencontrée par les AED recrutés est la posture professionnelle et notamment poser le cadre auprès des élèves « je trouve que le plus difficile et en plus ça me pose question moi dans ma mission, c'est la posture professionnelle ». Elle expose le cas d'une AED en poste depuis deux ans « qui a été en difficulté dans sa posture avec les élèves ». Bien qu'elle « respectait le cadre, elle fait très bien son travail mais elle était parfois trop gentille, elle voulait se faire aimer des élèves, ce qui la mettait en difficulté » (Annexe 4).

Pour Laura, les difficultés rencontrées diffèrent d'une personne à l'autre : « Ça va dépendre des personnes, tu vois, il y en a un, ça a été de s'affirmer face aux élèves. Pour lui, il ne se sent pas légitime donc voilà ça, ça a été difficile pour lui à surmonter. Il y en a une qui ne comprenait pas que quand tu étais de surveillance de couloirs, ce n'est pas juste tu tournes en sifflotant. Il faut surveiller activement » (Annexe 5).

Plus globalement, Laura explique que le plus difficile est de faire comprendre aux AED les attentes des CPE et les raisons pour lesquelles elles sont importantes : « Je pense au début ce qui est compliqué c'est que nous en tant que CPE on a certaines attentes qu'eux ne comprennent pas forcément au début et c'est vraiment d'essayer de leur faire comprendre pourquoi ces attentes sont importantes. Et d'essayer de faire en sorte que tout de suite, ils prennent le pli. Je crois que c'est ça vraiment le plus dur » (Annexe 5).

Un autre interrogé, Alexandre, va plus loin et parle même du désintérêt des AED pour les missions. Selon lui, certains n'arrivent pas à s'investir dans leurs missions car ils ne voient pas le sens du travail demandé. Il va jusqu'à dire que les AED considèrent les tâches confiées comme une « punition », ne comprenant pas l'importance de leur rôle éducatif : « le désintérêt dans le sens où en fait, on part du principe où c'est une punition. Donc quand on s'empare du principe que ce qu'on nous fait faire c'est une punition, c'est qu'on ne s'intéresse pas aux enjeux de cette punition. Donc, peut-être que le mot paraît fort mais pour moi il est correct »

(Annexe 6). Il déplore que certains AED préfèrent rester dans leur zone de confort en privilégiant le « copinage » plutôt que d'adopter un rôle éducatif et faire preuve d'autorité : « Je vais aller encore plus loin, je vais être assez violent mais on passe d'un rôle éducatif qu'on demande à un rôle qui est finalement « dans quoi moi je vais être confortable ? » C'est-à-dire que le confort, souvent on se dit que le fait de reprendre un élève ce n'est pas mon confort à moi, c'est-à-dire que mon confort c'est d'avoir un rapport de copain » (Annexe 6). À travers son discours, il déplore que les AED préfèrent faire du copinage avec les élèves plutôt que de les reprendre afin de ne pas se mettre en difficulté. On en revient au problème relevé par Justine de positionnement face aux élèves.

Alexandre explique se sentir parfois découragé voir démuni face aux comportements des certains AED qui n'appliquent pas les consignes qui leur sont données. Il a l'impression de répéter régulièrement les mêmes consignes sans voir des changements : « parfois on se décourage quand on a l'impression d'avoir dit comme prenons l'exemple de la circulation. On a dit pendant des mois, on les a sortis de la vie sco pendant des semaines, des mois et qu'on a l'impression qu'il faut toujours le dire pour que ce soit fait » (Annexe 6). Il aimerait pouvoir les rencontrer plus régulièrement, idéalement « tous les débuts de semaines pour rappeler les enjeux, les thématiques et puis ce qu'on attend d'eux ». Cependant, la réalité de son métier ne lui permet pas toujours : « Ça il faudrait le faire. Mais pour le faire, il faudrait être déjà disponible ».

Malgré les difficultés, les CPE tentent d'accompagner au mieux les AED bien que la tâche ne soit pas toujours évidente. C'est ce que nous explique Justine lors de son entretien : « du coup ça me questionne beaucoup et je trouve que c'est vraiment quelque chose qui est compliqué, c'est comment accompagner ces jeunes sur des choses qui ne sont presque pas palpables » (Annexe 4). Elle reprend l'exemple d'une AED Suzanne qui est en difficulté face aux élèves, son accompagnement passe par de nombreux entretiens pour recadrer son travail, la motiver et la rassurer sur sa pratique professionnelle : « Donc on y travaille petit à petit, là ça fait deux ans qu'elle est avec nous, ça s'est un peu amélioré mais c'est du temps et de l'énergie, les entretiens... voilà, la remotiver, recadrer les choses, la rassurer sur sa pratique professionnelle aussi, euh. Mais c'est vrai que c'est quelque chose qui est compliqué parce que soit ils l'ont direct, soit ils ne l'ont pas forcément, du coup je trouve que c'est difficile de les accompagner là-dessus » (Annexe 4).

3.2.4. Les besoins de formation des AED identifiés par les CPE interrogés

3.2.4.1. Les enjeux de la formation

Quelle que soit l'ancienneté des assistants d'éducation dans la fonction, les CPE interrogés s'accordent sur la nécessité d'une formation continue. Bien que les besoins de formation diffèrent selon l'expérience, la formation reste néanmoins essentielle tout au long des années d'exercices.

- Pour les AED débutants

Les CPE travaillent au quotidien avec les assistants d'éducation. Ils ont donc la capacité d'identifier leurs besoins de formations. Ainsi, tous les CPE interrogés s'accordent sur la nécessité de mettre en place une formation obligatoire avant la prise de poste afin que les AED puissent connaître les attendus de la fonction, comme nous l'expose Laura : « je trouve que déjà il devrait avoir la formation imposée par le rectorat. Ça devrait être avant la rentrée scolaire ou la première semaine » (Annexe 5). Alexandre partage le même avis : « Il faudrait qu'il y ait une formation avant même la prise de poste » (Annexe 6).

Pour compléter cette formation théorique, les CPE interrogés suggèrent des temps d'observation en établissement avant la réelle prise de poste. Pour Laura, la formation passe également par le terrain : « je pense qu'en fait ce qu'il faudrait c'est que euh les AED pour les former, fin qu'il y ait la formation du rectorat pour tu vois au mois d'août mais que par exemple quand tu veux être AED, qu'on t'oblige déjà à faire une journée d'observation dans un établissement scolaire avant de prendre tes fonctions tu vois. Je trouve que voir une réalité de terrain, ça serait super important » (Annexe 5). Alexandre partage le même point de vue, la réelle prise de poste devrait se faire « après une semaine ou deux d'observations [...] après avoir suivi le service, après avoir pris des notes, après avoir échangé avec les conseillers principaux d'éducation, la direction sur les attendus du poste » (Annexe 6).

Justine pense qu'une formation pourrait « aider les AED à trouver la bonne posture face aux élèves » (Annexe 4). Ayant fait appel à l'association AORÉVEN pour proposer une formation aux AED sur la gestion de conflits, elle donne l'exemple d'une AED qui était en difficulté et qui est ressortie de la formation en déclarant que celle-ci l'avait aidé. Ainsi, elle suggère des formations qui abordent « c'est le fonctionnement global d'un EPLE », « la posture professionnelle » ou encore la gestion de la « la violence physique ».

Rose souligne que la polyvalence des missions des AED en fonction de son établissement d'exercice peut créer une complexité dans la création d'un contenu de formation. Pour elle, il est essentiel que chaque AED puisse s'identifier dans la formation : « c'est que aussi AED

c'est très polyvalent. Il y a de l'AED aussi sur de la nuit, sur des postes spécifiques sur de l'administratif avec l'application Pronote et il y a des établissements qui ne l'ont pas. Euh la communication, la thématique de la communication avec les familles, avec les personnels, avec les élèves. Le décrochage, les signaux faibles, le repérer, pourquoi c'est important ? C'est pareil, c'est tellement polyvalent, qu'est-ce qu'on choisit à mettre dans cette formation-là ? Quelle est la priorité pour une prise de poste la plus effective possible ? » (Annexe 6). Selon elle, une formation efficace doit être ciblée : « la formation c'est bien mais qu'est-ce qu'on veut cibler, quel est l'objectif ? Parce que l'objectif d'avoir tout balayer, c'est impossible et ce serait contre-productif d'aborder pendant deux heures une thématique parce que ça serait un enchainement de thématiques sans en approfondir aucune ».

En effet, comme mentionné précédemment, la plupart des CPE interrogés reprochent aux formations actuelles proposées par le rectorat d'être trop généralistes, trop théoriques et finalement peu adaptées à la réalité du terrain. C'est notamment le cas de Justine qui estime que les formations n'outillent pas suffisamment les AED et qu'ils en ressortent sans avoir « l'impression de mieux s'en sortir ». Elle insiste sur la nécessité pour les AED d'avoir en formations des outils et des astuces concrètes : « et je pense encore plus quand on est AED, on est sur le terrain toute la journée, euh on a besoin d'outils, on a besoin d'astuces en fait » (Annexe 4). Laura partage le même sentiment concernant les formations proposées aux AED à l'heure actuelle : « ils ne sont pas assez formés mais le truc c'est que les formations qu'on leur propose c'est trop théorique. Donc, et en fait, tu as beau les former mais tant que ce sera théorique et que ça ne sera pas une formation pratique ça ne fonctionnera pas pour moi » (Annexe 5).

- Pour les plus expérimentés

Si la formation semble essentielle pour les assistants d'éducation débutants qui souvent, ont une faible connaissance des missions et du fonctionnement d'un établissement scolaire, les personnels interrogés s'accordent à dire que la formation est tout aussi importante pour les AED expérimentés, et ce pour de nombreuses raisons.

Comme nous avons pu le voir précédemment, les tâches confiées aux assistants d'éducation peuvent rapidement devenir routinière. Cela peut constituer un obstacle au développement de leurs pratiques professionnelles. En effet, cette routine les maintient dans une zone de confort qui les empêche de remettre en question leur travail. Dans ce cas de figure, la formation continue est donc cruciale pour les encourager à prendre du recul sur leur travail, remettre en question leurs pratiques professionnelles et adopter de nouvelles méthodes de travail.

Pour Rose, les besoins de formations ne réduisent pas malgré l'expérience, bien au contraire. Il est essentiel pour les plus anciens de prendre du recul sur des pratiques : « Non je pense que ça ne réduit pas les besoins (de formation) parce que la pire chose c'est de se dire que la façon dont on fonctionne ici, c'est la façon dont il faut le faire. Il y a aussi des habitudes, des fois on normalise certaines choses par le fonctionnement etc... C'est bien de refaire des échanges ou de prendre un peu de recul, partager pour découvrir d'autres manières de fonctionner » (Annexe 6). Ainsi, la formation doit permettre aux AED de prendre du recul sur leurs pratiques en échangeant avec d'autres professionnels. Elle ajoute également que la formation en direction des AED plus expérimentés pourrait les aider face à certaines difficultés rencontrées dans le quotidien : « sur le début on n'a pas les mêmes questions je pense. Une fois qu'on est un peu confirmé, on a des questions liées à ce qu'on vit actuellement, à de l'expérience. J'ai rencontré telle et telle difficulté ou ça alors actuellement ça pose difficulté » (Annexe 6).

C'est une problématique que rencontre Justine avec l'une de ses AED. Elle exerce dans l'établissement depuis sept ans et est donc en CDI. Bien qu'elle soit compétente dans son travail d'assistante d'éducation, elle lui reproche de rester dans une routine et de ne pas essayer d'évoluer dans ses pratiques : « Maria dans mon équipe, elle est là depuis sept ans, euh elle a fait toute sa carrière au collège de XX, elle a eu son CDI l'année dernière, probablement elle ne bougera pas. Elle habite à un quart d'heure du collège, elle est très bien. C'est une fille qui vient de l'animation. Elle a été directrice de centre de loisirs, fin voilà elle a fait pleins de choses avant. Mais, elle est dans une routine, elle est dans ses habitudes, dans ses incertitudes parce qu'elle reste avec des problématiques qu'elle a toujours depuis six ans, c'est compliqué de la faire évoluer parce que nous voilà de notre côté on n'a pas une posture neutre forcément » (Annexe 4).

Ainsi, Justine est convaincue que la formation pourrait également permettre à Maria son AED d'être davantage investie et force de propositions au sein de l'établissement : « Je pense qu'elle aurait besoin de formations aussi pour donner un peu de contenu à ses missions. Euh moi je lui dis souvent que ça serait bien qu'elle travaille plus avec des profs, qu'elle s'implique dans des projets, qu'elle soit force de propositions, c'est une personne qui a énormément d'idées » (Annexe 4).

Laura partage cette conviction. Elle aimerait que ces AED mènent des projets avec les élèves. Cependant, pour elle, l'absence de formation est actuellement un frein. L'apprentissage à la mise en œuvre de projet pourrait leur permettre d'être plus investie dans la vie de l'établissement : « Pour moi, il faudrait limite qu'ils aient certains trucs que nous on a eu lors de nos formations CPE tu vois. Parce que c'est tout bête, on leur demande, moi quelquefois

je leur demande de mener des projets avec les élèves mais oui mais en fait, si tu ne sais pas comment faire ou par où commencer... tu ne vas pas te lancer » (Annexe 5).

3.2.4.2. Les limites de la formation

Cependant, pour les interrogés, la formation a tout de même ses limites. Bien qu'elle semble indispensable pour acquérir des connaissances et des compétences pour la fonction, ils affirment qu'elle n'est pas la solution à tous les problèmes de fonctionnement. Comme le dit Rose, « le piège ça serait de se dire on a besoin que de ça » (Annexe 6).

- La précarité du statut et son impact sur l'implication des AED

Au-delà du manque de formation, Isabelle et Maud s'accordent à dire que les conditions de travail des AED, marquées par un manque de reconnaissance et une précarité de l'emploi, ne leur permettent pas de s'investir pleinement dans la fonction. Elles observent « qu'autrefois, lorsque les contrats se terminaient au bout de six ans, on sentait déjà une lassitude du métier au bout de trois années de métier. Les conditions de travail actuelles des AED ne leur permettent pas de réellement s'investir dans le métier » (Annexe 3).

Depuis sa création, la fonction d'assistant d'éducation est marquée par sa temporalité. Jusqu'au décret d'août 2022, les AED ne pouvaient pas exercer au-delà de six ans. Toutefois, bien que ce décret ait ouvert la voie à la « cédésation » de ce poste, celui-ci n'est pas automatique. Les demandes de CDI formulées par les AED peuvent être refusées par le rectorat, ce qui maintient une certaine instabilité dans l'emploi. Cette difficulté à se projeter dans la fonction, qui reste encore temporaire et précaire, a des répercussions directes sur l'investissement et l'implication des AED dans leurs missions.

Alexandre et Rose, au cours de l'entretien, nous font part des difficultés qu'ils rencontrent avec les AED qui vont au-delà d'un simple problème de formation. Alexandre explique que pour beaucoup « il n'y a pas de volonté de s'ancrer dans ces fonctions-là ». Il ajoute que la formation « c'est un appui, (...) mais la difficulté c'est, c'est donner un sens à ce métier qui vient d'être cédé et qui même pour autant, n'est pas... Personne ne se dit, je vais faire une carrière d'assistant d'éducation » (Annexe 6).

Rose ajoute que l'implication varie selon les profils : « il y a différents profils. Il y a je pense les profils qui sont impliqués, qui sont conscients des missions qui leur sont attribuées, c'est-à-dire qu'on ne leur demande pas juste d'être des vigiles à l'entrée du lycée mais d'être sur les observations et pourquoi c'est important. Et il y a les profils où ils sont là plus pour une question il faut le dire financière aussi et où l'implication n'est pas forcément la même » (Annexe 6).

- L'engagement dans sa fonction

Ainsi, l'efficacité de la formation dépend de l'intérêt que l'AED a pour son travail et ses fonctions. Pour Alexandre, « ça va avec le poste. C'est-à-dire que si on se voit évoluer dans ce poste, là on sera beaucoup plus enclin à se former et à être... fin si on se voit évoluer dans ce poste pour les bonnes raisons. Parce que qu'on aime bien ce rôle éducatif là. La formation elle se fait sur plusieurs années, continuellement » (Annexe 6).

La réussite d'un processus de formation dépend donc de l'engagement de la personne formée. Il est en effet essentiel que le formé manifeste un réel intérêt et une volonté d'améliorer ses pratiques professionnelles. Il doit faire preuve de curiosité et s'approprier le contenu de la formation, au lieu d'adopter une posture de simple consommateur. Sans une implication active dans la formation, l'apprenant pourra difficilement en tirer des bénéfices. C'est l'avis que nous partage Rose au cours de l'entretien : « si la personne ne se dit pas, bah moi j'ai des questions liées à mon établissement du coup je les pose et j'essaie d'avoir des réponses ou faire de l'échange, la formation ne sera pas forcément efficace ou apportera pas grand-chose à la personne » (Annexe 6).

De plus, si le formé ne met pas en application les contenus et les conseils transmis au cours de la formation, celle-ci ne pourra pas d'initier un changement durable dans sa pratique. C'est l'apprenant qui est le maître de sa formation. Selon Alexandre, « une formation peut toujours être pertinente. En revanche si le formé ne veut pas appliquer ce qu'il a appris ou ne veut pas s'impliquer dans le travail qui lui est demandé, formé, pas formé, j'ai envie de te dire, le résultat sera le même » (Annexe 6).

- Un décalage entre la formation et la réalité du terrain

Comme mentionnée dans la partie précédente, les formations proposées aux assistants d'éducation se heurtent souvent à une problématique récurrente : elles restent peu adaptées à la réalité du terrain. En effet, chaque établissement a son propre fonctionnement avec une culture et un service vie scolaire qui lui sont propres. De ce fait, une approche trop généraliste des formations peut s'avérer inefficace. Pour être pertinentes et bénéfiques, les formations proposées doivent prendre en compte les spécificités de chaque environnement de travail. C'est ce que nous explique Rose dans son témoignage : « je pense que les formations, il faut qu'elles soient adaptées aux contextes de travail également, ça ne peut pas être des formations trop générales parce qu'en fait, chaque établissement est particulier, [...] si par exemple c'est juste pour avoir une formation théorique de la sécurité, bah la sécurité ici ce n'est pas la même que dans un autre établissement ou quoi que ce soit » (Annexe 6).

Laura partage la même opinion concernant la formation. Selon elle, les formations ne permettent pas de pallier les difficultés du terrain. Selon elle, il existe un « monde » entre la théorie apprise en formation et la pratique sur le terrain. Elle explique également que même les CPE sont régulièrement amenés à faire des choses qui ne sont pas prévues dans les textes qui règlementent le métier : « Même nous en tant que CPE, il y a des trucs qu'on fait où on sait que dans les textes, on ne devrait pas forcément le faire. C'est légal ce qu'on fait mais on sait que tu vois que c'est un peu border. Non mais parce qu'en fait, sur le terrain, tu n'as pas le choix. Du coup, je me dis, moi j'ai beau leur expliquer mes attentes, etc... Une fois que tu as les élèves à l'intérieur, c'est totalement différent » (Annexe 5).

3.2.4.3. La formation des AED cédésés

Pour Justine et Laura, deux CPE interrogées, la question de la formation des assistants d'éducation se posent véritablement depuis la possibilité de cédésation au bout des six années d'exercice de ce personnel. En effet, autrefois, la temporalité de la fonction faisait qu'on se posait moins la question de la formation puisque les AED n'étaient pas amenés à rester en fonction dans l'établissement au-delà de six ans.

Aujourd'hui, la question de la formation pour les AED se posent puisque nombreux sont ceux qui se projettent dans une carrière d'assistant d'éducation. Justine ne cache pas être préoccupée par la formation des AED depuis la mise en place de la cédésation : « la formation des AED me questionnait moins quand on n'avait pas une possibilité de cédésation ou qu'effectivement, c'étaient généralement des futurs profs ou CPE, ou des gens, des éducateurs qui avaient quand même une appétence pour le social mais qui n'allaient pas faire ça toute leur vie. Euh, donc en se disant bon an, mal an, même si tu n'as pas une formation. Maintenant qu'on a des AED qui vont être là pour toute leur carrière, euh, c'est maintenant un vrai sujet, euh je trouve qu'on est peu accompagné, voire pas du tout » (Annexe 4).

Les CPE interrogés reprochent également le manque d'accompagnement des AED cédésés depuis sa mise en œuvre. Certaines s'étonnent qu'un accompagnement plus spécifique ne soit pas mis en œuvre pour ces personnels. C'est ce que nous partage notamment Justine au cours de l'entretien : « Moi j'ai une AED qui a été cédésé en fin d'année dernière, on a écrit un courrier au rectorat, on nous a répondu que oui elle était CDIée et puis voilà, il ne se passe rien, aucun accompagnement du projet, on se retrouve avec des gens qui ont pris des bonnes ou des mauvaises habitudes selon leur caractère et personnalité » (Annexe 4).

Maud trouverait cela plus pertinent qu'à l'échéance du CDI, au-delà du dossier à constituer, qu'une formation spécifique soit mise en œuvre pour ces AED : « Dans l'étape du CDI, moi je trouverai ça normal au-delà de l'entretien et du dossier qu'il y ait une formation » (Annexe 3).

Enfin, pour Isabelle qui compte quatre AED cédésés dans son équipe, elle estime que ces derniers devraient davantage être encadrés et bénéficier d'une réelle formation sur le modèle de celle des CPE stagiaires, avec un suivi régulier pendant la première année de cédésation : « j'aimerais bien que ce soit plus encadré et qu'il y ait une réelle formation [...] ceux qui sont cédésés, pendant leur première année de cédésation, c'est-à-dire que ça fait déjà leur 7^{ème} année d'exercice, qu'ils soient par exemple comme nous quand on a réussi le concours CPE et bah on est suivi pendant un an avec une formation par mois ou par semaine tu vois » (Annexe 3).

3.2.5. L'avis des CPE concernant les disparités dans les pratiques professionnelles des AED

Le travail en équipe peut générer des disparités de pratiques entre les individus. Ainsi, les conseillers principaux d'éducation (CPE) peuvent parfois se retrouver confrontés à cette problématique. Les retours collectés sont divergents. Si certains sont convaincus qu'une formation pourrait atténuer ces disparités, d'autres se montrent plus réservés sur cette question.

Pour Justine, la mise en place d'une formation initiale, qui pose les bases communes de la fonction pourrait permettre de réduire les disparités dans les pratiques des assistants d'éducation. Elle explique qu'il est important que les AED comprennent comment agir en accord avec les règles de l'institution, même si celle-ci ne correspondent pas à ses valeurs personnelles : « je pense qu'une formation, ça peut aider. Parce que nous par exemple, où on a dû agir c'est vraiment sur le cadre de départ. Là il a fallu qu'on leur explique qu'il y avait, qu'est-ce qui était vraiment le cadre de base c'est ça et après à l'intérieur du cadre chacun peut agir comme il le souhaite. Mais je pense qu'une formation serait intéressante pour comprendre voilà quelles sont les règles communes, comment on les fait respecter et après aussi comment on agit pour être en accord avec ces règles » (Annexe 4). En effet, elle observe que l'absence de formation et d'accompagnement par l'institution lors de leur prise de poste met les AED en difficulté dès leurs débuts dans la fonction : « Quand on arrive dans un boulot où personne nous forme et c'est débrouille toi, euh c'est compliqué et je pense qu'il y en a beaucoup qui sont face à leur doute, leurs questions et qui sont un peu tout seul en fait » (Annexe 4).

Alexandre partage le même point de vue. Il souligne que le manque de formation peut entraîner des pratiques très disparates entre les AED. Il avance chaque assistant d'éducation exerce le métier selon ses propres représentations, ce qui peut entraîner des inégalités dans la prise en charge des élèves. Ainsi, il pense qu'il serait nécessaire de mettre en place une

formation de base afin que les AED partagent un socle de compétences et de valeurs communes : « parce qu'il y a en a pour qui ce métier c'est faire gardien de prison, pour d'autres ça va être éducateur, pour d'autres ça va être copains, pour d'autres ça va être... En fait, on revient toujours au même point. La formation elle va te permettre d'avoir des bases » (Annexe 6).

Néanmoins, il nuance son discours en précisant qu'une formation, bien qu'elle puisse apporter un socle de base, ne sera pas une solution miracle. Il ajoute, qu'au final, chaque individu s'approprie et met en pratique les connaissances acquises de manière personnelle, ce qui limite l'homogénéité des pratiques : « c'est comme, je vais prendre l'exemple du permis de conduire. Tu passes le permis de conduire [...] tout le monde passe l'examen avec le même code de la route, tout le monde passe le permis avec une voiture à vitesse ou sans vitesse mais peu importe, on apprend à conduire avec quelque chose. Et après ça, tout le monde à la même base. C'est-à-dire que tout ceux qui ont passé le permis, on a jugé à l'instant T qu'il avait toutes les facultés pour pouvoir conduire une voiture, c'est-à-dire, qui fait une tonne et qui peut tuer n'importe qui ici. Et en revanche après, il y a ce qu'on en fait. Ce qu'on en fait c'est quoi : soit je roule normalement je respecte le code de la route, je fais ma vie je n'embête pas les autres, soit je fais ce que je veux, je fais n'importe quoi et je peux être un danger. Et pour autant, on a tous reçu la même formation. Donc formation importante pour avoir les bases pour savoir ce qu'on fait, quelles sont les attentes, quels sont les buts de ce métier mais ça ne sera pas la solution. Ce n'est pas miraculeux » (Annexe 6).

Il ajoute qu'au-delà de la formation, un suivi régulier des assistants d'éducation par les conseillers principaux d'éducation serait tout aussi bénéfique pour leur permettre d'ancrer les bonnes pratiques dans leur quotidien. Il estime que des rappels fréquents des enjeux de leurs missions contribueraient à favoriser une cohérence dans les pratiques au sein de l'équipe d'assistants d'éducation : « Je pense que ce qui est tout aussi important que la formation, c'est le suivi au quotidien, les rappels, le fait de garder les équipes éveillées et de les garder toujours sur le qui-vive, de rappeler l'importance des missions qu'on leur donne et qu'on leur accorde. Mais et c'est ça qui est le plus dure je pense » (Annexe 6).

Laura, en revanche, adopte une position plus ferme, affirmant qu'une formation n'aura aucun impact sur la réduction des disparités de pratiques entre les AED : « Alors en fait, le truc c'est que moi les deux que je ne garde pas, elles font trop « copains copains » avec les élèves par exemple et elles font des passes droits et ça nous met vraiment en difficulté [...] quand tu n'as pas une parole commune ou une méthode commune, ça ne fonctionne pas [...] Moi je pense que c'est plutôt en elles et que ça ne changera pas. Ce sont des nanas où tu auras beau leur faire des formations, elles s'en moquent, ça leur passe au-dessus » (Annexe 5). Selon elle, ce

type de comportement est propre à un trait de caractère et non le résultat d'un manque de formation.

3.2.6. Représentations des CPE interrogés sur la fonction d'AED

3.2.6.1. Un véritable métier...

Si pendant de nombreuses années la fonction d'assistant d'éducation ne pouvait pas être considérée comme un métier par son statut temporaire, la question est aujourd'hui plus mitigée notamment depuis la mise en œuvre du CDI.

Pour Rose, malgré la création du CDI, la fonction d'AED reste un poste de transit. Selon elle, il n'est pas envisageable de faire une carrière entière en tant qu'AED en raison des tâches et des contraintes quotidiennes qui rendent difficile une projection dans le métier. Elle nous confie : « Je pense que c'est un métier qui aide à construire autour d'enjeux autres professionnels. C'est-à-dire j'aimerais viser tel ou tel poste et être AED m'a permis de me confronter au public adolescent, m'a permis de me confronter à poser mon autorité etc... Je trouve ça difficile de faire pendant dix ans AED [...] j'ai du mal à voir comment on peut faire ça très honnêtement, comment on peut le faire et le faire bien avec les bonnes conditions pendant autant d'années » (Annexe 6).

Laura partage la même vision. Selon elle, il n'est pas possible de travailler toute sa vie en tant qu'AED qu'elle qualifie de « boulot ingrat ». Elle met en évidence un aspect de la fonction qui consiste à régulièrement gérer des urgences, ce qui engendre une usure professionnelle dans le temps : « c'est toi qui captes les infos mais tu ne peux jamais voir la résolution. Tu vois, moi il y a des trucs où je ne peux pas leur dire comment ça s'est fini parce que ça reste quand même de la confidentialité sur certains trucs. Et c'est surtout que je pense que tu es tellement sur le terrain en train de gérer tout le temps un peu que de l'urgence, tu ne peux pas tenir dans le temps » (Annexe 5).

Le témoignage d'Alexandre illustre le paradoxe inhérent à la fonction. Pour lui, être assistant d'éducation est un métier dans le sens où il répond à un besoin permanent et indispensable au sein des établissements scolaires. Il souligne le rôle crucial de l'AED : « C'est un métier dans le sens où c'est un besoin qui restera permanent. On a besoin d'encadrement, on a besoin de gens qui sont présents pour toutes les tâches qu'on demande d'effectuer aux AED. Il y aura toujours ce besoin d'accompagner, de surveiller, d'aider, d'écouter, de créer un lien de confiance pour que les élèves se sentent aussi eux, faire partie de quelque chose » (Annexe 6).

Toutefois, il n'est pas envisageable pour lui exercer tout sa vie en qualité d'AED en raison de l'absence de perspective d'évolution dans la fonction : « En revanche, j'ai du mal à croire que l'on puisse s'épanouir plus de quarante ans dans ces fonctions euh parce qu'il n'y a pas de passerelle, à part dans les métiers de l'enseignant mais dans ces cas-là, ça veut dire avoir un niveau d'étude ou faire des études » (Annexe 6).

3.2.6.2. ... qu'il faut professionnaliser ?

Laura a des réticences concernant la professionnalisation de la fonction d'assistant d'éducation. En effet, elle craint qu'une confusion se produise entre les missions des conseillers principaux d'éducation et celles des AED : « le truc dont j'ai peur c'est où va être la frontière entre le métier de CPE et le métier d'AED du coup ? C'est pour ça que je me suis dit que si on commence à professionnaliser le métier, en fait, on va arriver sur des mini CPE » (Annexe 5).

Isabelle partage la même inquiétude. Même si elle est d'accord avec la professionnalisation du métier, elle craint qu'à terme l'institution souhaite supprimer le métier de CPE : « Moi je suis d'accord avec ça (avec la professionnalisation du métier), à condition que ce ne soit pas une manœuvre pour plus ou moins long terme supprimé les CPE, parce que moi je me méfies des manœuvres Éducation nationale » (Annexe 3).

Toutefois, la professionnalisation du métier ne peut se faire sans une véritable réflexion sur le statut actuel. La mise en place de la cédésation n'est pas suffisante à ce jour pour que nous puissions parler d'une véritable professionnalisation de la fonction. Pour Alexandre, cette mesure a accordé des droits aux AED sans les devoirs correspondants ne soient mis en place : « Parce qu'on parle de CDI mais en fait, il n'y a rien. On parle de droit, il n'y a pas de devoirs qui se sont mis en face. Là on a donné un droit certes, le droit du travail, le droit à la continuité d'un poste dans les six ans. En revanche, les devoirs qui vont avec, ils ne sont pas apparus. Parce que c'est ça le plus difficile à mettre en place. C'est en fait, tout le système de formation, tout le système d'évaluation et comment faire évoluer les choses, les fonctions, les responsabilités, parce qu'on pourrait aussi bien se dire qu'on donne plus de responsabilités aux AED par la suite » (Annexe 6).

Justine partage le même avis qu'Alexandre, dénonçant la situation « d'entre-deux » actuelle : « Ils mettent en place le CDI, tout en ne proposant aucune formation, aucune débouchée donc en fait, on est dans l'entre deux. Il faut savoir ce que l'on veut. Soit on prend des gens qui sont en CDI mais dans ce cas-là, il faut les former. Il faut aussi réfléchir, tu es en CDI donc tu peux passer plus facilement passer le concours de CPE [...] de profs, il faut que ça serve à quelque chose en fait. Voilà, que ça devienne un vrai métier dans lequel tu peux évoluer où alors tu

peux faire des formations et avoir des IMP derrière. Tu vois, on peut réfléchir à plein de choses. Mais si on y va, il faut y aller vraiment et mettre les moyens derrière. Mais l'entre deux il n'est pas juste et pour ceux qui font ce métier-là, ce n'est pas correct de leur dire « voilà tu es au CDI, tu es bloqué au smic, ça sera ça toute ta vie et fait 40 heures et tais-toi quoi ! » [...] ou alors il faut que ça reste quelque chose qui dure peu de temps et qui permet de payer ses études pour faire autre chose et dans ces cas-là c'est clair et voilà, on va vers ça et on sait que ça reste un métier très précaire et voilà » (Annexe 4).

4. Discussion

4.1. Interprétation des résultats

Bien que les assistants d'éducation occupent une place centrale dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), les résultats de cette étude, fondée sur des entretiens et des questionnaires (Annexe 1), révèlent des lacunes dans leur dispositif de formation. Ce constat rejoint celui de Caristan (2018) et Couronné (2020) qui déplorent l'absence de formation initiale et continue pour ces personnels.

4.1.1. Le constat d'une formation lacunaire

Tout d'abord, une seule formation dite « d'insertion à l'emploi » est proposée par l'institution aux assistants d'éducation nouvellement recrutés. Cependant, sa mise en œuvre est problématique. Premièrement, elle a généralement lieu plusieurs semaines après leur prise de fonction, retardant ainsi l'acquisition de connaissances et de compétences essentielles. De plus, son caractère non obligatoire limite la participation des AED. Pour finir, les formations ont généralement lieu en semaine, sur le temps de travail des AED. Cela amène donc certains établissements à ne pas envoyer leurs AED en formation, craignant une désorganisation de la vie scolaire en cas de sous-effectif.

Ainsi, la non-participation à une formation ne relève pas toujours d'un choix individuel. Elle peut s'expliquer par un besoin des établissements scolaires du maintien des effectif au niveau du service vie scolaire, mais également par un dysfonctionnement dans l'organisation institutionnelle. Comme l'a déclaré une CPE lors de son entretien, la formation n'était pas toujours assurée par le rectorat d'une année à l'autre. Il se peut donc que la formation n'est tout simplement jamais eu lieu. Ainsi, il est donc impossible de savoir avec certitude la raison de l'absence de formations de certains AED.

Ensuite, les AED et les CPE interrogés s'accordent sur le fait que le contenu des formations n'est souvent pas adapté aux besoins des assistants d'éducation. En effet, ils la jugent trop théorique et éloignée des réalités de terrain. En effet, les résultats obtenus par les questionnaires montrent bien que les formats et les contenus de formations actuels ne sont pas suffisants pour préparer efficacement les AED à la fonction (Figure 6). Ce décalage entre les formations proposées et les besoins pratiques sur du terrain rejoint l'analyse de Caristan (2018).

Par ailleurs, d'autres dispositifs de formations existent, comme le Plan Académique de Formation (PAF) ou l'AROÉVEN mais leur impact reste limité. Le PAF reste encore méconnu

par de nombreux assistants d'éducation et les formations de l'AROÉVEN sont généralement payantes, ce qui constitue un frein. Les résultats des questionnaires mettent en évidence un besoin manifeste de formation chez les AED quelle que soit l'ancienneté dans la fonction (Figure 12). Certes, les besoins ne sont pas les mêmes mais beaucoup partagent cette volonté d'être davantage formés et accompagnés dans la fonction, y compris les assistants d'éducation cédés.

Pour finir, l'absence de formation spécifique aux AED révèle un manque flagrant de soutien et d'accompagnement professionnel de ces personnels par l'institution. Selon Brunet (2023), les formations actuelles proposées aux AED sont insuffisantes pour outiller ces personnels qui n'ont souvent aucune expérience dans le domaine de l'éducation. L'analyse des questionnaires révèle que sur les vingt-deux assistants d'éducation interrogés, seulement trois proviennent du domaine de l'éducation. Six autres appartiennent à un domaine s'en rapprochant (médico-social, psychologie et ressources humaines) (Tableau 1). Ce constat rejoint celui de Louis (2014) qui indique qu'au moment de leur prise de fonction, 55,1 % des AED n'ont aucune expérience du milieu éducatif ou de l'encadrement de jeunes. Cette absence de formation est d'autant plus problématique que la circulaire de missions des assistants d'éducation précise explicitement que les AED doivent participer « à l'encadrement et au suivi éducatif des élèves. »

4.1.2. Le rôle des conseillers principaux d'éducation dans la formation et l'accompagnement des assistants d'éducation

Comme nous avons pu le voir, les conseillers principaux d'éducation (CPE) s'efforcent d'accompagner les AED dès la prise de poste et dans le quotidien. La mise à disposition d'un livret d'accueil lors de la pré-rentree permet ainsi à ces personnels d'avoir de précieuses informations sur le fonctionnement de l'établissement, leurs missions et les attendus concernant leurs postes. En parallèle, les CPE tentent d'organiser des entretiens de suivi individualisés ainsi que des réunions de services afin de faire part de leurs attentes à l'ensemble des AED.

Cependant, les initiatives mis en œuvre par les CPE, bien qu'essentielle, ne suffisent pas à pallier l'absence de formation structurée. Le manque de temps et la charge de travail des CPE ne leur permettent pas de proposer un accompagnement aussi fréquent qu'ils le voudraient. De plus, les EDT très « éclatés » des AED rendent difficile les possibilités de réunions avec l'ensemble de l'équipe.

En outre, l'accompagnement des AED est un travail de longue haleine pour les CPE. Cela leur demande beaucoup de temps et d'énergie pour des résultats qui sont souvent loin d'être au

rendez-vous. Pour finir, bien qu'ils aient la charge de l'organisation et de l'animation de l'équipe vie scolaire, les CPE restent très peu formés à la gestion et au management de ce personnel. Beaucoup se retrouvent démunis face aux difficultés et au manque d'efficacité de certains AED.

4.1.3. L'impact du manque de formation sur les pratiques professionnelles des assistants d'éducation

La recherche révèle une corrélation entre l'absence de formation et les divergences de pratiques des assistants d'éducation. En effet, 68% des interrogés estiment que les disparités des pratiques professionnelles sont partiellement voire totalement dues à manque de formation (Figure 16).

Cependant, cette donnée est à nuancer. 42% des répondants attribuent les différences de pratiques à d'autres facteurs :

- Un manque d'aptitude pour la fonction (exemple : manque d'autorité ou d'investissement)
- Les difficultés d'ordre relationnel au sein de l'équipe (problème de communication/ incompréhension/ incapacité à travailler en équipe)
- Des différences dans l'approche professionnelle (divergence de conception du travail/ diversité des personnalités et des sensibilités)

Si, comme mentionnée par plusieurs CPE interrogés, la formation n'est pas la réponse à tous les problèmes, elle peut néanmoins poser les bases communes et aider les AED face à certaines difficultés citées. S'il est vrai que chaque AED a sa personnalité (et fait la richesse d'une équipe) il reste néanmoins essentiel que l'ensemble de l'équipe applique les règles et les procédures communes. Ainsi, une formation permettrait aux AED de saisir les enjeux de les règles de l'institution scolaire malgré qu'elles ne sont pas toujours en accord avec leurs valeurs personnelles. Ce point est souligné par Bois & Deslyper (2024) qui expliquent que des AED éloignés des valeurs de l'institution scolaire rencontrent parfois des difficultés à faire respecter les règles de l'école aux élèves. Une compréhension de ces règles par les personnels d'éducation est donc un préalable indispensable pour une bonne application auprès des élèves.

D'ailleurs, une formation axée sur le travail collaboratif pourrait permettre aux AED de mieux comprendre les enjeux du travail en équipe. En effet, cette problématique est mise en évidence par Couronné (2020) qui fait le constat que l'appropriation très disparate des règles et des

tâches par les AED crée des incompréhensions, voir des tensions dans l'équipe de vie scolaire et entre les personnels de l'établissement.

De plus, les données confirment que certains d'AED rencontrent des difficultés dans leur posture face aux élèves. L'analyse des questionnaires montre que 54,2% des AED déclarent avoir rencontré des difficultés lors de leur première prise de poste. Parmi les interrogés concernés, six sur vingt-deux ont mentionné comme difficulté la « gestion de l'autorité face aux élèves » (Figure 5). Si ce chiffre n'est pas majoritaire, il montre néanmoins que l'autorité ne va pas de soi. Par ailleurs, Couronné (2020) pointe également cette difficulté dans ses recherches. Ces personnels sont souvent critiqués et perçus comme manquant d'aptitudes pour la fonction alors qu'une formation spécifique pourrait leur apporter les outils nécessaires pour développer une autorité juste et efficace.

Enfin, 91% des interrogés estiment que la formation pourrait contribuer à l'harmonisation des pratiques entre les AED (Figure 18). Ce chiffre démontre clairement que ces derniers sont convaincus de l'intérêt de la formation pour leur développement professionnel.

4.1.4. Un statut temporaire et précaire des assistants d'éducation : un frein dans la formation et la professionnalisation

La création du statut des assistants d'éducation avait initialement pour but de faire évoluer les missions de ces acteurs face à l'évolution du système éducatif. Toutefois, les AED restent encore à ce jour cantonnés à des missions de surveillance et d'encadrement qui restent néanmoins importantes et conséquentes.

Malgré la mise en œuvre du CDI, l'emploi d'assistant d'éducation reste avant tout un emploi temporaire et précaire, coincé dans un entre-deux. Ainsi pour les CPE interrogés, le statut actuel et l'absence de perspectives d'évolution professionnelle restent des freins conséquents à la formation et à la professionnalisation des assistants d'éducation. Si certains AED semblent saisir les enjeux de la fonction et s'investissent pleinement dans les missions confiées, pour autres, cette fonction reste temporaire et transitoire. Ainsi, au-delà du manque de formation, c'est surtout leur statut actuel la conséquence du manque d'implication de certains dans leur travail. L'étude de Bois et Deslyper (2024) illustre parfaitement cette problématique. En effet, certains AED expriment plus ou moins explicitement l'idée qu'étant provisoire et secondaire, la fonction d'AED ne mérite pas un trop grand investissement.

Ainsi, bien que les CPE interrogés soient favorables à davantage de formations pour les assistants d'éducation, leurs retours face aux besoins de formation des AED sont plus controversés. Bien qu'ils observent des manquements à ces personnels, ils estiment que la

formation n'aura pas un réel impact sur le travail et l'implication des AED. En effet, selon certains CPE interrogés, si les AED n'ont pas envie de mettre en application les conseils recueillis lors de la formation, cette dernière n'aura alors aucun résultat sur leur travail. Pour autant, les CPE indiquent que les AED doivent être formés, notamment avant la prise de poste afin d'avoir un « socle de base » avant de démarrer leur activité.

4.2. Les pistes d'amélioration de la formation des assistants d'éducation

Les résultats des questionnaires et les entretiens réalisés mettent en avant plusieurs pistes d'amélioration pour la formation des AED qui s'articulent autour de trois axes :

1) Une formation obligatoire et préalable avant la prise de poste pour les nouveaux AED

La grande majorité des CPE et des AED interrogés jugent qu'une formation avant la prise de poste est nécessaire, voir indispensable. En effet, ils regrettent que ces sessions arrivent trop tardivement après la prise de fonction. Selon eux, une formation en amont permettrait :

- D'acquérir des compétences et des connaissances techniques essentielles pour le poste
- De se préparer de manière adéquate au poste et à la gestion des situations auxquelles ils seront confrontés
- De développer des compétences relationnelles et humaines essentielles à l'encadrement des élèves

En effet, les données recueillies soulignent que 41% des AED interrogés n'avaient aucune connaissance des attentes et des missions de la fonction avant de débiter (Figure 1). Ainsi, une formation préalable leur aurait permis d'avoir les compétences nécessaires pour débiter dans la fonction. De plus, 73% des AED se sentaient peu ou pas du tout préparés à la fonction lors de leurs débuts (Figure 2). Ces lacunes auraient pu être comblées par une formation initiale.

Par ailleurs, plus de la moitié des interrogés ont déclaré avoir rencontré des difficultés lors de leur prise de poste dans gestion de l'autorité et des conflits entre élèves ainsi que par manque d'informations sur les missions. Encore une fois, une formation en amont, axée sur ces thématiques, aurait potentiellement permis de prévenir ces difficultés.

Pour finir, le caractère obligatoire de la formation est important. En effet, d'après l'étude des questionnaires, 45% des interrogés n'ont bénéficié d'aucune formation depuis qu'ils sont en poste (Figure 7).

2) Des temps d'observation en établissement en amont de la prise de poste

En complément de la formation théorique, les CPE interrogés suggèrent des temps d'observation dans l'établissement avant la réelle prise de poste. En effet, les CPE et les AED affirment que la formation ne peut pas être uniquement théorique et doit être complétée par une immersion sur le terrain. Cette approche permettrait aux futures recrues de se rendre compte de la réalité du terrain, d'observer le fonctionnement du service et d'échanger avec les différents personnels de l'établissement afin de mieux comprendre les attendus du poste.

3) Des formations régulières sur le principe de la formation continue pour les AED plus expérimentés

Outre une formation initiale obligatoire, les AED et les CPE interrogés suggèrent la mise en place des sessions de formations régulières au cours de l'année. En effet, beaucoup d'AED regrettent que les formations soient trop condensées et qu'ils n'aient pas suffisamment de temps pour poser des questions.

La mise en œuvre d'un dispositif de formation continue pourrait permettre ainsi :

- D'aborder des thématiques spécifiques en profondeur
- De faciliter les échanges de pratiques entre collègues
- Une prise de recul sur sa pratique professionnelle et l'exploration de nouvelles méthodes
- L'apprentissage de la mise en œuvre de projets avec les élèves et les personnels de l'établissement

En effet, les interrogés reprochent le caractère parfois trop théorique des formations existantes, souvent très éloignées de la réalité quotidienne de leurs établissements. Il serait souhaitable que ces sessions intègrent les contextes et les spécificités de chaque établissement afin que les formés puissent s'y identifier plus facilement.

Dans l'idéal, ces formations pourraient avoir lieu les mercredis ou durant les vacances scolaires afin de ne pas pénaliser le fonctionnement d'un service vie scolaire par l'absence des assistants d'éducation.

Ainsi, la formation continue favoriserait l'implication des AED dans la fonction grâce à leur engagement dans différents projets de l'établissement. Pour rappel, le statut des assistants d'éducation a été créé dans cet objectif-là. Les assistants d'éducation (AED) jouent un rôle de soutien de l'équipe pédagogique dans les établissements scolaires. Notre système scolaire actuel s'inscrit dans une valorisation de l'éducation à laquelle participent les assistants d'éducation dont le rôle est d'aider et d'accompagner l'action éducative. Ils ont donc toute leur place dans les projets et les actions mis en œuvre au sein des établissements scolaires.

4.3. Limites et perspectives

4.3.1. Les limites du travail de recherche

4.3.1.1. Un objet de recherche difficile à déterminer

Au départ, j'ai rencontré des difficultés à définir mon objet de recherche. Je souhaitais initialement partir sur le sujet de l'éthique professionnelle des assistants d'éducation. Mais la méthodologie de recherche à mettre en œuvre n'était pas envisageable en seulement un an. Je me donc suis orientée sur le sujet de la formation des assistants d'éducation.

4.3.1.2. Un échantillon restreint, une représentativité difficile à atteindre

Les questionnaires ont été transmis à un public varié afin d'obtenir des résultats hétérogènes. Cependant, l'échantillon obtenu (vingt-deux répondants) reste faible pour atteindre une réelle représentativité. Il aurait été pertinent d'obtenir davantage de questionnaires afin d'avoir des résultats plus significatifs.

Je n'ai également pas pu réaliser des entretiens avec des chefs d'établissement par manque de temps, ce que je regrette car ces derniers auraient sûrement eu un regard différent sur la formation des assistants d'éducation.

Pour finir, j'ai tâché de rester le plus neutre possible durant la rédaction de mon mémoire. Cependant, la recherche s'appuie principalement sur des données qualitatives et peuvent donc avoir des biais interprétatifs. De plus, mon opinion sur le sujet d'étude en raison de mon parcours professionnel a pu également exercer une influence sur l'interprétation des résultats obtenus.

4.3.1.3. Réflexion sur la conduite des entretiens semi-directifs

Malgré l'utilisation d'une grille entretien qui m'a permis de recueillir des données riches et pertinentes, la conduite des entretiens s'est avérée complexe. En effet, certains sujets abordés lors des discussions avec les interrogés n'étaient à l'origine pas forcément ceux souhaités, ce qui a complexifié l'analyse des données.

De plus, une autre difficulté a résidé dans la clarté des questions posées, certains participants ont parfois eu du mal à en saisir le sens. La transmission de la trame d'entretien en amont aux CPE aurait peut-être facilité la compréhension des questions posées et permis des réponses plus élaborées et structurées.

4.3.2. Les perspectives du travail de recherche

Mon mémoire propose des perspectives d'amélioration de la formation des assistants d'éducation. Cependant, d'autres pistes sont à creuser.

En effet, au cours de ma recherche, j'ai découvert qu'en Nouvelle Calédonie, des adjoints d'éducation sont recrutés sur concours. Ce sont des fonctionnaires titulaires en catégorie B. Un comparatif entre cette fonction et celle d'assistant d'éducation pourrait donc être pertinente.

De plus, ma recherche montre que les conseillers principaux d'éducation jouent un rôle important dans l'accompagnement et la formation des AED. Il serait ainsi intéressant de creuser davantage la place du travail de ressources humaines et de management dans le métier de CPE.

Conclusion

Ce travail de recherche a mis en évidence le manque de formation des AED pour la fonction et ce quel que soit le niveau d'expérience. L'analyse des questionnaires et des entretiens révèlent que le dispositif de formation actuel proposé par l'institution ne correspond pas suffisamment aux attentes et aux besoins des AED et des établissements scolaires tant au niveau qualitatif que quantitatif.

Ce constat est d'autant plus préoccupant au regard de l'assouplissement des conditions de recrutement. En effet, cette étude montre des pratiques très hétérogènes chez les AED même expérimentés du fait de l'absence de formation (initiale et continue) mais également en raison de l'absence d'expérience préalable dans le domaine de l'éducation expliquant ainsi d'importantes difficultés chez les AED novices.

Or, l'évolution du statut en 2003 et la diversification des tâches n'a pas entraîné de réflexion approfondie sur la professionnalisation de ces personnels.

Ce travail vient également interroger sur les conditions de travail actuelles des assistants d'éducation. En effet, il existe un paradoxe entre la nécessité pour les établissements scolaires d'avoir une équipe d'AED et l'absence d'un véritable cadre de formation pour acquérir et développer des compétences en conséquence.

Bien que la profession soit maintenant ouverte à la cédésation, l'institution n'a pas revu ses modalités de formation et de professionnalisation de la fonction, conservant le statut précaire de la fonction.

L'absence de reconnaissance institutionnelle et d'une véritable identité professionnelle constitue un obstacle à la formation professionnelle des assistants d'éducation.

Par ailleurs, la place du conseiller principal d'éducation dans ce contexte questionne également. En qualité de chef de service, il accompagne les assistants d'éducation dans leur prise de fonction. Malgré les initiatives qu'ils mettent en œuvre, elles ne sont pas suffisantes pour pallier l'absence de formation officielle et alourdissent considérablement ses missions de ressources humaines et de management alors même qu'ils n'ont pas été suffisamment préparés à cela. Par conséquent, la formation des AED se réduit souvent à un « apprentissage sur le tas », ils ne peuvent compter que sur leurs pairs et eux-mêmes pour acquérir les compétences et connaissances nécessaires à la fonction.

Malgré ce constat alarmant, les résultats de cette étude ouvrent des perspectives prometteuses pour l'amélioration de la formation des assistants d'éducation. Toutefois, au-delà de la formation, il semble impératif qu'une réflexion plus profonde soit menée sur le statut des assistants d'éducation, leurs missions et les perspectives d'évolution à long terme.

Références bibliographiques

- Barbier, C. (2015). *Assistants d'éducation : Quelle contribution au projet éducatif de l'établissement*. Canopé : CRDP de Grenoble
- Barbier, J-M. & Lesne, M. (1977). *L'analyse des besoins en formation*. Paris : Robert Jauze
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien (2^e édition. Sociologie 128)*. Éditions Armand Colin
- Brunet, J (2023). Pour une animation de la vie scolaire. *Cahiers pédagogiques*, 587(2), 22-24. <https://doi.org/10.3917/cape.587.0022>
- Bois, G., & Deslyper, R. (2024). L'excellence dans une profession ordinaire : Le cas des assistantes d'éducation : *Sociologie*, 15(2), 213-228. <https://doi.org/10.3917/socio.152.0213>
- Bois, G., & Deslyper, R. (2022). Secrétaires et policiers ? Les assistant·es d'éducation et leurs appropriations d'un travail dominé. *La nouvelle revue du travail*, 20, Article 20. <https://doi.org/10.4000/nrt.11315>
- Bottini, F. (2008). LE GOUVERNEMENT « DAMNE LE PION » (à propos de la substitution des assistants d'éducation aux maîtres d'internat - surveillants d'externat). *Crises sociales et droits fondamentaux de la personne humaine*. <https://hal.science/hal-02299562v1>
- Caristan, C. (2018). L'expérience professionnelle des assistants d'éducation : De quelles pratiques éducatives sont-ils porteurs ? *Le sujet dans la cité*, 8(2), 203-222. <https://doi.org/10.3917/lhdlc.008.0203>
- Charles, C. (2015). Rhétorique émotionnelle et précarité dans le travail social. *La nouvelle revue du travail*, 6. <https://doi.org/10.4000/nrt.2093>
- Couronné, J. (2020). « Porte-parole » ou « copains, copines » ? Les surveillant.es de collège, un groupe professionnel segmenté. *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 206. <https://doi.org/10.4000/rfp.8971>
- Deffontaines, N., & Martin C (2024). Les effets sociaux de l'autonomie du recrutement dans l'Éducation nationale. *Travail et Emploi*, 173-174-175, 233-256. <https://doi.org/10.4000/147ae>
- Desfarges, J. (2024). Autonomie et émancipation des adolescents, le rôle de guide du Conseiller Principal d'Éducation. Dans P. Bessaoud-Alonso (dir.), *Pluralité des adolescences* (83-102). Champ social, <https://doi.org/10.3917/chaso.bessa.2024.01.0083>
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance. (2021). *Bilan social du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports : enseignement scolaire*. Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
- Dubar, C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Colin
- Fabre, M. (1992). Qu'est-ce que la formation ? *Le mémoire professionnel*, 12, 119-134. <https://doi.org/10.3406/refor.1992.1115>

- Javier, C. (2024). Les savoirs professionnels des conseille.r.e.s principaux/(p)ales d'éducation débutant.e.s construits dans un dispositif de formation en situation de travail, en matière de régulation de l'équipe de vie scolaire. *Éducation et socialisation*, 72. <https://doi.org/10.4000/11w2d>
- Jobert, G. (2002). La professionnalisation, entre compétence et reconnaissance sociale. Dans M. Altet, L. Paquay & P. Perrenoud (dir.), *Formateurs d'enseignants*. (247-260). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.altet.2002.01.0247>
- Latreille, G. (1980). *La naissance des métiers en France : 1950-1975*. Maison des Sciences de l'Homme
- Leboterf, G. (2002). De quel concept de compétence avons-nous besoin ? *Revue Soins Cadres*, 41
- Louis, É. (2014). 10 ans d'existence des assistants d'éducation, Quel bilan ? *Pour*, 222(2), 7-15. <https://doi.org/10.3917/pour.222.0007>
- Maitre, B. (2023). *Représentation du travail éducatif et formation des assistants d'éducation* [mémoire de master, Université de Aix-Marseille]
- Ministère de l'Éducation nationale, de la recherche et de la technologie. (2000). *Les maîtres d'internat et les surveillants d'externat*. Note d'information
- Regnier, W.-L. (2012). *Les écarts interprétatifs sur l'éthique du travail prescrit de surveillance et la compétence de l'assistant d'éducation pour l'esprit du système scolaire* [Thèse de doctorat, Université de Haute Alsace - Mulhouse]. <https://theses.hal.science/tel-01058527>
- Remoussenard, P. (2010). Des liens entre besoin de connaissance du travail et perspectives de professionnalisation. *Les dossiers des sciences de l'éducation*, 24, 13-27. <https://doi.org/10.4000/dse.880>
- Rémy, R., Sérazin, P., & Vitali, C. (2010). *Les conseillers principaux d'éducation*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.remy.2010.01>
- Schwartz, B. (1989). Une nouvelle chance pour l'éducation permanente. *Éducation Permanente*, 98/1989-2, 121-131
- Tourmen, C. (2007). Activité, tâche, poste, métier, profession : Quelques pistes de clarification et de réflexion. *Santé Publique*, 19(hs), 15-20. <https://doi.org/10.3917/spub.070.0015>
- Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs*, 17(2), 9-36. <https://doi.org/10.3917/savo.017.0009>
- Wittorski, R. (2015). Chapitre 1. Questions posées à la professionnalisation aux métiers de l'humain. Dans J-Y. Bodergat & P. Buznic-Bourgeacq (dir.), *Des professionnalités sous tension*. (29-41). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.buznic.2015.01.0029>

Références sitographies

- Google. (2025). *Gemini 2.5 Flash* (version 22 août) [grand modèle de langage] <https://gemini.google.com/app?hl=fr>
- Google. (2025). *Gemini 2.5 Flash* (version 26 août) [grand modèle de langage] <https://gemini.google.com/app?hl=fr>
- Google. (2025). *Gemini 2.5 Flash* (version 31 août) [grand modèle de langage] <https://gemini.google.com/app?hl=fr>
- Google. (2025). *Gemini 2.5 Flash* (version 3 septembre) [grand modèle de langage] <https://gemini.google.com/app?hl=fr>
- Google. (2025). *Gemini 2.5 Flash* (version 7 septembre) [grand modèle de langage] <https://gemini.google.com/app?hl=fr>
- Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. (2003, 11 juin). Circulaire relative aux assistants d'éducation (N°2003-092). Consulté 28 juin 2025 http://dcalin.fr/textoff/avs_circulaire_2003.html
- Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (s. d.) *Être assistante / assistant d'éducation*. Consulté le 26 juin 2025, <https://www.education.gouv.fr/etre-assistante-assistant-d-education-416643>

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire des assistants d'éducation	73
Annexe 2 : Guide d'entretien des conseillers principaux d'éducation	80
Annexe 3 : Entretien CPE 1 - Isabelle et Maud	82
Annexe 4 : Entretien CPE 2 - Justine	94
Annexe 5 : Entretien CPE 3 - Laura	106
Annexe 6 : Entretien CPE 4 - Alexandre et Rose.....	120

Annexe 1 : Questionnaire des assistants d'éducation

Enquête par questionnaire

Celthia GOUZY

Bonjour,

Dans le cadre d'un mémoire de recherche sur la thématique de la formation et la professionnalisation des assistants d'éducation, je mène une enquête par questionnaire afin d'évaluer vos besoins en terme de formation et votre perception du métier. Vos réponses resteront anonymes.

Je vous remercie par avance pour le temps que vous accorderez à ce questionnaire.

Pour toute question, je reste joignable par mail à l'adresse suivante : celthia.gouzy@etu.unilim.fr

Informations générales

1) Votre genre :	☐ Féminin	☐ Masculin	☐ Autre
2) Votre âge :			
3) Depuis combien d'années exercez-vous en tant qu'AED ?			
4) Êtes-vous en CDI?	☐ Oui	☐ Non	
5) Si vous exercez depuis moins de six ans, avez-vous l'intention de demander un CDI?	☐ Oui	☐ Non	☐ Je ne sais pas encore
6) Quel est le plus haut niveau de diplôme que vous avez obtenu ?	☐ Niveau 4 (baccalauréat)		☐ Niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)
	☐ Niveau 6 (Licence, UT, Maîtrise)		☐ Niveau 7 (Master,...)
	☐ Niveau 8 (Doctorat)		
7) Dans quel domaine?			
8) Avez-vous un autre projet professionnel?	☐ Oui	☐ Non	
9) Si "oui", lequel ?			

Les missions d'un assistant d'éducation

10) Quelles sont, selon vous, les principales missions d'un assistant d'éducation ?

-
-
-
-
-

11) Avant d'exercer cette fonction, aviez-vous connaissance des missions d'un AED? ☐ Oui ☐ Non

12) Connaissez-vous la circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003 les missions des AED ?

☐ Oui, je l'ai lue en détail ☐ Oui, mais partiellement ☐ Non, je ne la connais pas

Retour d'expérience sur votre première prise de poste

13) Lors de votre première prise de poste, vous sentiez vous préparé à exercer la fonction d'AED?

☐ Pas du tout ☐ Un peu ☐ Tout à fait

14) Comment avez-vous vécu votre première prise de poste ?

☐ Très mal ☐ Assez mal ☐ Mitigée ☐ Plutôt bien ☐ Très bien

15) Avez-vous bénéficié d'un accompagnement ou d'un tutorat à votre arrivée?

☐ Oui ☐ Partiellement ☐ Non

16) Avez-vous rencontré des difficultés à vos débuts ? ☐ Oui ☐ Non

17) Si "oui", lesquelles ? *(Plusieurs réponses possibles)*

- | | | |
|---|--|---|
| ☐ Manque d'informations sur vos missions | ☐ Gestion de l'autorité face aux élèves | ☐ Gestion de conflits entre élèves |
| ☐ Charge de travail et responsabilités | ☐ Manque de formation adaptée | ☐ Autres : _____ |

18) Avec le recul, qu'auriez-vous aimé savoir avant votre première prise de poste ?

Questions sur les formations suivies

19) Comment vous êtes-vous formé à la fonction d'assistant d'éducation ? *(Plusieurs réponses possibles)*

- | | | | |
|--|---|---------------------------------------|--|
| ☐ Avec mes collègues (observation/ échange) | ☐ Grâce aux formations suivies | ☐ Par moi-même | ☐ Grâce aux CPE |
|--|---|---------------------------------------|--|

Autres : _____

20) Depuis votre prise de poste, avez-vous suivi au moins une formation spécifique à la fonction d'assistants d'éducation *(ex : formation d'entrée à l'emploi) ?*

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| ☐ Oui | ☐ Non |
|------------------------------|------------------------------|

Pour les personnes ayant répondu "Oui" à la question 20:

21) La ou les formation(s) étaient :

- | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ Obligatoires | ☐ Facultatives | ☐ Les deux |
|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|

20) Quand a eu lieu votre dernière formation ?

- | | | | |
|---|--|---|---|
| ☐ Dans les 6 derniers mois | ☐ Entre six mois et un an | ☐ Entre un an et trois ans | ☐ Il y a plus de trois ans |
|---|--|---|---|

22) Par qui la/les formation(s) ont été dispensé ? *(Plusieurs réponses possibles)*

- | | |
|---|---|
| ☐ Par un/des personnel(s) de votre établissement (CPE/ chef d'établissement) | ☐ Par un/des professionnel(s) d'un autre établissement |
| ☐ Par les syndicats | ☐ Par le rectorat de votre académie |
| | ☐ Autre : _____ |

23) Combien de temps a-t-elle duré ?

24) Quelle était le sujet de la/les formation(s) ? *(Plusieurs réponses possibles)*

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ La prise de poste | ☐ La connaissance des adolescents | ☐ Les missions des AED |
| ☐ Des études de cas | ☐ Droits et de devoirs des AED | ☐ Le fonctionnement d'un établissement |
| ☐ Le travail d'équipe | ☐ La gestion des conflits | ☐ Autre : _____ |

25) Sur une échelle de 1 à 5, quel a été votre intérêt pour le contenu de ces formations ? *(1 = aucun intérêt / 5 = grand intérêt)*

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Pourquoi ?

26) Sur une échelle de 1 à 5, avez-vous trouvé que les formations suivies ont été suffisantes pour vous former à la fonction d'assistant d'éducation ? *(1 = faible / 5 = élevé)*

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Pourquoi ?

Questions sur les besoins de formations

27) Pensez-vous qu'une formation sur la fonction d'AED avant la première prise de poste soit:

☐ Pas nécessaire

☐ Nécessaire

☐ Indispensable

Pourquoi ?

28) Quels seraient selon vous les moyens les plus efficaces pour améliorer la formation des AED?

☐ Formation initiale obligatoire

☐ Modules de formation réguliers

☐ Tutorat avec un AED expérimenté

☐ Mise à disposition de
ressources en ligne

Autres

29) Sur une échelle de 1 à 5, quel est votre degré d'intérêt par des modules de formation si on vous le proposait ? (1 = aucun intérêt / 5 = grand intérêt)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

30) De quelle manière ?

☐ En présentiel

☐ En distanciel

☐ Les deux

31) Sur quelle(s) thématiques ? *(plusieurs réponses possibles)*

- | | | | |
|---|--|---|---|
| ☐ La psychologie des adolescents | ☐ La gestion des conflits | ☐ L'ac compagnement et le suivi des élèves | ☐ Prise en main de l'outil Pronote |
| ☐ Le fonctionnement d'un établissement | ☐ Droits et devoirs des AED | ☐ Le travail en équipe | |
| ☐ Autres : | | | |

Le travail en équipe

32) Vous êtes vous déjà retrouvé en difficulté à cause d'un collègue AED qui n'avait pas les mêmes pratiques professionnelles que vous ?

- ☐ Oui ☐ Non

33) Pensez-vous que le manque de formation des assistants d'éducation peut en être la raison?

- ☐ Oui ☐ Partiellement ☐ Non

34) Si vous avez répondu "non" ou "partiellement", quelles seraient les autres causes?

35) Sur une échelle de 1 à 5, pensez-vous qu'il est important au sein d'une équipe d'avoir les mêmes pratiques professionnelles ? *(1 = aucune importance / 5 = très important)*

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Pourquoi ?

36) Pensez-vous que les formations pourraient favoriser l'harmonisation des pratiques entre les assistants d'éducation?

☐ Oui

☐ Partiellement

☐ Non

Pourquoi ?

Le "métier" d'assistant d'éducation

37) Considérez-vous la fonction d'assistant d'éducation comme un véritable métier ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi?

38) Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre fonction?

Annexe 2 : Guide d'entretien des conseillers principaux d'éducation

Guide d'entretien semi-directif des CPE

Sujet : La formation des assistants d'éducation

1) Informations générales

- Quel est votre parcours professionnel ?
- Avez-vous exercé la fonction d'assistant d'éducation ?
- Quel poste votre poste actuelle et quelles sont vos principales responsabilités dans l'établissement ?

2) Modalités et critères de recrutement des assistants d'éducation

- Qui est en charge du recrutement des assistants d'éducation dans l'établissement ?
- Quelles sont les conditions de recrutement ? (Contrat, durée, quotité horaire, ...)
- Sur quels critères sont recrutés les AED ?
- Quels types de profils sont généralement recrutés ?
- Quelles sont les qualités recherchées chez un assistant d'éducation ?
- Comment se déroule l'accueil des AED nouvellement recrutés ?

3) Rôle et missions des assistants d'éducation au sein de l'établissement

- Quels sont le rôle et les missions des assistants d'éducation dans l'établissement ?
- Quelles sont vos attentes envers les assistants d'éducation ?
- Quelles compétences ou qualités jugez-vous nécessaires pour exercer cette fonction ?
- Que pensez-vous de la circulaire définissant les missions des AED ?

4) La prise de poste des AED

- Quels sont les principales difficultés rencontrées par les AED lors de leur prise de fonction ?
- Pensez-vous qu'une formation en amont pourrait faciliter leur prise de poste ?

5) L'implication des AED dans l'établissement

- Comment est organisée et animée le service vie scolaire de votre établissement ?
- De quelle manière impliquez-vous les AED dans les missions qui leur sont confiées ?
- Quelles actions mettez-vous en place pour favoriser leur motivation et leur engagement ?
- Quelles sont vos attentes en termes d'autonomie, d'initiatives ou de responsabilités ?

6) Représentations et perspectives sur le métier d'AED

- Considérez-vous la fonction d'assistant d'éducation comme un véritable métier ?
- Pensez-vous qu'il serait pertinent de professionnaliser cette fonction ?
- Une formation professionnalisante officielle vous semble-t-elle nécessaire ?
- Comment envisager-vous l'évolution ou l'avenir de cette fonction dans les années à venir ?

7) Reconnaissance institutionnelle du métier d'AED

- Estimez-vous que le métier d'AED est suffisamment reconnu par l'institution ?
- Que pourrait faire l'institution pour valoriser davantage cette fonction ?

8) La formation des AED

- Connaissez-vous les dispositifs de formation existants pour les AED ?
 - Des dispositifs de formations ou d'accompagnement ont-ils été mis en place dans l'établissement pour former les AED ? (tutorat, réunions, entretiens,...)
 - Êtes-vous, en tant que CPE, à l'initiative de ces formations ?
 - Pensez-vous que les dispositifs mis en œuvre (en interne ou externe) sont suffisants pour préparer les AED à leurs missions ?
 - Pensez-vous que les AED sont actuellement suffisants formés ?
 - Quels les besoins de formations avez-vous identifiés chez les AED ?
 - Quelles sont les thématiques sur lesquelles les AED doivent-être davantage formés ?
 - Les besoins de formation sont-ils selon vous les mêmes entre un AED débutant et un AED « expérimenté » ?
 - Pensez-vous qu'une formation préalable à la prise de poste serait bénéfique aux AED pour la prise de poste ?
 - Est-ce que l'absence de formation entraîne, selon vous, des pratiques très variables entre AED ?
- Estimez-vous que l'ancienneté réduise le besoin de formation ?

9) La cédésation des AED

- Que pensez-vous de la cédésation des AED ?
- Cela vous semble-t-il avoir un impact positif sur leur engagement ou leur mission dans l'établissement ?

Annexe 3 : Entretien CPE 1 - Isabelle et Maud

Celthia (C) : Mon mémoire porte sur la formation des assistants d'éducation. Pourriez-vous, dans un premier temps, vous présenter rapidement ? Tu commences Marie-Jo ?

Isabelle (I) : Alors moi je n'ai jamais été assistante d'éducation ou surveillante. A l'époque, j'ai travaillé dans un collège mais c'était un autre statut, un genre de surveillant. Mais mon âge, mon grand âge faisait que je ne pouvais plus être surveillante, du coup c'était un autre statut. Mais j'ai exercé comme ça pendant trois années au collège. Puis, après j'ai passé le concours CPE que j'ai obtenu. Et mon premier poste et actuelle poste c'est le lycée Chaptal à Mende. Ça fait 23 ans que j'exerce ce métier.

C : Donc toi à l'époque dans tu as fait « assistante d'éducation », il y avait un âge limite ?

I : Oui parce qu'en fait, on n'était pas encore avec les AED mais toujours avec les MI/SE.

Maud (M) : MI/SE était réservé aux étudiants et priorité aux boursiers. Je crois qu'on ne pouvait pas dépasser 25 ans.

I : Et moi j'étais, avec tous les contrats je ne sais plus,...

M : Tu n'étais pas maître auxiliaire ?

I : Je n'ai pas été maître auxiliaire non non.

M : Tu ne te rappelles pas du statut ?

I : Si, CES ou CEC je ne sais plus, contrat emploi solidarité. C'était un contrat de 25h/ 30h par semaine. J'avais un petit salaire mais on était bien occupé quoi. On complétait en fait l'équipe des surveillants.

C : D'accord, c'était tout comme. Et toi Aurélie, petite présentation ?

M : Moi je suis rentrée comme MI/SE, je faisais les nuits pendant que je faisais mes études. J'ai basculé un an assistant d'éducation, il venait juste de les créer. On ne pouvait pas dépasser 6 ans comme MI/SE. Puis après j'ai été contractuelle CPE pendant euh. Donc j'ai été MI/SE 6ans...

C : Tu as fait le max et après tu as basculé sur AED ?

M : Oui j'ai fait le max, j'ai fait une année AED et après j'ai basculé contractuelle CPE. J'ai fait aussi des remplacements de profs d'arts plastiques, je me cherchais un peu. Après j'ai passé le concours de CPE, que j'ai eu. J'ai été stagiaire. Après 7 années de contractuelle j'ai eu le concours, j'ai été stagiaire à Peytavin et après j'ai eu le poste au lycée. Et là je suis inscrite à la formation de personnel de direction et je fais actuellement faisant fonction.

C : D'accord merci. En tant que CPE et proviseure adjointe, vous êtes quotidiennement en contact avec les AED. Est-ce que vous pourriez me dire comment se passe le recrutement chez vous ?

M : Le recrutement est géré par les CPE. Le chef d'établissement délègue le recrutement. C'est lui qui signe mais pour le moment, il laisse les CPE faire les entretiens.

C : Ok et ça se passe comment au niveau des conditions de recrutement ?

I : Bh nous la première condition c'est qu'il faut faire les nuits, ça c'est incontournable.

C : Vous êtes plutôt sur des contrats plein-temps ? Mi-temps ?

M : On a principalement plein-temps et trois-quarts, on n'a pas beaucoup de mi-temps.

I : On a seulement un mi-temps. Les postes ont été nettement réduits en 20 ans, depuis le début de ma carrière je dois dire. On a perdu 4 ou 5 postes. Chaque 3/ 4 ans, il sucre.

M : Et le souci c'est qu'on a une grande amplitude horaire avec un internat. Donc un établissement ouvert dès le dimanche soir. Et le dimanche soir c'est pas pris en compte dans les heures de dotations des AED. Avant on avait un petit quota en plus pour l'internat mais ça on ne l'a plus. Donc du dimanche soir 20h avec 6 dortoirs jusqu'au vendredi 18h, ça fait peu d'heures. Au niveau du recrutement en Lozère, nous c'est un profil, on n'a pas beaucoup d'étudiants donc...

C : Et oui, vous n'avez pas d'étudiants là actuellement ? Est-ce que vous avez des étudiants ou des personnes en formation ou pas du tout ?

I : Que je cherche... Non pas du tout. Parce qu'en fait moi j'ai connu ici, à l'époque, au début de ma carrière, on avait des MI/SE, j'en avais. Et le problème c'était le suivant, c'est que l'on avait que des étudiants puisque le statut voulait ça mais il arrivait de loin. C'était où des gens de Clermont où la plupart de Montpellier. Donc au niveau du recrutement, c'était très difficile. Du coup, quand les AED ont remplacé les MI/SE, moi franchement en tant que CPE j'ai soufflé quoi. Parce que ça été beaucoup plus facile, surtout au niveau de l'âge. On a eu beaucoup moins de soucis.

C : Donc avant il fallait vraiment recruter des étudiants ?

I : Ah oui c'était obligé.

M : Je crois que tu ne pouvais pas dépasser 30 ans.

C : Et forcément étudiants ?

I : Et forcément étudiants.

C : Mais ce n'était pas retable pour des étudiants de venir en Lozère de Clermont ou Montpellier ?

M : Sur les logiciens, c'était noté priorité aux boursiers et après ils faisaient en local. Je sais que quand on m'a recruté, ils disaient « non mais oui il faut voir si il est boursier » et en Lozère des étudiants qui correspondaient, ils n'y en avaient pas.

C : Ouais ouais ouais.

I : Et moi je m'en souviens, j'en avais 2 ou 3 qui étaient à Montpellier.

C : Ils faisaient comment les allers-retours ?

I : Ils logeaient ici en faite, je leur mettais un emploi du temps. Il demandait à rester du dimanche au mercredi par exemple. Après, c'était fini.

C : Tu faisais condensé ?

I : Voilà. C'était un problème pour les suppléances. Aucune souplesse dans les emplois du temps, aucune latitude pour les remplacements « bah non je suis à Montpellier ». Alors après petit à petit...

M : Moi c'était top, je travaillais du mercredi 10h au vendredi 18h. Et le reste de la semaine je descendais à Montpellier. Je faisais fin de semaine parce que j'étais arrivé en dernier dans le service.

I : Après moi j'ai commencé à voir des étudiantes qui préparaient l'école d'infirmière ou l'école d'éduc mais bon là qui étaient recrutés, qui étaient locales.

M : Ou avec l'ESPE c'est pas mal.

I : Oui et avec l'ESPE aussi. Mais vraiment là j'ai été hyper soulagé quand on a eu les AED. Parce que là, on a vu arrivé pleins pleins de gens, alors des très gens, d'autres beaucoup moins jeunes et finalement même parmi les beaucoup moins jeunes, on tombe sur des gens qui valent le coup.

M : Ouais mais on a pas beaucoup de souplesse, c'est un peu un choix par défaut quoi.

C : Oui le recrutement actuellement.

M : Oui on n'est pas à se battre au niveau des candidatures.

I : A une époque si, on avait beaucoup plus de candidatures que maintenant.

C : Et pourquoi ?

I : Là ça fait 3-4 ans que c'est un peu plus compliqué.

C : Donc le recrutement c'est compliqué ici en Lozère. Est-ce que vous essayez de vous baser sur certains critères pour recruter ? Des qualités, un profil ? Des éléments pour vous indispensable pour devenir assistant d'éducation ?

I : Alors pour nous c'est déjà l'âge minimum 21 ans et le bac mais ça c'est obligatoire pour tout le monde.

C : Oui mais vous est-ce que vous avez un critère propre à vous ? Donc oui la souplesse pour l'internat.

I : Oui pour nous c'est obligatoire et non négociable. Quand. On avait plus de postes, on pouvait éventuellement dilué, dire à un « bon tu fais que 2 nuits » parce que tu fais autre chose et tu fais journée mais maintenant, bin non ils font les deux tout est concentré et voilà.

C : Du coup c'est quoi les qualités recherchées chez un AED ?

I : L'autonomie, c'est ça qu'on recherche, l'autonomie

M : Le positionnement face aux élèves et on essaye de voir même si c'est qu'un entretien de voir... Parce que nous ils veulent tous faire de l'internat finalement mais l'établissement ne se résume pas à de l'internat. Donc le sérieux dans l'administratif et la présence quoi. On essaye après c'est...

C : Pas toujours évident.

M : Non. Et d'ailleurs ça fait quelques fois où... la période d'essai soit on la renouvelle soit on...

I : On a vu quand même une, fin la population des AED change aussi. Ils nous arrivent comme je l'ai dit, des gens très jeunes qui sont étudiants ou pas, des gens qui sont en fin de carrière et qui ne sont plus étudiants mais qui sont très valables. Mais malheureusement ils commencent à nous arriver des gens qui simplement cherchent du travail, qui sont peut-être en fragilité psychologique, on en a eu plusieurs fois. Donc là c'est vrai que la période d'essai est nécessaire.

C : Donc là au niveau des derniers recrutements, sur les 5 dernières années, vous constatez qu'il y a un peu au niveau des profils une détérioration, c'est, fin vous êtes plus amenés à prolonger des périodes d'essai ou même à mettre un terme à des contrats. Et ça du coup, est-ce que vous pensez que c'est aussi en lien avec un manque de formation ou pas ?

M : Moi je pense que c'est en lien avec un manque de formation et de reconnaissance.

C : Mmh oui parce que c'est un métier euh

M : Parce que maintenant, euh, c'était soi-disant créer pour faire...

I : Pour mettre le pied à l'étrier.

M : On voulait faire un métier. MI/SE c'était vraiment un job pour rentrer dans l'éducation nationale, pour voir si euh... parce que c'est quand même un domaine particulier, pour voir si le contact avec les jeunes est bon. Maintenant assistant d'éducation, on insiste tellement sur le fait que voilà qu'au bout des 6 ans c'est fini, au revoir. Ça c'est plus le cas maintenant...

I : C'est plus le cas, c'est ce que j'allais dire

C : On va pas dire que tout le monde est en CDI mais c'est plus le cas. Donc vous ici vous avez des CDIés, vous en avez combien ?

M et I : 4

C : Et vous avez si il y a une limite ou pas ? Est-ce que vous d'autres assistants d'éducation qui arrivent à leur sixième année et qui ont prévu de...

M : Non

C : Non, pas pour l'instant.

M : Là on en a pas mais on nous a laissé entendre que le but c'était pas...

I : Que voilà 4 c'est déjà beaucoup et qu'à leur avis, l'avis des gens qui nous en parlent, ils nous disent qu'il n'y en aura certainement pas d'autres.

C : Et est-ce que vous avez vu une évolution ? Par exemple, on va prendre les AED CDIés, est-ce que depuis la CDIisation, vous avez vu des choses mises en place par le rectorat, le ministère pour davantage former les personnes aux métiers ? Ou on est vraiment sur une prolongation du métier ?

I : Depuis la CDIisation, il n'y a pas eu grande nouveauté.

M : Il n'y a pas eu de grande nouveauté, bien au contraire. Ce CDI ça a été un peu

Suite, coupure enregistrement (prise de note)

Isabelle -> Elle est « Pour » la CDI. Aucun accompagnement suite à la CDisation

Les AED en Cdi ne sont pas plus investis, bien au contraire, on ressent une petite lassitude du métier.

Autrefois, lorsque les contrats sen terminés au bout de 6ans, on sentait déjà une lassitude du métier au bout de 3 années de métier. Les conditions de travail actuel des AED ne leur permettent pas de réellement s'investir dans le métier (pas de reconnaissance, précarité de l'emploi)

Aucun accompagnement, seulement une formation au cours de la première année de prise de fonction. Uniquement formation nouveau AEd puis plus rien

Peuvent s'inscrire au PAF mais ne le font pas

Les AEd les plus anciens gardent un mauvais souvenir de la formation « nouveau AED » et n'ont donc pas envie de retourner se former.

Contenu de la formation : droits et devoirs, contrat, analyse de leur contrat

Formation sur l'académie sur Montpellier : 1 en présentiel et une autre en visio

Les CPE n'ont pas le temps de former les AEd sur l'année - tutorat en début année nouveau/ ancien.

Aurélie : il serait nécessaire qu'il y ait une vraie reconnaissance de la fonction pour qu'il devienne un métier, avec des formations spécifiques aux AEd chaque année

Des formations uniquement pour les AEd car les formations du Paf sont rarement adressées aux AEd

Reprise enregistrement

C : Ouais pour revenir, il y a aussi, il y a le, le, le « bon sens » quoi, il y en a qui n'ont pas de bons sens.

I : Il y en a qui n'ont pas de bons sens et d'autres qui sont fragiles psychologiquement et qui se mettent là un peu pour se protéger. Certains si disent « ah bah au moins là voilà ».

C : Oui mais pourtant travailler avec jeunes euh.

I : Il y en a qui ne pourraient pas travailler ailleurs mais ici.

M : Des comme ça, on n'en a pas beaucoup quand même ?

I : On a eu des profils comme ça.

M : Paul l'an dernier.

I : Oui et la nana qui s'est présenté en début d'année, celle qui s'est présenté pour remplacer Lou, une qui s'est présenté qui était...

M : Mais on ne l'a pas recruté ?

I : Non, non mais on voit arriver ce type de personnes, c'est ça que je veux dire.

M : Oui mais on a pas une grande attractivité.

I : Ou des chômeurs de longue durée, c'est ça aussi. Des gens qui ont pleins de diplômes mais qui ont été en rupture à un moment ou à un autre avec la société et qui reprennent en se disant, « tient pourquoi pas ça ? »

M : Nous sur les 10, on a quand même aucun étudiant.

I : En quelle année on n'a plus eu aucun étudiant ?

C : Donc c'est pour ça que vous...

M : Je crois que c'était Marie il y a deux ans. Elle était inscrite à la fac.

C : Du coup, face à ça, face au fait que c'est compliqué de recruter, vous étiez favorable à la CDIsation quand même ? Pour la stabilisation de l'équipe ?

I : Oui puis...

C : Non pas plus que ça ? Aurélie ?

M : Moi je trouve que c'est bien pour eux mais...

C : Mais tu ne vois pas les bienfaits pour le fonctionnement de la vie scolaire ?

I : Moi si je le vois vraiment, moi je le vois. Bon c'est peut-être parce que je suis plus angoissé...

M : Moi dans le sens où il n'y a pas l'accompagnement donc je ne vois pas pourquoi il y aurait plus d'effet positif, je trouve qu'ils sont justes CDIsés.

C : Oui, il n'y a pas d'effet positif sur leur implication. Parce qu'il y en a qui pourraient se dire, « bon je vais monter un atelier avec des élèves », je vais essayer de m'investir, je ne sais pas... Il y en a qui sont au conseil d'administration par exemple ou pas ?

M : Oui cette année il y en a. Ok c'est des CDI ou pas forcément ?

I : Non il y a que Sandrine, il y a eu que Sandrine depuis le début. Et maintenant il y a Benjamin aussi, Benjamin et Régine.

C : Bon c'est déjà pas mal, c'est pas mal qui s'impliquent au niveau du CA. Mais il y a Benjamin qui est aussi impliqué dans la vie du lycée, sur la maison des lycéens.

M : En faite, je ne sais pas comment il faudrait, ça vient aussi de l'éducation nationale, mais qu'ils aient plus leur place. Là même on prend l'exemple qu'ils sont au conseil d'administration mais ils freinent des deux pieds.

C : Comment ça ?

M : Moi en conseil d'administration, si j'ai vu Sandrine que une fois mais c'est tout.

I : Oui et ils sont là un peu pour relater des problèmes mais...

M : Je vois tout le temps que des profs.

C : D'accord ils n'y assistent pas.

I : Oui mais ils sont là aussi pour relater des problèmes. Là dernièrement, on a parlé du truc des punaises.

M : Mais ça, ne me parle pas de ça. Franchement.

I : Non mais malheureusement, leur rôle se limite à ça en CA.

M : Non mais on a 3 assistants d'éducation donc...

C : Au CA

M : Au CA et des profs. Donc je pense que c'est Sandrine que qui, elle interpelle un parent d'élève au CA, Mme S. Moi je suis au CA, j'arrive au CA je découvre ça la bouche en cœur, le parent d'élève à côté de moi. Toi t'estime être une cheffe de service à l'écoute, disponible... Le machin, le tombe la bouche, tu fermes la mâchoire parce que le parent d'à côté te dit « oui, j'ai été interpellé par les AED », non mais moi j'étais au bout de ma vie.

C : En plus, un parent d'élève, elle aurait pu interpeller je ne sais pas, M. Fumel, fin un prof mais là c'est complètement déconnecté.

M : Ou me le dire.

C : Ouais ouais. Tu as été pris de court complètement.

M : Ah ouais, ouais.

C : En plus, la question, en tant qu'assistant d'éducation, ce n'est pas, les parents ont complètement le droit de poser la question mais...

M : Ce n'est pas la question. C'est bien que ce parent d'élève, elle m'a regardé, heureusement j'ai pris la parole mais je me dis, ils n'ont pas les codes quoi.

C : Oui oui mais il y a, je le constate.

M : Donc moi, c'est un peu comme le CDI. Ils se sont mis sur la liste mais en même temps. Parce que là, il aurait été normal, une information comme ça de nous le dire à nous CPE ou alors de le faire passer en leur nom quoi. Sachant qu'il était de service, aller au CA.

C : Oui pour en parler directement.

M : C'est très étrange.

I : C'est vrai comme tu dis, ils n'ont pas les codes.

M : Et moi je l'ai mal vécu.

C : Bah oui tu m'étonnes, franchement. Donc sinon, globalement, vous les trouvez comment les AED ? Investis ? Si ce n'est pas le cas, est-ce que vous essayez de mettre des choses en œuvre pour les investir dans des missions ? Voilà, comment ça se passe au niveau du fonctionnement de la vie scolaire ? Leur implication ?

M : Pour moi, ils sont quand même investis mais c'est timide.

C : D'accord.

I : Oui pour moi aussi. Parce qu'en fait, il y a aussi le truc, il n'y a pas la carotte au bout quoi. Il n'y a pas la récompense. On ne peut pas leur dire, par par leur dire, « si vous faites ça, vous gagnerez des heures supplémentaires qui vous dégrèveront du temps que vous devez au lycée l'été. À part les congés d'été, ils ont vite compris que leur intérêt ce n'était pas de...

C : D'être super impliqué non plus.

I : Oui, il y a une attractivité qu'on ne peut pas leur donner et c'est dommage quoi. Et c'est vrai que même leur investissement est limité dans la mesure qu'à partir de 18h, ils sont confinés dans leur dortoir à garder, véritablement surveillé des élèves. Donc on ne peut pas à la fois surveiller et mener une activité. Ou alors...

C : Au sein de son dortoir.

I : Si en fait, il pourrait mener une activité, faire vivre leur dortoir. Il pourrait faire vivre un peu plus leur dortoir. Ca c'est quand même oui.

C : Avec des animations.

M : Même au niveau du suivi des élèves...

I : Au niveau du suivi, de la présence, de la bienveillance.

C : Vous avez mis en place les AED référents ou pas cette année ? Ou c'est plutôt informel ?

A : Ceux qui interviennent sur les internats.

C : Ceux qui veut dire que ceux qui ne sont pas sur l'internat, le suivi il est moins... Mais vous n'avez pas voulu mettre en place les AED référents ? Pour quelles raisons ? Vous y avez déjà pensé ou vous n'avez pas eu le temps de le mettre en place en début d'année ?

M : Parce que moi je préfère partir de la spécificité de l'établissement, parce que sinon tu ne t'en sors pas aussi. Si tu dis, « Sandrine, nous êtes référente des secondes », sachant qu'elle est là un jour sur deux, ce n'est pas possible, sinon on ne s'en sort pas. Sachant que moi, je fais beaucoup, de par mon emploi du temps, je fais beaucoup avec l'AED qui est présent le jour. J'ai mes habitudes avec ceux du vendredi, ceux du mardi. Pour moi, ça ne porte pas tant et on peut se permettre ici que tous, tu vois qui, qu'ils disent pas, à mais non ça c'est les secondes, ça c'est les premières. Parce que je trouve que l'investissement il est tellement timide que si tu les cantonnes à quelque chose, à un niveau, on est foutu.

C : Ok.

M : Mais ça c'est ma vision.

I : Je partage cette vision.

M : Parce qu'après la stabilisation des équipes, c'est facilitant dans le sens où comme elle dit Marie Jo, tu as une équipe installée qui connaît, qui a les habitudes, qui peuvent vite prendre en charge un nouveau AED. Mais il y a aussi le côté, où on disait déjà quand on était AED, où qu'on avait des AED, on voyait que passé le premier mandat de 3 ans, sur les dernières années il y avait une certaine...

C : Une baisse de motivation ? Baisse d'implication ?

M : Oui une baisse d'implication, « ouais » de toute façon j'ai fini, c'est toujours pareil.

I : Mais là, on observe la même chose avec les CDIés. On sent une certaine lassitude malgré la CDIation. Surtout chez les plus jeunes, parce que les plus âgés savent que la CDIation les aidera à les emmener à l'âge de la retraite. Ça c'est un calcul qu'elles font bon.

M : Oui parce que nous, on a tous profils âgés.

I : Oui par exemple, chez les trentenaires...

C : Il y a que Benjamin, depuis qu'il est CDIé, vous en pensez quoi du coup ? C'est pareil ?

M : Il n'y a pas de différences

C : Oui donc pour le coup s'il y en a un bien investi, c'est Benjamin l'un des plus investis quand même ?

I : Oui oui.

M : Après, moi je trouve que Jean os est investi quand il arrive à dépasser, je trouve qu'il le fait moins des coups comme il t'a fait dimanche soir.

C : Ah ouais moi je pétais un plomb l'année dernière.

I : C'est coton.

C : On va sortir du sujet mais j'ai l'impression qui, il sait que c'est un statut de merde mais il fait rien pour s'en sortir donc bon.

I : C'est ça mais le statut de merde il a voulu quand même, personne ne l'a obligé à se faire CDIé. C'est ce que j'ai failli lui dire dimanche. Mais Jean, je ne comprends pas pourquoi tu as demandé la CDIation.

M : En faite, il a voulu se faire CDIer pour avoir un confort mais en même temps c'est pas quelqu'un qui peut, qui peut aller plus loin au niveau...

I : Pour Jean, ce qui compte ce sont ses filles, sa famille et puis voilà.

M : Sa femme, elle est quand même professeur des écoles. Donc je pense qu'il y a un petit côté aussi...

C : Pratique avec les vacances scolaires aussi ?

M : Pratique et du coup ça se répercute sur nous, le côté « ah oui mais moi je ne suis qu'AED ».

C : Et il ne se projette pas ? Parmi les CDI que vous avez ? Il y a des profils plus près de la retraite donc non mais les plus jeunes ils ne se projettent pas de partir, faire autre chose ?

M : Si Benjamin il fera autre chose.

I : Benjamin il partira, Jean je n'en sais rien. Lina, elle parle de partir un jour ou l'autre...

M : Mais Lina elle n'est pas CDIée.

I : Non, elle pense le demander et sinon partir.

M : Ah oui ?

C : Mais l'année dernière quand on s'était entretenue avec elle, on lui avait dit que ce n'était pas forcément une bonne idée.

I : Sinon elle se dirigerait vers un métier de l'éducation, éduc ou un truc comme ça.

C : Sinon, comme il ne nous reste plus beaucoup de temps, est-ce que vous pensez que la fonction AED est un véritable métier ?

I : Moi je pense que c'est un véritable métier... mais comme le disait Aurélie tout à l'heure, j'aimerais bien que ce soit plus encadré et qu'il y ait une réelle formation, par exemple, de dire, je ne sais pas moi, je prends un exemple complètement idiot. Ceux qui sont CDIés, pendant leur première année de CDIation, c'est-à-dire que ça fait déjà leur 7^{ème} année d'exercice, qu'ils soient par exemple comme nous quand on a réussi le concours CPE et bh on est suivi pendant un an avec une formation par mois ou par semaine tu vois.

C : Ouais sur des thématiques par exemple, ouais.

I : Qu'il y ait quelque chose de plus concret tandis que là, bon...

C : C'est vraiment la continuité.

I : Oui, ils sont là.

C : Et toi tu en penses quoi ? Tu penses que c'est un véritable métier ou pas ?

M : Sur le papier.

C : Bah non sur le papier non, c'est une fonction, il n'y a pas vraiment de métier.

M : Il y a que le CDI qui fait que c'est un véritable métier.

C : Ouais il y a le CDI qui fait que ça devient un métier mais est-ce que vous trouverez ça pertinent que la fonction d'AED soit transformée en véritable métier ? Qu'il y ait vraiment un statut, un vrai statut de professionnel, euh des personnes qui soient là un peu comme des éducateurs. Des personnes qui soient là sur du long terme, recruter avec un petit concours, fin je n'en sais rien mais vous en pensez quoi ?

I : Moi je suis d'accord avec ça, à condition que ce ne soit pas une manœuvre pour plus ou moins long terme supprimé les CPE, parce que moi je me méfies des manœuvres éducation nationale. Je crois que c'est un peu l'expérience qui veut ça. Il essaie pour le moment de faire basculer certains CPE vers le métier de doc et vice-versa quand ça arrange. La preuve en Lozère, il ne faudrait pas non plus qu'on mette des supers AED.

M : Doc ça a toujours été la profession des profs en reconversion.

C : Donc vous êtes ok avec le fait qu'il faudrait une formation professionnalisante en gros ? Qu'ils suivent un cursus de formation qui les amènent à être formé et que derrière qu'il puisse, qu'il y ait quelque chose de plus.

M : Dans l'étape du CDI, moi je trouverai ça normal au-delà de l'entretien et du dossier qu'il y ait une formation.

C : Ça serait un peu le deal ouais, tu veux être CDIé mais dernière il y a une formation quoi.

M : C'est ça. Tu me diras c'est pareil pour les CPE, on a des rdvs de carrière mais tu es lâché. Je trouve que ça serait même intéressant qu'ils aient des réunions d'AED. Quand tu es

nouveau tu arrives, hop tu as cette formation c'est super et après tu es dans ton établissement. Alors nous on a de la chance, on a les internats, ils sont 10 mais sinon tu es dans ton collège, tu as 3 pimpims. Tu vois le CPE ou tu ne le vois pas parce que... tu es un peu seul quoi. C'est un peu la vie sco, la salle des profs quoi. Moi je trouve que ça serait intéressant qu'il ait une formation.

I : Qu'on arrête comme dire, de les, en parlant d'eux, ce n'est fait ni à faire. Qu'ils aient quelque chose de plus assis quoi. Mais que ça devienne un vrai métier.

C : Mais c'est vrai que pour l'avoir étudié dans mes recherches, ils ont transformé le métier d'assistant d'éducation à la place de celui MI/SE parce qu'initialement le métier AED devait rester un métier d'étudiant mais ils se sont rendu compte que ce n'était pas faisable parce que...

I : À la base c'est le métier MI/SE qui était un métier étudiant.

C : Oui mais à la base AED dans les premiers textes, ça devait rester un métier étudiant.

M : C'est pour ça que c'était 6 ans.

C : Mais ils sont revenus dessus. Ils se sont rendu compte que c'était impossible surtout avec le volume horaire imposé. 35h fin 35h étudiant pour un temps plein fin c'était, fin voilà c'était impossible.

M : Parce que nous on a un internat donc ils font dodos, ça enlève des heures mais quand tu fais 35h dans un collège....

C : Et c'est pour ça que ça a changé donc le statut a été modifié par des décrets à droit, à gauche parce qu'ils se sont rendu compte que c'était infaisable de recruter maintenant avec les conditions d'aujourd'hui mais ça n'a pas été réfléchi quoi. On fait des décrets comme ça...

M : Parce que nous on dit qu'on a des soucis de recrutement mais ma sœur elle est en banlieue de Montpellier et au niveau des profils, elle fait beaucoup d'entretien mais elle galère à recruter des personnes qui tiennent la route.

C : Ok, bon je pense qu'on a fait le tour... Ah oui juste pour revenir sur la prise de poste des AED, quand ils arrivent en poste, est-ce que vous pensez qu'une formation au préalable aurait été nécessaire pour certains ou même pour tous lors qu'ils arrivent le métier ? Ou euh... pas forcément.

I : Oui moi je pense que ça leur ferait...

M : Quand on leur fait l'entretien ?

C : Bh quand vous recrutez, juste avant qu'ils prennent le poste, est-ce que vous pensez que ça serait intéressant, même indispensable ou non ? Ou est-ce que ça roule finalement avec un tutorat ?

I : Moi la formation, oui je pense que ça serait indispensable. Il y en a certains comme ceux que l'on a recruté, ça remplacerait la période d'essai. C'est-à-dire, sur un mois il exerce le métier, il faut ce que c'est, ça leur plaît ou ça ne leur plaît pas. Après, il faut voir par qui ils sont évalué parce que nous quand on dit à quelqu'un qu'on met fin à la période d'essai, c'est que nous, on a pu l'évaluer. Il faut aussi que cette personne si elle doit être évalué en amont, faut que ce soit fait... fin je ne sais pas, peut-être pas un mois mais une petite semaine. Une petite immersion dans le métier quoi. Je ne sais pas si c'est indispensable mais...

C : Vous ce sont vos constatations, après est-ce que ça roule quand même sans formation ?

M : Ça roule parce qu'on est des métiers où il y a que quand tu es devant les élèves et dans l'établissement que tu vois...

I : Et puis ça roule parce que tout autant que nous sommes, on a un peu d'expérience qui fait que, on sait les gens qu'il ne vaut pas mieux recruter et les gens qu'il vaut mieux recruter.

C : Après les erreurs de casting ça arrive.

M : Il y a des gens qui peuvent faire complètement illusion à l'entretien, regarde bh Lisa on n'était pas complètement d'accord.

C : Oui vous n'étiez pas d'accord et pourtant parfois il y a des agréables surprises aussi.

M : Alors que sur son CV, tu voyais que c'était quelqu'un qui

I : Tenez vraiment la route.

M : Elle a bossé à l'étranger, elle a 26 ans mais elle a déjà bossé dans pleins d'endroits, là elle voulait renouveler et en même temps elle voulait se tester, elle voulait renouveler encore la période d'essai parce qu'elle fait masseuse à Bagnols les Bains donc elle voulait s'assurer que les deux choses soient compatibles et ça l'a été.

Annexe 4 : Entretien CPE 2 - Justine

Les trois premières minutes de l'entretien n'ont pas pu être retranscrites en raison d'un défaut d'enregistrement.

Celthia (C) : Je voulais savoir au niveau du recrutement, comment ça se passe dans ton établissement ?

Justine (J) : Alors nous la difficulté c'est qu'on est en zone rurale, rurale, c'est-à-dire qu'on est à 45 minutes de Limoges, qui est la plus grande ville d'à côté. Donc c'est quand même compliqué de trouver du monde. Donc ce que l'on propose pour avoir des candidats c'est un emploi du temps sur 3 jours, bon qui est illégale mais qui permet de recruter des AED. Comme il y a des, il y a une nuit d'internat, ça condense leur temps de travail et ça permet de recruter des gens qui notamment ont une activité professionnelle à côté, soit une micro-entreprise, soit voilà quelque chose comme ça. Mais on a des difficultés pour recruter et on n'a pas pléthore de CV.

C : D'accord, donc vous recrutez des personnes qui sont vers Limoges, qui sont du département pas forcément de Bellac et du coup ça vous oblige à faire des EDT pas très, après bon c'est une problématique de beaucoup d'établissements. Et du coup ça se passe comment pour le recrutement ? C'est, tu le fais avec ta collègue CPE, avec le chef d'établissement qui intervient ? Ça se passe comment ?

J : Alors nous non la cheffe d'établissement elle fait confiance, elle nous demande, donc l'année dernière on a publié une annonce sur Indeed c'est ce qui a fonctionné le mieux. On a aussi fait Pôle emploi mais ils nous ont envoyé des candidats qui ne correspondaient pas aux attentes du poste. Euh donc les candidats, on a étudié les CV avec ma collègue, on a fait passer les entretiens toutes les deux et la cheffe nous a demandé après ce que ça a donné mais voilà, elle est pas du tout intervenue là-dedans si ce n'est nous dire « est-ce que l'équipe sera complète en septembre ? »

C : Ok, d'accord

J : Après c'est un arrangement entre nous, nous ça ne nous pose pas de soucis, en plus on est deux. Je pense que je serais toute seule, j'aurais besoin d'un deuxième avis mais comme on est deux, c'est vrai que c'est confortable.

C : Et du coup, c'est quoi les critères ? Fin quelles sont euh les profils AED ? Qu'est-ce que vous recherchez ? Quels sont vos critères quand vous recrutez un AED ?

J : Alors moi je dirais ce que je trouve le plus important c'est quelque chose qui est difficile forcément à évaluer mais c'est le bon sens, c'est-à-dire... Que euh quelqu'un qui ne connaît pas forcément les règles, qui n'a pas d'expérience, forcément va se baser sur sa propre expérience scolaire, euh et en fait ce que j'aime bien quand même c'est proposer des études de cas lors des entretiens et de voir un peu si la personne elle a des réflexes qui sont intéressants ou au contraire elle est vite dépassée. En collège, on a besoin quand même de gens qui vont tenir le cadre et qui vont surtout comprendre l'intérêt du cadre posé. Parce qu'on a aussi eu des candidats qui euh pour eux, il fallait négocier avec les élèves, fin voilà au collège c'est compliqué d'arriver avec cette posture-là. Ce qui est important pour moi c'est vraiment le bon sens et le respect du cadre, en tout cas la compréhension.

C : D'accord, ok. Et euh, du coup-là, quand vous recrutez des AED, euh comment ça se passe au niveau de l'accueil ? Euh est-ce que par exemple il y a un tutorat mis en place avec un autre AED ? Qu'est-ce qui est mis en œuvre pour les nouveaux arrivants ?

J : Alors, on a créé cette année un livret des AED avec toutes les infos. On l'a créé avec les AED qui sont en poste, on l'a travaillé l'année dernière pour que justement les nouveaux qui arrivent, ils aient un document avec toutes les infos. Alors il est très pratico-pratique, je ne voulais pas un truc avec du bla bla donc on n'a pas mis des textes réglementaires parce que voilà on ne les lit jamais mais on a détaillé les procédures Pronote, voilà comment on l'utilise pour rentrer les absences, les retards, etc... Comment ça fonctionne nous dans notre collège. Donc il y a ça qui est donné l'année dernière on l'avait finalisé début juin donc je l'ai donné directement en juillet quand on a su qui on recrutait. Euh ensuite nous elle travaille par équipe, donc une équipe de début de semaine et une équipe fin de semaine. En fonction du roulement, des nouveaux arrivants il y a une espèce de tutorat qui se met en place avec les AED présentes, on a quand même des AED qui sont là depuis longtemps donc ça se fait assez naturellement. Moi j'ai pris aussi du temps, là cette année on avait une nouvelle AED donc j'ai pris des demi-journées avec elle pour lui montrer Pronote et pour l'accompagner sur la gestion des études. Euh voilà sinon elles s'organisent entre elles un peu de façon informelle.

C : D'accord, ok. Donc du coup il y a quand même une coopération qui s'installent entre les AED qui fait que bon voilà la personne qui arrive elle n'est pas larguée.

J : Non, bh c'est l'avantage d'une petite équipe. Comme elles ne sont que 5 en totalité, mais par jour elles sont trois donc, elles s'entraînent, il n'y a pas eu de difficulté particulière. Ce qu'on a fait aussi ce qu'on fait sur la journée de pré-rentree, on leur a laissé un temps pour justement présenter à la nouvelle arrivante les locaux, on leur a demandé de le faire elle-même euh, nous on n'est pas intervenu à ce moment-là pour qu'elle puisse discuter de chose qu'on se dit entre AED et pas forcément quand il y a les CPE. Après voilà, on les a laissés tranquille pour qu'il y ait ce lien aussi qui se crée et ça a plutôt bien fonctionné.

C : ok, d'accord. Quelles sont leurs missions aux AED au sein du collège ? Leurs principales missions ?

J : Alors, la mission principale c'est la surveillance et la sécurité des élèves, que ce soit dans la cour, dans les couloirs, au portail, voilà que ce soit constant. On a un établissement qui est fait de façon assez atypique avec différents bâtiments, un portail à l'avant, une cour à l'arrière. C'est assez technique à surveiller, voilà, il faut qu'elle soit à cheval là-dessus, c'est notre priorité en tout cas. Ça permet évidemment d'éviter les formes de violences physiques ou verbales au maximum, où de les prendre à la racine. Euh ensuite, je dirais que c'est la relation avec les élèves, moi je leur demande d'avoir quand même une certaine proximité avec les élèves tout en respectant le cas mais sur ça, elles sont assez autonomes. Euh mais parce que ça permet de déceler des situations que nous n'aurions pas forcément remarquer ou que les professeurs n'auraient pas forcément remarqué. Donc elles ont quand même une bonne proximité avec les élèves, elles sont reconnues, et elles sont respectées pour ça. Euh, ensuite, je dirais que dans leurs missions, il y a toutes les relations avec la communauté éducative, que ce soit avec les parents ou que ce soit avec les professeurs, la direction, voilà. Moi je m'attache à ce qu'on est des bonnes relations avec tout le monde. Ce n'est pas toujours évident mais on y travaille. Ça s'améliore petit à petit d'ailleurs, euh. Le travail avec les parents c'est pareil, on les a beaucoup accompagnés là-dessus, euh sur le fait que ce sont des usagers de l'école et que oui ils peuvent râler, crier mais nous dans notre posture professionnelle, la réponse qu'on apporte ce n'est pas une réponse émotionnelle mais professionnelle. Pour moi, c'est les 3 principales missions.

C : Ok, mais c'est déjà très bien. Et, la circulaire de missions des AED tu en penses quoi ?

J : J'en pense (rire) que c'est comme toute circulaire de missions, c'est joliment dit sur le papier, je trouve qu'elle est assez large pour que quand même à peu près rentrer dans les cases de ce qu'on fait au quotidien. Après c'est toujours loin du terrain. En plus les missions des AED selon moi elles sont très différentes d'un établissement à l'autre. Nous on travaille

beaucoup avec le lycée professionnel, on travaille avec le self, l'internat et donc il y a les AED du lycée pro, ils ne font pas le même métier que les AED qui travaillent au collège.

C : Complètement.

J : Donc voilà, après la circulaire, là où je ne la trouve pas trop mal c'est qu'elle est vraiment large et que ça permet de faire rentrer à peu près tout dans une circulaire.

C : Mais après, personnellement ce que je reproche à cette circulaire, c'est qu'elle est quand même assez ancienne et euh dans les questionnaires que j'ai pu traiter déjà, je ne sais pas, est-ce que tu sais si toi les AED de ton établissement il l'a connue ? Est-ce qu'ils ont connaissance qu'elle existe déjà ?

J : Alors je pense qu'ils ont connaissance qu'elle existe, serait-ce parce qu'on a fait une référence dans le livret (rire) mais je ne pense pas qu'il aille plus loin.

C : Moi ce qui me choque c'est que nous typiquement pour avoir le concours tu es obligé de la connaître sur le bout des doigts et eux c'est quand même leur circulaire de missions et c'est à peine s'ils l'ont lu, donc ça le surprend, c'est quelque chose que je trouve assez marquant quoi. Finalement ils font un métier mais ils ne savent pas trop son cadre quoi.

J : Bh souvent tu le vois, fin nous on le voit en entretien, quand on demande bh voilà « à votre avis, quelles sont les missions principales d'un AED ? » Bah généralement la réponse elle est très pauvre quoi alors qu'il suffit de taper « missions AED » sur internet quoi. Mais oui, en plus, les gens se font une idée du métier qui n'est pas vraiment la bonne. Mais c'est vrai qu'elle n'est pas très connue, c'est le problème.

C : Pour revenir à la prise de poste des AED, qu'elles sont les principales difficultés que tu as pu repérer chez les nouveaux AED, ceux qui arrivent en poste ? Qu'elles sont les difficultés qu'ils ont pu rencontrer au départ ?

J : Euh, je trouve que le plus difficile et en plus ça me pose question moi dans ma mission, c'est la posture professionnelle. Euh par exemple, il y a deux ans quand je suis arrivé à Bellac, on a eu une nouvelle AED qui est arrivée, euh et qui a quand même été en difficulté dans sa posture avec les élèves. Alors elle respectait le cadre, elle essayait vraiment de tout bien faire, c'est vraiment le syndrome de la bonne élève, elle fait très bien travail, elle est adorable mais elle était parfois trop gentille, euh elle voulait se faire aimer des élèves, ce qui la mettait en difficulté. En fait, à vouloir trop bien faire, elle se mettait vraiment en difficulté. Et cette année, la nouvelle AED qui est arrivée euh, Julie, en plus elle a un parcours atypique c'est une ancienne gendarme et elle, elle a eu aucun souci. La posture elle a eu direct. Et du coup ça me questionne beaucoup et je trouve que c'est vraiment quelque chose qui est compliqué, c'est comment accompagner ces jeunes sur des choses qui ne sont presque pas palpables. Suzanne je lui dis souvent, « mais ça, déjà tu n'es pas là pour qu'ils t'aiment ». Je pense qu'il y a un truc qui est plus fort qu'elle où voilà, elle veut être aimée des élèves, qui l'apprécient et puis eux ils le savent très bien puisqu'ils disent « ah mais avec toi de toute façon on a le droit de rien faire, alors qu'avec les autres c'est mieux ». Et au lieu de réussir à se dire, je fais un pas de côté, euh je m'éloigne de ce qu'ils disent elle le prend de pleins fouettes. Donc on y travaille petit à petit, là ça fait deux ans qu'elle est avec nous, ça s'est un peu amélioré mais c'est du temps et de l'énergie, les entretiens... voilà, la remotiver, recadrer les choses, la rassurer sur sa pratique professionnelle aussi, euh. Mais c'est vrai que c'est quelque chose qui est compliqué parce que soit ils l'ont direct, soit ils ne l'ont pas forcément, du coup je trouve que c'est difficile de les accompagner là-dessus.

C : Et, bh du coup pour rebondir par rapport à ce constat que tu fais, cette posture qui est compliqué parfois à avoir, ce n'est pas forcément inné pour tout le monde, est-ce que tu

penses qu'une formation en qu'en amont aurait pu faciliter ces AED qui ont un petit peu un souci avec cette posture à l'acquérir plus facilement ?

J : Ouais, je pense, je pense parce que par exemple cette année on a travaillé avec l'AOREVEN pour proposer une formation aux AED. Donc c'était sur la gestion de conflits et Suzanne l'AED qui était le plus en difficulté, euh, elle, elle est ressortie de la formation en nous disant « ça m'a aidé », « il y a des choses que je comprends mieux ». Et je me dis, elle aurait eu ça un an avant, déjà ça lui aurait donné des billes et elle aurait été moins en difficulté. Et je pense aussi, alors nous on l'a reçu assez rapidement mais on était déjà après les vacances de Toussaint et on lui disant voilà « t'es pas là pour te faire aimer », « ce n'est pas ça ton travail, ce n'est pas ça qu'on te demande » et je pense que ça elle aurait eu un temps de formation dès le départ sur ces thématiques là, ça aurait pu que l'aider quoi.

C : Et du coup vous avez fait intervenir l'AOREVEN pour la formation des AED ? Je ne savais pas qu'ils faisaient ça !

J : Oui, alors en fait, au départ on voulait la monter nous-même et prise par le temps, on s'est dit qu'on n'aura jamais le temps donc on les a sollicités et oui, ils ont un module formation des AED avec plusieurs thématiques alors je pourrais plus te dire les modules exacts mais je pourrais te retrouver la présentation et...

C : Ok avec plaisir.

J : Et c'était intéressant ouais.

C : Et d'ailleurs, est-ce qu'au niveau de l'académie, pour les nouveaux AED, il y a une formation qui a été proposé ?

J : Alors oui Suzanne l'année dernière elle a eu, alors cette année Julie ne l'a pas eu. Mais l'année dernière Suzanne avait eu ça, elle avait eu une journée euh, bon elle n'en avait pas tiré grand-chose, c'était beaucoup de discussion autour des pratiques dans les établissements. On se rend compte que oui les postes sont divers selon les établissements mais pas plus, ça manquait de contenu et c'était un peu une journée perdue.

C : Ok, en fait finalement la formation proposée par le rectorat était moins pertinente que celle proposée par l'AOREVEN.

J : Exactement.

C : Et tu sais ce qui avait été vu durant cette formation ? C'était plutôt « droits et de devoirs des AED »,... ?

J : Alors oui le matin c'était ça « droits et devoirs des AED » et la circulaire de missions notamment et l'après-midi c'était échange de pratiques mais des échanges de pratiques avec des AED qui venaient d'établissements complètement différents qui n'ont aucun lien. Donc forcément à part se dire, « ah bah tiens moi je ne fais pas comme ça » euh elle n'en est pas ressortie avec des outils, avec des choses concrètes à mettre en place quoi. Ça ne l'a pas aidé spécialement.

C : D'accord et à part ça, il n'y a rien qui est mis en œuvre par l'académie ou en tout cas le rectorat hormis cette formation d'entrée dans les missions ? Est-ce qu'il y a autre chose qui sont proposés ou pas ?

J : Alors cette année, on était obligé d'inscrire nos AED a une formation laïcité, donc j'ai déjà deux AED qui y ont été avant les vacances euh, qui m'ont dit qu'ils avaient vraiment une demi-journée à écouter une CPE en plus, à leur expliquer ce qu'était la laïcité. Et qu'est-ce qu'on

fait si un musulman fait la prière dans sa chambre lors du ramadan, fin voilà les clichés habituels. Donc sans gros intérêt. Et encore une formation à la laïcité qui tombe dans les clichés. Donc ce n'était pas palpitants mais c'est la seule chose qu'on nous propose.

C : Et tu sais, c'était une formation uniquement pour les AED ?

J : Alors nous, on a eu un module obligatoire pour les CPE, on y a été avec ma collègue aussi, c'était du même acabit et là c'est tous les AED de l'académie qui doivent, fin de la Haute Vienne en tout cas qui doivent, fin je pense que ça se fait par département, qui doivent être formés, c'est une formation de 3h.

C : D'accord, ok sinon rien de plus qui a été proposé ? Vous, sinon c'est vous qui avez fait appel à des associations extérieures pour former les AED. Et du coup, qu'est-ce que tu en penses de la formation des AED actuellement ? Tu trouves que c'est suffisant, pas suffisant, qu'est-ce que tu en penses de ça ?

J : Euh alors ce qui me questionne, la formation des AED me questionnait moins quand on n'avait pas une possibilité de CDIisation ou qu'effectivement, c'étaient généralement des futurs profs ou CPE, ou des gens, des éducateurs qui avaient quand même une appétence pour le sociale mais qui n'allaient pas faire ça toute leur vie. Euh, donc en se disant bon an, mal an, même si tu n'as pas une formation. Maintenant qu'on a des AED qui vont être là pour toute leur carrière, euh, c'est maintenant un vrai sujet, euh je trouve qu'on est peu accompagné, voire pas du tout en fait euh. Moi j'ai une AED qui a été CDIisée en fin d'année dernière, on a écrit un courrier au rectorat, on nous a répondu que oui elle était CDIisée et puis voilà, il ne se passe rien, aucun accompagnement du projet, on se retrouve avec des gens qui ont pris des bonnes ou des mauvaises habitudes selon leur caractère et personnalité. Euh et qu'est-ce qu'on fait ? C'est la question à 10 000 dollars (rire). Moi je pense que euh, j'aurais besoin d'aide sur ces questions dans le sens où c'est compliqué de former des AED qu'on voit au quotidien, euh voilà moi je les connais, je sais ce qui va, ce qui ne va pas mais en même temps c'est bien qu'une personne extérieure aussi puisse les accompagner. Ça serait bien qu'elle est un espace neutre où elle puisse exprimer leur difficulté sans se dire « ah ça reste ma chef ou mon CPE » enfin voilà, malgré le lien qu'on a, on s'entend globalement bien, il reste toujours ce lien là et je trouve qu'elle aurait besoin de temps où aussi elles peuvent remettre en question mes pratiques, je trouverai ça normal comme moi qui remet en question les pratiques de ma cheffe. Du coup, je trouve ça juste quoi. Donc je pense qu'il faudrait qu'ils s'en saisissent les rectorats et qu'ils proposent un vrai parcours de formation pour les AED. En attendant, vu que ça n'existe pas, euh on essaie de bricoler avec l'AOREVEN euh, nous on va essayer avec ma collègue, on va avoir beaucoup de turn over cette année, des AED qui partent pour d'autres projets pros donc on a déjà réfléchi pour le début de l'année prochaine, vraiment avoir un temps de formation où on se met vraiment autour de la table tranquillement sans les élèves qui courent à droite à gauche pour les former et pouvoir discuter ensemble. Mais oui, je trouve que ça manque et c'est un vrai sujet.

C : Et pour toi, quelles sont les thématiques que les AED devraient voir dans la formation ? Quelles sont vraiment les thématiques là où il faut vraiment qu'ils aient des connaissances ?

J : Euh... Je pense que ce qu'il serait vraiment nécessaire c'est le fonctionnement global d'un EPLE, euh tout bêtement et savoir je ne sais pas, comment d'heures travaille un prof, fin des choses toute bête que quand ils arrivent dans l'établissement ils n'ont pas ces connaissances là à savoir euh bah tiens c'est quoi la différence entre le chef d'établissement et l'adjoint ? Euh quelles sont les différentes missions ? Alors ils apprennent sur le tas, on essaye de leur expliquer etc... Mais un temps dédié là-dessus ça serait intéressant. Euh et je pense aussi qu'il faudrait une formation sur ce dont on a parlé tout à l'heure, la posture professionnelle,

comment en se comporte face à des adolescents, qu'est-ce qu'on fait lorsqu'un ado, je ne sais pas fait une crise ou la violence physique, comment on intervient, tout bêtement, comment on intervient pour séparer une bagarre. Ça ne va pas de soi pour tout le monde. En fait, il faudrait des choses très pratico-pratique. Ce que je reproche souvent en formation c'est que c'est très théorique, très bla bla bla et en fait, on ressort, on n'a pas d'outils et on n'a pas l'impression de mieux s'en sortir et je pense encore plus quand on est AED, on est sur le terrain toute la journée, euh on a besoin d'outils, on a besoin d'astuces en fait.

C : ok, bh c'est intéressant. Et euh du coup, est-ce que tu penses qu'un AED, fin que les besoins d'un AED débutant et expérimenté sont les mêmes ?

J : Alors, je ne pense pas. Dans ma réponse précédente, je pensais plutôt aux nouveaux AED, euh après tu vois par exemple les AED qui sont là, je pense par exemple, moi Maria dans mon équipe, elle est là depuis 7 ans, euh elle a fait toute sa carrière au collège de Bellac, elle a eu son CDI l'année dernière, probablement elle ne bougera pas. Elle habite à un quart d'heure du collège, elle est très bien. C'est une fille qui vient de l'animation. Elle a été directrice de centre de loisirs, fin voilà elle a fait pleins de choses avant. Mais, elle est dans une routine, elle est dans ses habitudes, dans ses incertitudes parce qu'elle reste avec des problématiques qu'elle a toujours depuis 6 ans, c'est compliqué de la faire évoluer parce que nous voilà de notre côté on n'a pas une posture neutre forcément. Et je pense qu'elle aurait besoin de formations aussi pour donner un peu de contenu à ces missions. Euh moi je lui dis souvent que ça serait bien qu'elle travaille plus avec des profs, qu'elle s'implique dans des projets, qu'elle soit force de propositions, c'est une personne qui a énormément d'idées, bh voilà forcément quand tu as travaillé dans l'animation, tu as pleins de ressources. Mais elle est dans son train train et même temps, comment lui reprocher quand on la paye le smic et que on la fait travailler 40h par semaine. Je trouve que l'ambivalence elle est là aussi, c'est que je ne me vois pas leur en demander beaucoup plus parce que leur statut reste précaire et en même temps elle est en CDI, elle est amenée à être là longtemps et je trouve ça dommage de se cantonner à des missions de surveillance, voilà des missions comment dire, un peu d'exécution basique quoi.

C : Mmh mmh, et du coup, là tu parles justement que cette AED qui est CDIés, ça fait 7 ans qu'elle est là, tu essayes qu'elle se mobilise, qu'elle sorte un peu de ses missions de base et qu'elle essaye un peu de s'ouvrir à d'autres choses, et euh de manière générale, qu'est-ce que vous mettez en œuvre avec ta collègue pour essayer justement de les motiver et de casser cette routine ? Est-ce que vous avez missionné sur d'autres fonctions pour justement qu'elles sortent un petit peu de ce cadre de simples surveillances ?

J : Oui, alors on a essayé, on a fait en fonction des profils. Euh, on en a une qui est très chouette, qui est une très bonne AED mais qui ne veut pas s'investir plus. Elle est jeune, elle a 23 ans, elle est AED depuis qu'elle a 18 ans mais elle ne sort pas de ses missions. Elle est bien là-dedans et quand on la sort de sa zone de confort, ça la met en difficulté. Par exemple, elle, évidemment qu'on lui a ouvert la porte et elle peut mais on la pas forcé. Euh Suzanne dont je te parlais tout à l'heure, qui était en difficulté dans sa posture, on l'a mis sur la mission du CVC avec son accord évidemment. Euh mais justement pour qu'elle voit qu'elle est capable de faire autre chose. Voilà c'est une personne qui aime beaucoup, qui travaille dans l'évènementiel à côté donc elle aime beaucoup organiser des choses etc... Voilà, on essaye de s'appuyer sur les points forts de chacune pour leur proposer des choses qui sortent un peu de l'ordinaire. Euh, on a mis en place l'étude flexible cette année, alors on a mis des îlots, on a rendu l'étude un peu plus sympathique. Et donc Maria qui est là depuis 7 ans et Annia une autre AED euh elles, on les a mis sur ce projet-là, donc elles ont quand même fait des petites choses. Elles ont mis en place par exemple une espèce de, en fait, elles ont fait un grand dessin. Elles ont pris une image je ne sais pas si tu vois qui sait « Hugo décrypte »

C : Si di je vois.

J : Et du coup elles ont pris une photo de lui, qu'elles ont découpé en plein de petits morceaux, les élèves redessinent l'image qu'ils voient sur un bout de papier et ensuite l'idée c'est de recoller les morceaux pour découvrir l'image. Euh voilà, elles ont mis ça en place en étude, ça fonctionne bien, les gamins sont contents. Voilà, elles ont fait des petites choses, euh on aimerait que ça aille encore plus loin mais euh, elles se mobilisent doucement mais elles se mobilisent.

C : D'accord, ouais ouais, donc du coup ça permet un peu de casser cette routine de juste faire de la surveillance et rien d'autre et de stimuler un peu leur créativité quoi.

J : Exactement. Parce qu'après bon moi j'ai été AED hein, on sait on rentre dans une routine qui est à la fois confortable mais à la fois fatigante aussi parce qu'on fait tout le temps la même chose. Donc on essaye de leur proposer autre chose et de les impliquer sur des projets avec les profs. Alors ça ce n'est pas simple, euh déjà nous, de nous impliquer avec les profs ce n'est pas simple alors de les impliquer elles, c'est encore une autre difficulté. Mais petit à petit, on y arrive avec notamment les profs de sport par exemple. Euh c'est plus facile. On arrive à avoir, qu'elles aient ce lien là avec la salle des profs.

C : Ouais, c'est vrai que ce n'est pas simple. Surtout, du coup, par rapport à ça, est-ce que les AED dans ton établissement sont, fin comment ils sont perçus selon toi par la communauté éducative ? Alors on va dire plus les profs mais même par les parents potentiellement ? Fin voilà, comment ils sont perçus ?

J : Alors euh, plutôt bien, dans le sens où euh, tu vois j'ai quand même des AEd qui mangent en salles des profs le midi.

C : Ok, ça c'est bien.

J : Alors voilà, ça c'est bien. J'ai aussi poussé parce qu'avant elles mangeaient toute seule au foyer. Donc je leur ai dit, « bon allez les filles », mais petit à petit on y arrive donc c'est cool, ça crée des vrais liens. On a des profs qui sont chouettes, alors on en a deux trois qui ont été AED avant. Donc voilà, moi clairement je m'appuie sur eux et c'est grâce à eux que je fais rentrer les AED dans les projets de profs. Euh, et avec les parents, la chance que l'on a c'est que, en milieu rural, les AED elles ont des lieux avec des parents d'élèves dans le sens où Maria elle joue au tennis à Bellac donc elle connaît des parents. Suzanne elle travaille dans l'évènementiel donc elle connaît des parents d'élèves aussi. Il y a ce lien-là. Anissa elle habite à côté donc elle connaît aussi. Donc voilà, il y a un lien qui se fait à l'extérieur et qui permet que les parents aient quand même un contact plutôt bon avec les AED. Après on a quand même des parents pénibles, qui ne sont jamais contents. Moi je suis passé, en tout début d'année, quand on a reçu les parents d'élèves sur les réunions de rentrée, euh j'ai dit à chaque réunion et aussi lors des rencontres parents/profs, je suis passée dans chaque salle, euh expliquer que ma dotation c'était 5 temps pleins, que j'avais un internat à faire tourner et que du coup j'avais que 3 AED par jour. Ça veut dire que les midis, j'en ai une dans la cour, une dans le self et une au portail par exemple et c'est tout. Du coup, ils se rendent compte qu'on ne peut pas être partout, euh que s'ils veulent râler ils peuvent auprès des rectorat (rire) mais elles, elles n'y sont pour rien, que on fera toujours au mieux pour leur enfant et je pense que ce petit discours a eu un bon écho parce qu'on a nettement moins de problèmes que l'année dernière où on avait des parents qui nous appelaient « mais enfin, vous ne vous êtes pas rendus compte qu'il s'est passé ça ? » Bh non, parce que je n'ai pas assez de mondes. Donc ça je pense que je le referai l'année prochaine, euh voilà pour que, fin voilà les gens ne se rendent pas compte que... ce que ça représente. Donc moi je les invite à visiter le collège, à se rendre compte des différents postes, des différents bâtiments et quand on leur dit « elles sont 3 pour 370 élèves », « ah oui d'accord ». Donc ça permet de relativiser et un peu baissé la pression.

C : Ouais c'est important, c'est vrai qu'ils ne se rendent pas compte que parfois on ne peut pas être partout donc...

J : C'est ça, c'est ça.

C : Donc, est-ce du coup par rapport aux AED, parce que du coup quand tu me présentais tes AED, elles avaient l'air d'avoir des profils assez différents, est-ce que du coup ça crée des pratiques, ça crée des disparités dans les pratiques ?

J : Alors je pense qu'en partie oui, parce que, les élèves le disent. En début de semaine et en fin de semaine, ce n'est pas pareil.

C : Ah ok.

J : Alors, ce n'est pas non plus diamétralement opposé. Euh, les filles en début de semaine, ce sont des filles qui sont là depuis longtemps, euh, Maria, etc, qui elles sont très carrées et qui ont eu du mal notamment à s'adapter aux études flexibles à autoriser les élèves à chuchoter, dessiner. Alors que les filles en fin de semaine, ce sont des nouvelles AED, elles sont en plus toutes les deux maintenant, euh donc il y a des différences mais moi ce que je leur dis c'est que qu'il y en ait une qui laisse chuchoter mais pas l'autre, ça je m'en fous. Par contre, qu'on soit tous d'accord sur la violence verbale, la violence physique, euh les bousculades. Voilà des choses sur lesquelles on est intransigeants. Les élèves le savent, alors après ils savent bh quand Julie est en étude, c'est un peu plus cool que quand c'est Maria. Ça là-dessus, ça ne me pose pas de problème. En fait, tant que ça ne nous pose pas de difficulté dans notre pratique, voilà, je pense que l'on peut tolérer, je ne vois pas comment je pourrais leur demander d'être toutes pareilles, chacune avec ce qu'elles sont et c'est un métier tellement humain qu'elles ont chacune leur personnalité. Mais par contre, le cadre reste le même, on essaye quand même d'avoir des fonctionnements communs notamment par exemple sur l'entrée en étude, chacun en rang, des choses comme ça, un peu un rituel et après dans le cadre, elles adaptent un petit peu avec ce qu'elles sont.

C : Ok. Et par rapport à ces disparités qui peuvent exister dans les pratiques, après c'est normal, chacun est différent, est-ce que tu penses que par rapport à la formation et le manque de formation, bh justement d'avoir une formation commune aux AED ça pourrait permettre de lutter entre ces disparités de fonctionnement ou pour toi, chacun à sa personnalité et bon ça ne peut pas avoir forcément trop d'impact ?

J : Non, je pense qu'une formation, ça peut aider. Parce que nous par exemple, où on a dû agir c'est vraiment sur le cadre de départ. Là il a fallu qu'on leur explique qu'il y avait, qu'est ce qui était vraiment le cadre de base c'est ça et après à l'intérieur du cadre chacun peut agir comme il le souhaite. Mais je pense qu'une formation serait intéressante pour comprendre voilà qu'elles sont règles communes, comment on les fait respecter et après aussi comment on agit pour être en accord avec ces règles. Moi je leur dis toujours, parfois je reçois des élèves qui ont fait quelque chose dans un cours, moi je me dis que ce n'est pas grave mais pour le prof c'est grave donc comment j'agis avec ça alors que ça ne va pas forcément avec mes valeurs, etc... Ça c'est un arbitrage qu'il faut réussir à faire et je pense que sur cette idée là, ça serait intéressant qu'il est une formation sur... Mais aussi pour prendre confiance, je pense qu'il y a aussi beaucoup cette question-là. Quand on arrive dans un boulot où personne nous forme et c'est débrouille toi, euh c'est compliqué et je pense qu'il y en a beaucoup qui sont face à leur doute, leur question et qui sont un peu tout seul en fait.

C : Mmh c'est vrai, parfois ce n'est pas évident de faire avec les pratiques de chacun et en effet, vu qu'ils ne sont pas formés je trouve que ouais, ça c'est quelque chose qui est très

compliqué. Mais moi j'ai les mêmes problèmes. C'est vrai que les pratiques d'un AED à un autre, ça n'a rien à voir. Mais tant que bon ça ne met pas en difficulté le service ok. Mais quand ça pose problème parce qu'il y en a un qui est beaucoup trop gentil. Fin moi par exemple j'ai ce problème à l'internat, vu qu'ils sont plusieurs à gérer un dortoir sur la semaine, euh y'a le début de semaine avec un AED c'est un peu Open bar ils font ce qu'ils veulent et la fin de semaine est plus rigide et ils ont du mal à... Fin c'est normal quand on s'est que le début de semaine c'est Open Bar et la fin de semaine ça sera plus serré mais c'est vrai que fin j'ai des AED qui ont des pratiques très disparates et on sent que voilà, après c'est limite si ils sont pas dysfonctionnant cela donc bon, mais c'est vrai que je trouve que ça met vraiment en difficulté les collègues entre eux plus qu'autre chose.

J : Oui, nous c'est vrai. Après c'est vrai que moi dans l'équipe on n'a pas d'AED dysfonctionnant et c'est vrai qu'on est une petite équipe donc par exemple les transmissions sur l'internat euh elles se font d'un jour à l'autre, fin en plus comme elles sont peu nombreuses euh, ça fonctionne bien. Je pense que plus tu as une grosse équipe, plus c'est compliqué d'avoir des pratiques homogènes et pourtant c'est là que tu aurais besoin que tout le monde se mette sur la même longueur d'onde. Après sur l'internat, elles sont bien parce que tu vois, elles ont des règles communes et voilà personne ne transige sur ces règles-là. Le portable on le rend à 21h. Il y a des choses qui sont carrées et elles appliquent toute la même règle quoi. Et je pense que ça c'est important.

C : Oui c'est indispensable. Donc, du coup, euh est-ce que toi tu considères la fonction d'assistant d'éducation comme un véritable métier ? Là actuellement, est-ce que pour toi être AED c'est le métier d'une vie ou pas ? Qu'est-ce que tu en penses ?

J : Euh alors c'est aussi une question pour laquelle je suis très partagée. Euh moi je leur dis toujours « ne rester pas bloqué dans ce métier qui va vous rendre chèvre et envisager la suite ». Voilà. Parce que je ne vois pas, fin ça c'est très personnel, mais je ne vois pas comment on peut faire ce métier toute sa vie. C'est un métier qui est épuisant, c'est un métier qui est au contact des enfants tout le temps. On ne travaille pas 18h par semaine comme les profs on fait 35 voir 40 h par semaine, on est payé une misère et on a aucune perspective d'évolution. Donc en fait je me dis, je ne vois pas comment on peut être épanouie pendant des années dans un boulot comme ça. Alors un jour, peut être que je rencontrerai un AED proche de la retraite qui me dira « j'ai fait toute ma carrière en tant qu'AED » (rires) mais de ce que j'en vois et de ce que j'en ai vécu dans mon expérience personnelle, euh c'est éreintant, fin vraiment, encore plus en collège je pense. Les collégiens ils nous sollicitent 300 fois par jour pour tout et n'importe quoi, euh je trouve que c'est compliqué d'être efficace tout le temps dans ce boulot-là. Vraiment moi je les encourage. Suzanne, qui est arrivée il y a deux ans, avant elle était AESH, elle m'a dit à l'entretien l'année dernière « non mais moi je me projette sur le CDI AED ». J'en ai reparlé avec elle cette année, j'ai mis les pieds dans le plat en lui disant « voilà, moi j'ai aucun souci avec ton travail Suzanne, il y a des choses à améliorer, tu le sais on y travaille ok mais ne te projette pas dans ce boulot-là, qu'est-ce que tu vas faire de ta vie ? » Elle n'a même pas 30 ans, euh ce n'est pas possible. En plus elle n'a pas de bac, bon bref une galère.

C : Elle a pu être recruté sans le bac ?

J : Oui parce qu'elle a été AESH. Alors oui ça je ne savais pas mais voilà

C : Ok bim bon, alors là tu m'apprends un truc vraiment intéressant (rire)

J : À savoir, quand tu as été AESH derrière tu peux être AED.

C : Ça veut dire que tu peux être AESH sans bac, d'accord. Bon, on apprend quelque chose (rire)

J : En tout cas, à Limoges, après je ne sais pas si c'est pareil partout.

C : Ah franchement, nous je ne sais pas, en tout cas je n'avais jamais entendu ça. Déjà un CAP c'est mort donc. Ok d'accord.

J : Mais en tout cas je les pousse tout le temps, Myriam aussi qui est, elle est très bien comme AEd mais elle ne va pas faire ça tout sa vie, elle a 23 ans. Je lui dis « mais reprends les études ». Des fois j'essaye de pas trop les... à chaque fois je leur dis « j'aime beaucoup ton travail et j'aime beaucoup travailler avec toi, il n'y a pas de soucis mais vraiment... » Là cette question-là du CDI me, en fait, je suis très ambivalente et encore plus quand on se dit qu'il y a aucune formation et aucune perspective derrière. Parce qu'on fait, qu'est-ce qu'on en fait ? Mais en vrai, c'est compliqué d'avoir des... j'avais une collègue qui faisait aussi une VAE pour essayer d'être éduc mais ça ne marche pas parce qu'ils ont déjà aucune formation en tant qu'AED donc en fait, ça ne fonctionne pas. Le boulot d'éduc se professionnalise de plus en plus et ressemble de plus en plus à un métier de CPE avec des démarches de projets etc. Fin voilà moi je me questionne et je leur dis très honnêtement « qu'elle est l'avenir et qu'est-ce que vous allez faire ? » Maria qui est quelqu'un de super, pour le coup elle a travaillé dans l'animation avec des horaires décalés donc là elle est contente hein, elle a les vacances scolaires. C'est très confortable. Mais le problème c'est que le jour où tu en peux plus, qu'est-ce que tu fais ? Qu'est-ce que tu deviens ? Donc je suis très partagé sur cette question. En même temps, les 6ans, ça permet à des gens d'avoir un boulot, ça nous apporte aussi un confort. Dans le sens, j'aurais été déçue de devoir dire à Maria « en fait, on ne peut pas te reprendre parce que ça fait 6 ans ». Là c'est confortable d'avoir une AED qui connaît le boulot, qui va former les autres c'est top pour nous aussi. Mais pour elle, je ne suis pas sûre que ce soit la meilleure des choses.

C : Est-ce que tu penses que ce métier devrait être véritablement professionnalisé avec des formations ou toi tu trouves que le principe d'être, bon maintenant, il y a la CDIsation, en gros la question c'est est-ce que toi tu étais ok avec le fait, ok tu fais 6 ans et après on renouvelle un peu l'équipe chaque année ou tu trouves qu'il y a vraiment un travail à faire sur la professionnalisation du métier ?

J : Je pense que le problème c'est qu'il va falloir trancher. En fait, je trouve que cette période elle est compliquée parce qu'on est dans le flou. Ils mettent en place le CDI, tout en ne proposant aucune formation, aucune débouchée donc en fait, on est dans l'entre deux. Et en fait, il faut savoir ce que l'on veut. Soit on peut des gens qui sont en CDI mais dans ce cas-là, il faut les former. Il faut aussi réfléchir à bh tiens pourquoi pas, tu es en CDI donc tu peux passer plus facilement passer le concours de CPE, fin je n'en sais rien, ou un concours de profs, il faut que ça serve à quelque chose en fait. Voilà, que ça devienne un vrai métier dans lequel tu peux évoluer où alors tu peux faire des formations et avoir des IMP derrière. Tu vois, on peut réfléchir à plein de choses. Mais si on y va, il faut y aller vraiment et mettre les moyens derrière. Mais l'entre deux il n'est pas juste et pour ceux qui font ce métier-là, ce n'est pas correct de leur dire « voilà tu es au CDI, tu es bloqué au smic, ça sera ça toute ta vie et fait 40h et tais-toi quoi ! » Fin ce que je pense qui est dangereux et ce qui n'est pas bon actuellement c'est d'être vraiment entre les deux et que soit il faut aller vers un vrai métier avec des vrais formations et quelque chose de cadré où on peut évoluer ou alors il faut que ça reste euh quelque chose qui dure peu de temps et qui permet de payer ses études pour faire autre chose et dans ces cas-là c'est clair et voilà, on va vers ça et on sait que ça reste un métier très précaire et voilà. Je trouve que l'entre deux est vraiment compliqué. Je pense que ça serait intéressant que ce soit un vrai métier mais il faudrait que ce soit vu autrement quoi.

C : Et toi, tu étais ok avec cette question de la CDIsation ou c'est quelque chose qui te posait question déjà ? Fin, t'en penses quoi de la CDIsation ? Avant et maintenant ?

J : En fait, quand j'étais AED, je trouvais ça bien la CDIisation, parce qu'on en parlait déjà à l'époque, on en parle depuis la nuit des temps. Et moi je disais « voilà, je pourrais ça serait super, je serais AED toute ma vie ». Et puis finalement au bout de 4ans, je me suis dit que je n'en pouvais plus (rire), que c'était un boulot » Donc, et j'ai vu mes collègues à Ronsard, il y avait une équipe qui était là depuis un moment, ils sont tous arrivés au bout des 6 ans et puis ils pétaient les plombs, c'était n'importe quoi parce qu'ils étaient au bout du rouleau, euh en plus en REP+, c'était encore plus éreintant. Donc, ce n'est pas pareil je n'ai pas d'avis très tranché, je suis désolé...

C : Ah non, non mais c'est intéressant, il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses hein, c'est l'avis de chacun.

J : Mais c'est vrai, avant j'étais assez positive là-dessus en me disant que voilà ça peut aider mais maintenant quand je vois comment ça s'applique. Ou alors sinon, si on va vers de plus en plus de CDI, peut-être qu'il faut les obliger à changer d'établissement de temps en temps, à...

C : Oui à voir autre chose.

J : C'est ça parce que voilà, là elle va tenir combien de temps ? 10ans dans le collège ? Mais à un moment tu n'en peux plus en fait. Faudrait faire un peu de lycée, un peu de lycée pro, voilà faire un peu comme nous, ou comme, un système... alors pas de mutations car je déteste le système de mutations que nous on a mais un peu un truc, je sais que nous on travaille très bien avec les collègues du lycée. Ça pourrait être intéressant que voilà les AED en CDI bh tiens il vient faire 2h chez toi pour voir comment ça se passe. Je pense que voilà, il y a des choses à réfléchir mais qui ne sont pas pensées parce que voilà, ça coûte de l'argent. Alors juste on leur dit, vous êtes contents, maintenant, vous êtes en CDI et puis adienne que pourra quoi.

C : Mais c'est vrai que pour le CDI, le seul avantage qu'ils ont actuellement les AED c'est que maintenant ils peuvent faire un crédit quoi.

J : Oui voilà

C : Tu as une stabilité de l'emploi mais ce n'est pas les aider. Fin moi dans tous les établissements que j'ai vu, l'année dernière en tout cas il y avait déjà 3 AED CDIisés dans le lycée où j'étais et il y en avait un qui était déjà, c'était sa huitième année et tu sentais qu'il n'était pas motivé quoi. La routine quoi, je fais mon boulot, je fais le minimum mais après c'est normal parce que quand on en discutait, il me disait « Je gagne le SMIC, vous attendez quoi de moi ? » Mais oui c'est vrai, mais moi j'étais là « écoute franchement en vrai il faut que tu ailles vers autre chose quoi, on sent que tu n'es pas épanouie » et il me répond « Mais moi ça me permet d'avoir les vacances scolaires pour m'occuper de mes filles, ça me va très bien pour l'instant » Donc t'es avec des gens qui ne veulent pas s'investir car ils sont mal payés et qui ne sont pas reconnus. Et pareil, on avait essayé de l'investir dans pHARe, « ça serait supers, les élèves ils se confient à toi », il me dit « ouais mais moi je ne viendrais pas une journée sur laquelle je ne suis pas censé travailler pour faire la formation, soit c'est sur des heures où je suis là soit je ne la suivrais pas ». Et j'ai dit « bah la formation si tu ne la suis pas, on ne peut pas te mettre dans l'équipe ressource », il me dit « bh voilà, vous avez la réponse ». Et j'étais là, bon bh ok je respecte il y a aucun souci mais c'était hyper frustrant de voir que le statut fait qu'ils ne s'investissent pas. On a des AED qui n'ont pas envie, en tout cas, moi ça me frustre parce qu'avec le CDI j'ai l'impression qu'au début ils sont, quand la CDIisation arrive ils sont hyper dociles (rire) tu peux leur demander tout et n'importe quoi. Dès que c'est acté, alors là c'est bon, je suis CDIisé, balec.

J : En même temps, on les met dans des conditions, voilà. De toute façon il n'y a pas eu de formations, il n'y a rien eu, on leur dit, hop c'est marqué sur le papier qu'ils sont en CDI, euh voilà maintenant tu vas faire ça toute ta vie et de toute façon tu n'évolueras pas donc ça sert à quoi de faire des projets en plus, de s'investir parce que de toute façon tu n'as pas d'évolution possible derrière. Il n'y aura pas d'augmentation de salaire, il n'y aura rien. Donc en fait, je comprends aussi, c'est là où c'est ambivalent aussi. Je peux comprendre quand Maria elle me dit « je suis payé au SMIC, donc ça je ne vais pas faire » bh ouais je comprends. Et aussi on entend ce discours chez les profs qui ne sont pas payés au SMIC et qui ne veulent pas faire non plus. Du coup je me dis franchement, comment leur jeter la pierre. Mais c'est frustrant, je comprends, je suis d'accord avec toi. Parce que moi je trouve qu'on voit des gens qui sont malheureux du coup.

C : Mais complètement.

J : Qui ne sont pas épanouie dans leur boulot.

C : Après j'ai d'autres exemples de CDI qui se plaisent dans leur boulot mais par contre c'est clair qu'ils ne sont pas force de propositions et comme tu as ton AED actuellement qui est CDIés, ils restent dans leur zone de confort quoi. Moi je fais comme ça, j'ai toujours fait comme ça. Ça passe en vrai, ça fait le taff, les élèves ils sont en sécurité, ça passe mais c'est vrai que c'est frustrant quand tu relances des AED toute l'année pour qu'ils mettent en place des projets et que tu vois que ça n'aboutit pas parce qu'en fait en gros ils n'ont pas trop envie quoi. Et c'est dommage.

J : Exactement, je suis totalement d'accord avec toi.

C : Donc bon bref, on ne va pas refaire le monde hein (rire). Donc du coup je crois que j'ai posé toutes les questions.

Annexe 5 : Entretien CPE 3 - Laura

Celthia (C) : Présentation du sujet

Laura (L) : Alors moi du coup je suis Victoire Thibaut, je suis CPE depuis 5ans et je suis CPE dans un lycée de région parisienne depuis 4ans. Ça fait 4ans, fin en 4 ans j'ai changé deux fois de vie scolaire.

C : Ok c'est-à-dire ?

L : En fait, quand je suis arrivée, pour recontextualiser, ça faisait 2ans qu'il n'y avait pas de CPE fixe dans mon établissement. Du coup, il y avait que des contractuels pendant 2 ans, etc... Je suis arrivée avec une vie scolaire qui s'est toujours débrouillé toute seule. Alors la première année, il faut savoir que j'ai une petite vie scolaire, j'ai 3,8 équivalents temps plein.

C : Ah oui ! Pour combien d'élèves ?

L : Pour 760 élèves.

C : Oh putain ! Alors tu n'as pas d'internat mais ça ne fait pas beaucoup.

L : Ouais ça ne fait pas beaucoup et on est 1 CPE et demi.

C : Et ouais franchement la galère.

L : Oui je te le confirme ! (rire) Du coup voilà. Et quand je suis arrivée, la première année j'avais besoin de moi prendre mes marques donc je n'ai pas touché à l'équipe vie scolaire. Le truc c'est que la deuxième année j'ai senti que l'équipe vie scolaire en fait le problème, c'est qu'ils y en avaient qui étaient, trois, qui étaient vachement installés depuis des années et du coup quand je leur disais quelque chose et qu'ils n'étaient pas d'accord parce que ce n'était pas la manière de fonctionner bh en fait, il ne le faisait pas.

C : Bah ouais.

L : Donc en fait, je me suis retrouvé en énorme difficulté et du coup l'année, ma troisième année du coup, la deuxième année j'en ai renouvelé quand même deux, il y en a un que j'ai mis dehors en me disant « bh c'est lui qui fout le truc » et tout. Et en fait, l'année dernière, finalement j'ai renouvelé entièrement ma vie scolaire.

C : ok et ça du coup, ça n'a pas été trop compliqué dans le sens où il fallait justifier que tu ne les renouvelais pas, fin que l'établissement ne les renouvelait pas en fait.

L : Alors ça a été très compliqué parce que les profs ne comprenaient pas pourquoi je ne les renouvelai pas. Donc les profs, je me suis pris une heure syndicale, fin ce n'était pas moi personnellement mais ils ont posé une heure syndicale par rapport à ça. Les Aed n'ont pas compris n'ont plus. Et en fait, comme je venais de changer de chef depuis un an, ils ont pensé que c'était mon nouveau chef qui avait voulu les virer alors qu'en fait, c'était moi, c'est juste que ça ne m'allait plus l'équipe. Et du coup ça a créé une sorte de guerre dans le lycée et moi je me suis retrouvée prise à parti par des profs et tout. Alors je n'ai pas compris pourquoi parce que c'étaient des CDD. Donc ça a créé beaucoup de tensions, c'était très compliqué mais ça m'a permis à moi de recréer une équipe à mon image. Parce que l'équipe qui était en poste n'était pas l'équipe que moi j'aurais constitué de moi-même.

C : Je comprends complètement, ok d'accord. Et du coup dans ton parcours tu as été AED ?

L : Ouais j'ai été AED trois ans à St Exupéry (rire) tu sais avec toi d'ailleurs, avec un internat. J'ai quitté St Exupéry quand j'ai eu le concours quoi.

C : Et toi du coup en tant que AED, est-ce que tu as eu, tu as pu bénéficier de formations ? Au cours de tes trois ans, est-ce que tu as bénéficié d'une formation à un moment donné dans ta fonction ?

L : Non, les seules formations qu'on a eu c'étaient les formations en interne qui ont été fait par les CPE mais c'était euh, je ne sais pas, on avait eu une formation sur la gestion de crise là, tu sais où c'était un prof qui nous l'avait fait.

C : Oui, c'était sur la communication non violente il me semble.

L : Ouais c'était ça, après on avait un peu des formations à droite à gauche mais de réelles formations au boulot... En fait, quand tu arrives dans l'académie, tu en as aucune. Quand tu arrives dans le boulot tu en as aucune et moi je trouve que, fin moi je trouve, je sais que les premières années, il y a des trucs que j'ai fait, que je n'aurais pas dû faire mais parce qu'en fait, on ne m'a pas expliqué réellement tu vois. Je sais que par exemple, il y a eu des fois, alors ce n'étaient pas des mises en danger parce que je le disais mais tu vois par exemple je sais où il y a une fois où, je ne sais pas si tu te souviens de Yéléna ?

C : Oui

L : Voilà, Yéléna, je sais que, en fait, elle avait fumé avant de rentrer dans le lycée et je savais potentiellement elle pouvait être fonsdé et je ne l'ai pas du tu vois. C'était la première année, c'était la toute première année. La deuxième année tu vois au final je l'aurais dit mais tu vois parce que quand je suis arrivée, pourtant je pense que je faisais bien mon taff mais le problème c'est vraiment de trouver ce positionnement entre tu n'es pas leur pote et de l'autre tu n'es pas là pour être la police non plus. Ça je trouve que c'est le plus dure et on n'est pas trop accompagné dans ça.

C : Alors pour rebondir, par rapport à tes AED, est-ce que tu sais si eux, il bénéficie de formations ? En tout cas, quand il débute dans la fonction ?

L : Alors en fait ils peuvent, dans l'académie de Versailles, on a une formation des AED, c'est sur deux jours euh en fait, c'est proposé à tous les nouveaux AED ou à ceux qu'on veut envoyer en formation. C'est sur justement, tu as euh le rôle d'un AED, les missions, des mises en situation, la laïcité, le fonctionnaire, tu vois c'est global. Après c'est inscription sur base du volontariat, c'est-à-dire, ce n'est pas imposé. C'est-à-dire que moi si je ne veux pas inscrire mes AED c'est ok. Par contre si je veux les inscrire, je peux. Donc je trouve ça dommage parce que c'est toujours vous pouvez mais il ne l'impose pas et du coup moi j'avoue que moi des fois il y a des AED où je trouve qu'ils font bien le taff, parce qu'en plus, il le propose cette formation, c'est en octobre/novembre donc t'as déjà pris tes fonctions en fait, je trouve qu'ils devraient la proposer fin août, sur la dernière semaine.

C : Oui juste avant la rentrée.

L : Fin la première de septembre. Et en fait, le problème c'est qui le propose soit un mardi, soit un jeudi à chaque fois. Donc soit j'ai des étudiants qui ne bossent pas si le mardi, ni le jeudi et en fait qui ont cours donc ne peuvent pas y aller, parce que je ne peux pas leur obliger du coup soit au final, je me retrouve au final, il y a une fois où je n'ai pas envoyer deux AED parce qu'ils étaient bien et je me suis dit bh tant pis, ils débutaient cette année. Bh en fait, je ne les ai pas envoyés parce que les deux travaillés le mardi et le jeudi. Sinon je me retrouvais avec

un seul surveillant toute la journée donc je ne pouvais pas. Et fin comme je prends beaucoup, fin je privilégie beaucoup les étudiants pour prendre des mi-temps, bh en fait je me suis retrouvée bloqué tu vois. Donc c'est dommage parce que ça devrait plus être sur des jours comme des mercredis ou tu vois des jours où c'est plus facile d'organiser et même sur des jours de permanence sur les vacances quoi.

C : Mmh moi pour rebondir dans l'académie de Clermont, c'est deux mercredis après-midi tu vois. Ouais c'est vrai que les mardis et jeudis, ce n'est pas comme si les AED étaient déjà en missions. Après c'est propre aux académies donc...

L : C'est surtout tu vois, le mardi et le jeudi, on voit c'est nos deux jours sous tension. Et du coup, je ne peux pas me permettre de, d'avoir une vie scolaire en sous-effectif, que je crée moi-même. S'ils sont absents, bh ils sont absents mais tu vois c'est moi-même qui me met en difficulté, ce n'est pas possible.

C : Mmh alors toi tu parlais de tes AED, tu as quoi comme profils d'AED ? Donc tu disais, tu as des étudiants ?

L : Alors comme on est à 3,8 équivalents temps-plein, je prends que des mi-temps parce que euh, là, quand je suis arrivé, c'était que des temps pleins et en fait dès que tu as quelqu'un absent ne serait-ce que deux jours, ça fait que tu tournes qu'à deux au lieu de trois. Je ne vais pas me permettre de reprendre des temps pleins donc. Là j'ai un 80%, donc elle c'est une ancienne élève du lycée et elle n'a pas de projets professionnels, elle se cherche encore mais elle est top.

C : Ok

L : Il y a une 50% qui est étudiante en design... non en architecte d'intérieur.

C : Ok.

L : J'ai un autre étudiant qui veut devenir CPE, une autre qui veut devenir éducatrice spécialisée. Euh, j'avais un mi-temps qui voulait devenir tatoueuse mais là elle a démissionné donc là j'ai passé un mi-temps en temps plein qui n'a plus d'étude. Et j'ai un mi-temps qui est CDIé, c'est un mec qui en fait, a fait un burn out, qui a 60ans, qui fait pas du tout le taff mais voilà.

C : Bon ça va, il est CDIé mais il est qu'à mi-temps ça va, c'est un demi-branleur quoi, que tu as (rire).

L : Ce n'est pas un demi-branleur, dis-toi que là dernièrement il a plaqué une gamine contre le mur.

C : Ah merde, wouah mais c'est chaud ça l'histoire.

L : Voilà et le problème c'est que nous là on a fait des rapports euh au niveau, parce qu'en fait, les CDI ne sont plus gérés par le chef et par tu sais par la gestion des AED dans ton établissement.

C : Oui c'est le rectorat.

L : Ils sont gérés par le Rectorat directement donc par le DASEN. Et en fait, nous on a fait un rapport au DASEN et le DASEN il n'a rien dit quoi.

C : (Souffle de désespoir). Ouais mais moi ça me blase wesh.

L : Voilà et là dernièrement, il a suivi une gamine dans les toilettes et euh, il a voulu la faire ressortir de l'établissement parce qu'elle ne lui a pas montré sa carte et qu'elle lui menti sur son nom et en fait, il lui a gueulé dessus, et en fait, il l'a chopé pour la faire sortir des toilettes et on a fait un rapport au DASEN et on n'a pas de retour.

C : En fait, il a des réactions complètement, fin rentrée dans le conflit comme ça avec les élèves c'est complètement contre-productif.

L : Fin en fait, dis-toi que c'est un mec qui a été à un haut poste de responsabilités dans l'informatique avant donc dans une grosse entreprise et il a fait un méga burn out, il n'a pas bossé pendant 2 ans etc... Et après, il a trouvé ce poste d'AED mais il s'est arrangé pour que ça devienne un poste presque d'informaticien sur un poste vie sco et du coup il faisait que de l'informatique etc... Et du coup quand il a été CDIé, moi je me suis battue en disant, moi j'ai besoin de ces 50%, je préfère que ce soit lui que ce ne soit personne en fait donc il est revenu à la vie sco. Donc c'est quelqu'un dis-toi qui, donc là ça fait 4 ans, fin en tout ça fait 8 ans qu'il travaille dans l'établissement puisqu'il a été CDIé à sa 6^{ème} année et ça fait 8ans qu'il est en dépression quoi.

C : Ouais, il n'en sort pas quoi ?

L : En fait, il est psychiatriquement malade. Donc en fait, fin même si tu lui demandais de faire des efforts, fin moi je lui ai demandé, je l'ai déjà pris en entretien. Fin moi, il m'a déjà agressé fin, entre guillemets verbalement mais il m'a déjà gueulé dessus devant les élèves et tout, j'ai déjà dû provoquer une rencontre avec le chef, c'est parti très loin.

C : Ah oui putain...

L : Donc bon et ça ce n'est pas évident du tout.

C : Bah surtout, pour le coup ce n'est pas un AED où tu peux te dire bon allez je serre les dents parce qu'à la fin de l'année il sera plus là quoi. L'horreur

L : C'est ça et pour le coup il ne match pas avec l'équipe parce que bim j'ai que des étudiants. Donc tu mets un mec de 60ans dedans qui est, tu vois lui il a la mentalité des surgé, genre les règles, ce sont les règles. Il faut faire ça fin, enfin on se détend quand même, il y aussi une notion d'adaptabilité qu'il n'a pas. Tu vois par exemple il va se prendre la tête parce que la gamine elle n'avait pas sa carte, elle lui a donné un faux nom. Au lieu de différé et de dire « ok je vais regarder sur le trombinoscope comment elle s'appelle vraiment, faire un rapport après et au pire je demanderai un entretien avec Mme Thibaut et elle », non non, il fallait qu'il ait la réponse tout de suite. Bah non tu diffères. Du coup quand même à une récréation il a fermé le portail pour aller faire ça.

C : (rire)

L : Donc il a empêché les autres gamins de rentrer etc...

C : (rire) ça me fait rire, on dirait l'AED dont je te parlais que je ne voulais pas qu'il soit CDIé. Ils seraient très copains, vraiment.

L : C'est pour ça que je te dis « fait gaffe » parce que moi alors qu'il n'était même pas sur des missions d'AED, il a quand même été CDIé.

C : Ah non l'horreur. Ah non moi je te jure, s'il est CDIé le mec je vrille. Là je fais des rapports, je pète un câble, je fais une grève de la faim.

L : Le problème c'est que tu as beau faire des rapports etc, comme ils sont gérés par le DASEN. Et c'est un truc de fou parce que, moi je me suis dit avec ce qu'il a fait c'est bon, fin le DASEN il va partir, fin je suis contente. Bh n'importe quoi, que dalle. Que dalle, alors là il s'est mis en arrêt maladie depuis la deuxième histoire donc ça fait deux mois qu'il est en arrêt maladie.

C : T'as des remplacements ? Il est remplacé ou pas ?

L : Non

C : Oh putain, en plus il n'est pas remplacé.

L : Après en fait, quand il s'est mis en arrêt juste après l'entretien avec le chef, c'est au moment où mon autre AEd a démissionné et du coup j'ai passé un mi-temps étudiant en étude de CPE qui est trop bien et qui avait fini ses études, j'ai fait en sorte que ça provoque pas trop de trous au niveau de la vie sco donc j'ai fait des remplacements, j'ai déjà demandé aux AEd si ils étaient disponibles telle date, telle date et telle date si besoin de remplacement, tu vois je les ai déjà prévenu et en fait du coup ça fait qu'on a très très peu de trou car tout est anticipé. Mais j'ai dû anticiper de fou quoi

C : Ok, bon on dégraisse un petit peu, je vais revenir sur l'entretien (rire) Alors comment ça se passe chez toi pour le recrutement ? Qui s'en occupe ?

L : Alors le recrutement c'est sur CV et lettre de motivation. Au début j'appelle et selon mon ressenti au téléphone, soit je provoque une rencontre avec le chef d'établissement, soit je ne provoque pas d'entretien.

C : Le chef d'établissement fait tous les entretiens avec toi ?

L : Oui

C : Ok, c'est principalement toi ou il y a ta collègue aussi qui se joint à vous pour les entretiens ?

L : Alors comme elle est à mi-temps, c'est principalement moi parce que niveau emploi du temps c'est le plus simple et parce que je fonctionne très très bien avec mon chef et elle, elle a un peu plus de mal avec lui donc c'est plus moi.

C : Ok, donc après vous faites les entretiens et en fonction de votre ressenti vous décidez de recruter ou pas ?

L : Oui c'est ça, on ne dit jamais sur le moment. On appelle toujours.

C : Sur quels critères vous vous basez pour recruter un AED ? C'est quoi qui compte pour toi ?

L : Euh en fait, quand on fait les entretiens c'est très bizarre parce que moi au début j'avais une grille d'entretien et mon chef n'utilise pas du tout ça. Lui il fait en sorte de mettre mal à l'aise, fin de poser des questions très piquantes pour aller chercher la personne tu vois ? Et du coup j'ai complètement arrêté les grilles d'entretiens et c'est selon les réactions des personnes. C'est très bizarre, c'est-à-dire, qu'il y a des personnes tu vois la question « oui un élève vient vous voir, vous dit ça qu'est-ce que vous faites ? » Tout le monde qu'il faut dire « oui je vais voir le CPE ou l'infirmière » ou machin, fin c'est facile. Lui il pose des questions « oui si le chef d'établissement vous demande de lui apporter un café qu'est-ce que vous faites ? » ou alors « vous ouvrez la porte vous voyez la CPE en mauvaise posture avec un élève, qu'est-ce que vous faites ? » (rire)

C : (rire)

L : Fin il dit que des trucs comme ça, hyper gênant et déjà même pour moi.

C : C'est clair (rire) Ah il est trop marrant j'adore.

L : Non mais la première fois qu'il a fait ça, je l'ai regardé, je suis devenue rouge et il s'est marré, il m'a dit « fin c'était fait exprès ». Du coup maintenant il le fait maintenant tu vois.

Et en fait, nous ce qu'on regarde, c'est la réaction des gens. Est-ce que parce que, par exemple, pour le café, les $\frac{3}{4}$, ils disent oui parce que c'est le chef, parce que nana nana... Et en fait, ça le dérange, parce que ce sont des gens qui n'oseront pas, qui ne diront jamais non y compris aux profs, quand les profs viendront demander un truc qui n'est pas de leur rôle, ça veut dire qu'ils diront forcément oui. Du coup, on se base sur des critères comme ça et sur aussi est-ce qu'on sent la personne sincère ou pas, en fait, c'est que du ressenti, nos entretiens c'est vraiment que du ressenti.

C : Ok et vous n'avez pas du coup, je ne sais pas, est-ce que des fois tu vas plutôt privilégier les profils de l'animation ou voilà est-ce qu'il y a des petites choses que, est-ce que des fois c'est un peu profilé ? Est-ce que vous êtes sur les postes un petit peu profilé ou pas ?

L : Non, en vrai, le problème de la région parisienne c'est que tu ne peux pas te permettre de faire ça. Car tu n'as pas beaucoup de candidatures, tu n'as pas beaucoup de candidatures qualitatives. Donc du coup, euh si tu commences à profiler tes postes, tu n'auras jamais ce que tu veux. Et en fait, on se bat tous pour avoir ce genre de profils. Et moi j'ai remarqué qu'au final ce ne sont pas ces profils-là qui sont les plus, comment dire, en gros ces profils-là, ils ont déjà une certaine connaissance du coup, pour les « manier » à ta manière et comme tu veux les former toi, ils sont très peu maniables. Alors qu'au final, ceux qui n'y connaissent rien, tu peux les modeler comme tu veux en fait. Donc nous au final, on n'a pas vraiment de critères par rapport à ça.

C : D'accord, et du coup, toi c'est quoi les qualités ? Qu'est-ce que tu recherches au niveau des qualités ? Par exemple, polyvalent, autonomie, c'est quoi que tu recherches chez un AED ?

L : Alors moi c'est polyvalent parce qu'on est sur un établissement, comme c'est une petite vie sco faut absolument qu'ils soient capables de switcher de missions hyper voilà. Surtout des personnes qui communiquent et qui sont sincères. C'est-à-dire que tu vois, quand tu as une petite vie sco, tu ne peux pas te permettre qu'il y ait des histoires parce que sinon, c'est... Parce que tu sais quand tu as une grande vie sco, allez tu as une histoire entre deux personnes au pire sur 12 AED, ce n'est pas grave quoi. Ça ne t'impacte pas tant que ça. Moi je suis du coup sur 7 AED, si je ne me trompe pas... Ouais c'est ça, si sur 7 AED il commence à y avoir des histoires bh en fait, je ne m'en sors pas quoi. Je préfère prendre des gens qui communiquent, qui sont honnêtes et surtout, en qui je peux avoir confiance. Donc qui sont en fait, carré. Tu vois, fin qu'ils soient hypers structurés.

C : Ok, hyper intéressant. Du coup, euh, concernant l'accueil des AED, donc du coup, ceux que tu as recruté en début d'année, ça s'est passé comment pour l'accueil ? Est-ce qu'il y a un livret, est-ce qu'il y a un tutorat ? Qu'est-ce que tu mets en place ?

L : Alors du coup, tutorat on ne peut pas vu que j'ai renouvelé la vie sco, bim j'avais plus aucun ancien AED donc c'était une vie sco tout à fait neuve. Du coup, moi ce que je fais, c'est que je leur envoie le livret des AED au mois d'août, avant leur prise de poste, comme ça ils peuvent

le lire. Euh je leur envoie aussi une fiche de renseignement pour avoir toutes les informations moi aussi de mon côté. Et ensuite, ils ont la journée de pré-rentrée. Donc le matin ils sont accueillis avec tout le personnel, et on fait une réunion plénière avec les chefs etc... Et ensuite l'après-midi, je fais vraiment une réunion vie scolaire où on reprend les grilles de postes, les missions principales parce qu'en fait, le but, ce n'est pas de les submerger de missions ou d'informations. Le but, c'est ce que je veux, qu'ils arrivent le premier jour, qu'ils soient en capacité de faire le portail, de faire les couloirs et de passer les appels tu vois ? donc du coup j'insiste vraiment sur ça, sur qu'est-ce que j'attends d'eux, en fait, quelque part. Et ensuite, bah les premiers jours tu vois cette année, la première semaine j'étais tout le temps à la vie scolaire avec eux. Donc moi mon taff il n'était pas fait mais je n'avais pas le choix.

C : Oui, là je pense que l'année prochaine ça roulera mieux, parce que là c'étaient vraiment des novices et tu ne pouvais pas te permettre de...

L : C'est ça. Bah l'année prochaine, il y en a 3 qui restent et plus mon Cdi donc j'en ai déjà 4 qui restent donc il me reste 3 personnes à recruter.

C : Ouais d'accord, donc déjà ça sera...

L : Ouais, là ce que j'avais imaginé c'était faire un système de binôme euh, en début d'année, un ancien, un nouveau euh et en fait tu vois, sur la première semaine, on fait des rentrées en décalé selon les niveaux, donc du coup j'avais pensé sur la première semaine faire un emploi du temps spécifique où tu vois les AED font un nouveau, un ancien et après à partir de la deuxième semaine, là prendre leur vrai poste selon les emplois du temps de l'année.

C : Ouais donc tu essaies de t'adapter au maximum quoi.

L : Ouais sachant que c'est toujours ce que je dis aux AED, je me réserve le droit si jamais ça ne fonctionne pas les grilles de postes, les EDT selon les personnalités et tout, je me réserve le droit de tout changer les emplois du temps si besoin.

C : D'accord, euh du coup, là tu me parlais de leurs missions, c'est quoi les missions concrètement dans ton établissement, les principales missions des AED dans leur journée ?

L : Alors c'est passer les appels, fin le bureau. Les portails, les surveillances de couloirs, les surveillances de self et après gérer les absences, les retards, euh et voilà.

C : Ok et qu'est-ce que tu as remarqué, qui était le plus difficile ? Bon là vu que tu as renouvelé ton équipe, tu as pu peut-être le remarquer, qu'est-ce qu'a remarqué qui était le plus difficile lors de la prise de poste ? Où est-ce qu'ils étaient le plus en difficulté ?

L : Euh alors là pour le coup ça va dépendre des personnes, tu vois, il y en a un, ça a été de s'affirmer face aux élèves. Pour lui, il ne se sent pas légitime donc voilà ça, ça a été difficile pour lui à surmonter. Il y en a une qui ne comprenait pas que quand tu étais de surveillance de couloirs, ce n'est pas juste tu tournes en sifflant quoi. Il faut surveiller activement, nana. Fin je pense au début ce qui est compliqué c'est que nous en tant que CPE on a certaines attentes qu'eux ne comprennent pas forcément au début et c'est vraiment d'essayer de leur faire comprendre pourquoi ces attentes sont importantes. Et d'essayer de faire en sorte que tout de suite, ils prennent le pli. Je crois que c'est ça vraiment le plus dur.

C : Et est-ce que tu penses que justement une formation par exemple avant la prise de poste aurait permis que ces difficultés-là, ils ne les rencontrent pas forcément ?

L : Honnêtement non, car entre une formation et ce que tu vis réellement sur le terrain, tu as. C'est-à-dire qu'en formation, on va te dire, oui il ne faut pas faire ça, faut faire ça. Ouais même

nous en tant que CPE, il y a des trucs qu'on fait où on sait que dans les textes, on ne devrait pas forcément le faire. Fin c'est légal ce qu'on fait mais on sait que tu vois que c'est un peu border. Non mais parce qu'en fait, sur le terrain, tu n'as pas le choix. Du coup, je me dis, moi j'ai beau leur expliquer mes attentes, etc... Une fois que tu as les élèves à l'intérieur, c'est totalement différent.

C : Ok, bh du coup, toi concernant la formation des AED, est-ce que tu trouves qu'ils sont assez formés ou pas ? Euh si ce n'est pas le cas, qu'est-ce que tu penses qui serait indispensable qu'ils aient comme formation ? Fin voilà, qu'est-ce que tu penses de ça ?

L : Alors moi je trouve que déjà ils devraient avoir la formation imposée par le rectorat. Ça devrait être avant la rentrée scolaire ou la première semaine. Après, ils ne sont pas assez formés mais le truc c'est que les formations qu'on leur propose c'est trop théorique et tu vois c'est pareil c'est tout bête mais même moi quand des fois je veux leur proposer des formations, je sais qu'il y aura toujours un décalage par rapport aux choses qu'ils peuvent vivre au quotidien tu vois. Du coup c'est très compliqué parce que c'est un boulot, comme tu es en action, tu as beau avoir des formations, le jour où tu tombes sur l'action c'est compliqué. Fin pour l'avoir vécu aussi en tant que AED, tu vois quand on avait eu la formation sur la communication non violente, ouais non mais ok mais quand tu as le gamin qui te tient tête et qui colle limite sa tête contre toi, bh en fait, tu n'arrives plus à être dans la communication non violente. Fin voilà, il y a une réalité de terrain aussi. Je pense qu'en fait ce qu'il faudrait c'est que euh... les AED pour les formés, fin... Qu'il y ait la formation du rectorat pour tu vois au mois d'août mais que par exemple quand tu veux être AED, qu'on t'oblige déjà à faire une journée d'observation dans un établissement scolaire avant de prendre tes fonctions tu vois. Fin c'est dure, ça veut dire que tu dois avoir ton équipe avant juillet, fin c'est compliqué mais moi je trouve que voir une réalité de terrain, ça serait super important.

C : Non mais c'est clair, mais c'est hyper intéressant parce qu'en fait, là de ce que je comprends toi, si par exemple les AED que tu as recruté la plupart, ils ne savent pas su tout, ils ne connaissent pas du tout le métier donc ils sont vraiment arrivés genre, je ne sais rien quoi

L : Oui bah en fait, c'est ça ils ne savaient pas et pour ceux qu'ils connaissaient, ils venaient de d'autres établissements où le fonctionnement était hyper différent, tu vois. Et le truc c'est qu'il y en a qui se sont tout de suite acclimaté et franchement les 3 que je garde ils sont géniaux et tu vois il y en a deux autres, je me suis dit, soit c'est moi qui ne parle pas français soit ils ne comprennent vraiment pas les attentes tu vois. Donc, et en fait, tu as beau les former mais tant que ce sera théorique et que ça ne sera pas une formation pratique ça ne fonctionnera pas pour moi.

C : Et après, du coup toi tu penses, je ne sais pas, étude de cas, avoir une connaissance de la psychologie des adolescents, tu penses que ce sont quand même des thématiques qui peuvent être intéressantes pour eux ou pas tant que ça finalement ?

L : Pour moi ça serait intéressant mais pas que de ça, il faudrait que ce soit un mix de tout. Pour moi, il faudrait limite qu'ils aient certains trucs que nous on a eu lors de nos formations CPE tu vois. Parce que c'est tout bête, on leur demande, moi quelquefois je leur demande de mener des projets avec les élèves mais oui mais en fait, si tu ne sais pas comment faire ou par où commencer... tu ne vas pas te lancer. Et en fait, pour moi c'est logique car j'ai le truc de comment on mène un projet. Et tu vois, et en fait, il y a plusieurs fois quand je leur ai dit ça ils m'ont regardé, je voyais le vide dans leurs yeux, je me suis dit « je leur en demande trop » fin déjà qu'on est en sous-effectif voilà. Mais oui, je me suis dit on leur demande de s'investir dans un établissement mais on ne leur donne pas les moyens de forcément s'investir tu vois.

C : Et d'ailleurs là, je rebondis sur ce que tu disais, genre tu leur proposes de faire des projets, de mettre en place des projets avec les élèves euh, toi qu'est-ce que tu mets en œuvre du coup pour favoriser leur motivation et leur investissement ?

L : Euh aux AED ?

C : Ouais aux AED, qu'est-ce que, est-ce que tu mets des choses euh, est-ce que tu essaies de proposer des choses un peu en dehors de leurs missions vraiment basiques pour garder une certaine motivation et un engagement dans les missions ?

L : Alors je vais être honnête avec toi, j'aimerais bien, le problème que j'ai, c'est que je suis dans un établissement où tu vois on est un CPE et demi, je suis à 3,8 ETP donc par jour j'ai que 3 voir 4 AED max sur un établissement de 760 élèves. Du coup en fait, même moi je n'ai pas le temps de fédérer comme je le voudrais la vie scolaire. Le seul point que j'ai trouvé c'est que tu vois au lieu de quand ils n'ont pas de certificats médicaux, au lieu de dire, va s'y retrait sur salaire, en fait, ils me font des feuilles de demandes d'absences et du coup ce sont des heures qu'ils rattrapent à un autre moment. C'est par exemple « ah tu n'es pas là tel jour parce que je ne sais pas, va s'y tu bosses le vendredi et finalement tu voulais partir en week-end dans ta famille, tu as demandé à un collègue de prendre ton service, va s'y je ne te fais pas chier ». Tu vois, par exemple, si je suis pas contente, au lieu d'attendre que ça monte, je vais le dire tout de suite « ouais par contre, là, c'est pas possible » tu vois et en fait, je sais que j'en ai parlé avec deux AED il y a pas longtemps et elles me disaient parce que là je leur ai demandé leur souhait d'être renouvelé ou pas, parce que qu'est-ce que eux veulent, les 3 que je garde ils veulent être renouvelés l'année prochaine tu vois, ils veulent rester et tu vois quand j'en parlais avec les deux filles, elles me disaient que elles, ce qu'elles aimaient beaucoup en fait, elles avaient l'impression d'être prise en considération. Déjà quand il y a un problème avec un gamin, le problème il est tout de suite traité, ce n'est pas « oui, oui je le recevais » et elles m'ont dit « vous êtes vachement arrangeante sur les heures » et surtout je suis transparente avec eux, c'est-à-dire, s'il y a un truc au lieu de pas leur dire, finalement je vais leur dire tu vois. Et voilà, et on fait un repas vie sco à peu près milieu d'année et fin d'année.

C : Ah d'accord, ça c'est trop bien.

L : Et de temps en temps des petits déjs, parfois je leur ramène le petit déj.

C : ah c'est trop cool, ça a l'air d'être sympa quoi, bonne ambiance entre vous quoi.

L : Ouais mais ça c'est parce qu'au quotidien, je n'ai pas le temps de faire autre chose. Pour leur proposer un accompagnement, pour leur proposer d'autres missions, en fait, je n'ai pas le temps. Si je n'arrive pas à les fédérer comme ça, je ne les fédérerai pas du tout.

C : Après toi tu n'as pas assez d'AED, quand tu en as que 3 qui tournent en journée tu ne peux pas les mettre sur des missions, je ne sais pas, éco-délégués ou autre ce n'est pas possible.

L : Ah non, ce n'est pas possible. Tu vois il y en a un qui voulait être référent vie lycéenne avec moi, tu sais qui voulait m'accompagner dans ça mais en fait, dès que je fais les réunions ou quoi, je ne peux pas me caler sur son EDT à lui déjà de 1 et de deux, ça veut dire que soit il manque quelqu'un au bureau, soit il manque quelqu'un dans le couloir... Quand il est aux réunions donc en fait, je ne peux pas, je n'ai pas le choix.

C : C'est vrai que tu as une réalité de terrain qui fait que... bh voilà tu fais ce que tu peux avec les moyens que tu as quoi...

L : Exactement.

C : Sinon, alors, est-ce que tu considères le métier... fin plutôt la fonction d'assistant d'éducation comme un véritable métier ?

L : Non, parce que c'est quand même un boulot qui est ingrat. Tu es un peu genre en mode c'est toi qui captes les infos mais tu ne peux jamais voir la résolution. Tu vois, moi il y a des trucs où je ne peux pas leur dire comment ça s'est fini parce que bh ça reste quand même de la confidentialité sur certains trucs. Et c'est surtout que je pense que tu es tellement sur le terrain en train de gérer tout le temps un peu que de l'urgence ou la merde qu'en fait, tu ne peux pas tenir dans le temps. À un moment donné, moi je le vois en tant qu'AED j'avais fait 3 ans à St Ex, bh en fait, la troisième année je n'en pouvais plus, il fallait que je parte quoi. Donc pour moi, c'est un boulot temps plein pour autre chose mais tu ne peux pas faire de ta vie AED. Déjà, tu n'es pas assez rémunéré et c'est quand même un boulot qui est hyper ingrat. Je ne sais pas, pour moi ça ne serait pas possible de faire AED toute sa vie.

C : Mais du coup, par rapport à ça, est-ce que tu trouves que ça serait pertinent de professionnaliser le métier ? C'est-à-dire qu'il y ait une véritable reconnaissance ? Mais que pour ça il y ait des changements qui soient opérés en fait.

L : Bh genre ça, on m'avait déjà posé la question, le truc dont j'ai peur c'est où va être la frontière entre le métier de CPE et le métier d'AED du coup ? C'est pour que je me suis dit que si on commence à professionnaliser le métier, en fait, on va arriver sur des mini CPE. C'est-à-dire que les AED sont en CDD, les AED qui sont en CDI et juste après le CPE. Et tu vois du coup, on se retrouve un peu avec trois niveaux, qui va gérer quoi, où va être l'info, où va s'arrêter la limite d'un des niveaux. Est-ce que l'AED en CDI, tu lui proposes plus que l'AED en CDD ? Tu vois, enfin... Du coup pourquoi lui il aurait plus que... Et du coup je pense que la frontière deviendra trop fine ou on se retrouvera dans des situations où au final des AED prendront le rôle de CPE. Et pense que moi c'est ce que j'ai vécu honnêtement, mes AED quand je suis arrivé en fait, ils ont pris le rôle de CPE parce qu'il n'y avait pas de CPE, bh moi je n'avais pas de légitimité sur pleins de trucs.

C : Mais bien sur...

L : Du coup, même auprès des profs, au début c'était compliqué pour moi et puis mes AED dès que je disais quelque chose, bh non en gros ils avaient leurs habitudes et puis c'était comme ça... Et puis ils géraient des trucs et après ils venaient me voir « bon bh j'ai fait ça, j'ai fait ça » mais sans me demander mon avis alors que c'étaient des choses qui pouvaient m'impacter moi et si ça dysfonctionner, le chef c'est à moi à qui il aurait demandé des comptes, tu vois. Pour moi, c'est vraiment ce gros point d'interrogations.

C : Ok, fin moi je trouve que c'est une bonne réponse dans le sens où c'est vrai en fait. C'est comme la question du CDI, toi le CDI tu en penses quoi actuellement ?

L : Moi je suis contre (rire). Parce qu'en fait, le problème qu'il y a c'est que euh on le voit sur... déjà l'éducation nationale en guillemets, c'est déjà un boulot où si tu veux être planqué, tu peux être planqué. Déjà il y a une réalité de terrain. Sauf qu'à la vie sco, tu as de plus en plus de gens qui le font pour être planqués et qui dysfonctionnent. Sauf que quand tu regardes une vie sco qui dysfonctionne, c'est un établissement entier qui dysfonctionne. Il y a ça aussi, la vie sco joue beaucoup sur le fonctionnement d'un établissement et en fait, moi je suis contre le CDI parce que c'est un boulot où à un moment donné tu t'essouffes. Le CDI c'est aussi le risque que si demain tu as quelqu'un qui est CDIsé et finalement qu'il fait plus du tout le taff, bh ta vie sco en fait soit complètement détruite et dans ces cas-là que ça ne fonctionne plus.

C : Et toi du coup, tu la vois comment l'évolution du métier ? Parce qu'on voit euh, que le métier a pas mal évolué, avant déjà on était sur des MI/SE, on était vraiment sur des profils étudiants. Avec les AED, on est passé maintenant sur des profils qui ne sont plus des étudiants

du tout. Pour ma part dans mon équipe, sur 20 AED, je crois que je dois avoir deux étudiants quoi. Donc toi tu le vois comment l'évolution par rapport à tout ce qui évolue en fait ?

L : Bh moi je pense que les AED vont devenir, ça va devenir un poste à part entière en fait. Et je pense que soit là ils vont annuler le CDI et ils vont retourner que sur des CDD pour privilégier les étudiants, soit euh, ils vont aller que... fin ils vont laisser cette possibilité de CDI, voir l'élargir et du coup on va se retrouver sur un boulot où les gens, ça sera un boulot landa quoi. Mais pour moi, tu ne peux pas faire AED autre que pour de l'alimentaire quelque part.

C : Ouais

L : Pour moi c'est trop ingrat pour que ce soit une réelle passion. Et si c'est une réelle passion, tu découles sur CPE en fait. Tu ne peux pas rester dans un entre-deux. Pour moi quand t'es AED, t'es toujours dans un entre deux.

C : Mais tu sais qu'il y a des académies, par exemple, l'académie de Montpellier, ils rétropédalent eux sur le CDI. J'avais une copine qui avait demandé un CDI, elle était top franchement dans un établissement... Je ne sais pas mais dans Montpellier et elle a reçu un courrier qui lui disait bh non qu'il refusait son CDI parce qu'ils privilégiaient ce poste pour les étudiants.

L : Ah bh voilà.

C : Gros rétropédalage quoi et après pour moi ça dépend aussi des endroits où tu travailles. Pour avoir travaillé dans le l'hyper rural, euh recruter, tu n'as pas d'étudiants donc d'un côté tu es quand même content de pouvoir recruter des gens de 30/40/50 ans et tu es content de pouvoir les garder plus longtemps que 6 ans parce que bh tu galères déjà à recruter et ceux qui sont bons tu as envies de les garder fatalement parce que ça n'arrive pas tout le temps. Donc en fait, je trouve que c'est très compliqué parce qu'on n'a pas toutes les mêmes réalités de terrain. J'ai fait un entretien avec un mec qui travaillait en plein centre de Montpellier, bh lui il a aucun problème pour recruter des étudiants, ça roule et il est super content. Mais voilà, je veux dire que quand tu n'es pas dans une ville qui bouge, avoir des étudiants c'est compliqué. Donc ce n'est pas évident. Bh le CDI c'est clair que... Pfff pour voir certains profils de CDIsation, je trouve que ouais c'est un peu une connerie mais bon... Surtout que j'ai l'impression que, l'année dernière dans l'établissement où j'étais, il y avait deux CDI, maintenant, ils sont passés à quatre. Il y en avait un, depuis qu'il est CDIsé, c'est bon pépère, bien planqué comme il faut quoi. Donc euh... et vraiment tu vois c'est un travail alimentaire clairement.

L : Et après tu vois pour les virer, il faut y aller quoi.

C : Bh en soit, il ne fait pas de fautes lui. Il fait son taff mais c'est juste qu'il ne s'investit dans rien après tu vois, il fait vraiment son taff, il est un peu revendicateur mais rien de bien méchant pour le mettre à la porte.

L : Bh du coup ça te pourrit une vie sco.

C : Bh moi en tout cas, il m'a soûlé, je m'étais pris la tête avec lui en fin d'année, je n'en pouvais plus. Donc... Ah oui je voulais te demander par rapport à la formation des AED, est-ce que tu connais dans ton académie des dispositifs, fin euh, il y a le rectorat qui proposent une formation, est-ce que tu connais d'autres choses qui sont proposés pour les AED ou pas ?

L : Il n'y a rien d'autres qui est proposé.

C : D'accord, ok, vous avez l'AROEVEN chez vous ou pas ?

L : La quoi ?

C : L'AROEVEN ?

L : C'est quoi ?

C : C'est une association, vous, vous devez l'avoir. Alors je ne sais pas si je le prononce mal mais c'est une association en fait, euh qui est en partenariat avec l'éducation nationale et qui proposent des interventions sur diverses thématiques. Ça peut être sur le harcèlement, ça peut être justement des interventions auprès des AED, euh attends je vais vérifier que ça se dit bien comme ça parce que moi tu sais quelquefois moi je prononce mal des trucs... Ouais c'est ça l'AROEVEN.

L : Bh je connais pas du tout.

C : Ouais c'est, bh là je vais voir si ça existe en région parisienne, si je mets Versailles... Ouais tu l'as ! Parce que moi par exemple j'ai une collègue qui est dans l'académie de Limoges de justement et elle a fait appel à eux pour euh, former les AED à la gestion de conflits.

L : Ok

C : Donc voilà, elle m'a dit ça, je me suis dit « trop bien » et tout donc voilà, c'était pour savoir si tu connaissais quelques dispositifs à part le Rectorat.

L : Ok, c'est AROEVEN c'est ça ?

C : Oui, je t'enverrai le nom si tu veux.

L : D'accord

C : Sinon toi, est-ce que toi tu essaies parfois de proposer des formations en tant que CPE à tes AED par exemple sur les jours administratives ? Est-ce que tu proposes des contenus de formations ou pas ?

L : Alors euh non on ne fait jamais de permanence sur les petites vacances déjà. C'est vraiment que sur juillet et août. Et en fait, je t'avoue que non parce que comme on a le bac jusqu'au presque 12 juillet avec le grand Oral et après, il faut la préparer et... Je ne prends pas le temps donc non.

C : Et est-ce que tu penses que les besoins de formations entre un AED débutant et un AED plus expérimenté seront les mêmes ?

L : Débutant c'est totalement différent, moi je pense que débutant, il faut travailler plutôt la confiance en soi et le positionnement alors qu'un AED expérimenté ça va plus être en profondeur sur l'investissement, la gestion de projet, etc...

C : Ok, est-ce que tu penses, est-ce que tu as constaté dans ton équipe qu'il y avait des pratiques très différentes d'un AED à un autre ?

L : Ouais

C : Et est-ce que tu penses que c'est bien, c'est mal ? Est-ce que ce sont des choses que toi, ça t'a déjà mis en difficulté ou a mis en difficulté des AED ?

L : Alors en fait, le truc c'est que moi les deux que je ne garde pas, elles font trop copains copains avec les élèves par exemple et ils ont des passes droites et ça nous met vraiment en difficulté parce que même moi quelquefois je leur dis des trucs et les élèves ils disent « bh ouais mais Samira et Clara, elles ne m'ont pas dit ça ». Donc moi déjà, ça me met en difficulté. Et tu vois par exemple ça a déjà mis en difficulté leurs collègues parce que quelquefois quand ils ne veulent pas faire des billets de retards parce qu'ils sont trop en retard, ils sont bh ouais mais les autres, ils le font ». Donc ça les met vraiment en difficulté et en fait, quand tu n'as pas une euh parole commune ou une méthode commune euh, ça ne fonctionne pas.

C : Et est-ce que tu penses encore une fois que la formation aurait pu être bénéfique à ces personnes-là par rapport à la... Est-ce que tu penses qu'une formation vraiment sur ça aurait pu les aider à harmoniser leurs pratiques avec les autres ou non, c'est en elles et ça ne changera pas ?

L : Moi je pense que c'est plutôt en elle et que ça ne changera pas. Ce sont des nanas où tu auras beau leur faire des formations, elles s'en foutent, ça leur passe au-dessus. Parce que tu vois nous, alors si, cette année j'ai dû faire une formation laïcité pour les AED tu vois, ça a été une demande du Rectorat. Euh franchement je leur ai dit des trucs, le lendemain limite l'autre elle arrive avec une croix. J'ai dit « bh non ce n'est pas possible »

C : (rire) Ah non.

L : Fin c'est ça, et l'autre elle est voilée, fin elle est hyper dans la religion musulmane, limite pendant la formation, elle était là « oui mais en même temps c'est que la religion musulmane qui est visé » nana nana, fin tu vois tu es là genre... pff. Donc en fait, je pense que ce sont plutôt des mentalités les deux. J'aurais beau les former sur n'importe quoi en fait, ça ne changera pas.

C : Ah... Je l'ai demandé par rapport aux besoins de formations entre un nouveau et un ancien, est-ce que tu penses qu'un ancien AED aurait moins besoin de formation qu'une nouvelle AED ?

L : Euh non, je pense qu'il aurait quand même besoin d'être formé. Parce que chaque équipe change. Chaque année ta vie scolaire change donc chaque année les difficultés sont différentes

C : Ok, euh est-ce que tu penses que le métier d'AED est suffisamment reconnu par l'institution ?

L : Non (rire)

C : (rire) Et euh, du coup, qu'est-ce qu'ils devaient faire pour davantage le valoriser alors ?

L : Bh je pense déjà mettre plus de moyens. Euh tu vois, quand je vois des vies scolaires qui ne sont pas, qui sont genre sous doté, je trouve ça horrible pour les AED tu vois. Et surtout en fait, euh, bh je comprends pourquoi quand tu es un AED à 100% tu es à 41h. Tu vois, il devrait être à 35h en fait. Et surtout que tu n'es pas très bien payé. Pour moi il faudrait une revalorisation des salaires et passer à 35h. Après tu vois je sais que ça dépend du statut de cadre et qu'en fait, ils sont cadre C, catégorie C et comme les nanas, les secrétaires, elles font 41h tu vois. Mais pour moi, je trouve que ce n'est pas valorisant du tout et ça attire plus parce que tu es mieux payé en faisant 15h à Macdo.

C : Bh c'est clair.

L : Tu as compris le truc quoi.

C : Le seul avantage c'est les vacances scolaires en fait. Mais à quel prix après...

L : Ouais c'est ça. Mais bon et encore maintenant, on finit de plus en plus tard en juillet. On commence de plus en plus tôt en août en fait.

C : C'est vrai que par rapport aux profs, on est un peu mal lotis en vie scolaire.

L : Ouais.

C : Ouais bh écoute, j'ai fait le tour, il me reste plus qu'une question à te poser c'est : qu'est-ce que tu penses de la circulaire de missions des AED ?

L : Bh écoute pour ça il faudrait que je l'aie lu (rire).

C : (rire) Ce n'est pas vrai ?! (rire)

L : Donc je ne sais pas trop quoi te dire (rire)

C : Non mais par exemple, après du coup, bon j'imagine que tes AED ne la connaissent pas par exemple ?

L : Ah bh non, vu que je ne la connais pas moi-même.

C : Fin moi ça me choque dans le sens où, fin je comprends, je comprends, ça me choque parce que voilà, mais par contre ça met en valeur le métier d'AED. Nous CPE si tu ne connais pas ta circulaire sur le bout des doigts va il ne t'y est jamais recruté au concours tu vas te faire foutre. AED, tu ne connais pas grand-chose du métier, bah écoutez venez quand même quoi. On fera avec les moyens du bord (rire) Et ça c'est quelque chose que je trouve ça fou quoi.

L : Ouais mais le problème avec la circulaire de CPE, tu l'as apprise pour le concours. Si tu n'avais pas besoin de l'apprendre pour le concours, est-ce que tu l'aurais vraiment lu ? En vrai, de vrai, de vrai ?

C : Non je ne pense pas que je l'aurais apprise comme ça c'est clair.

L : Maintenant qu'on a eu le concours, dis-moi que tu la relis tous les ans ?

C : Non, je ne la relis pas tous les ans mais je connais les grandes lignes tu vois. Je sais quelques trucs, la circulaire ou le référentiel ça va, tu sais les grandes lignes.

L : Oui voilà mais on connaît aussi parce que ça devient logique avec notre boulot du quotidien. Et en fait, c'est ça, c'est que AED la circulaire en fait c'est la logique du boulot du quotidien aussi quelque part, tu vois. Après, je connais les lois sur le travail, les temps de travail, sur les repos, sur leurs missions etc... tu vois mais honnêtement même moi je n'ai pas lu la circulaire de missions des AED.

C : Bh je t'inviterai à la lire car je la trouve nulle à chier en tout cas... Elle date de 2003 et après ils ont fait des décrets, des mises à jour, ils t'ont rayé des trucs, fin c'est dégueulasse, euh c'est à l'image du métier, de leur reconnaissance. C'est un chiffon qui a été réécrit donc voilà on a fait le tour des questions. Merci beaucoup !

Annexe 6 : Entretien CPE 4 - Alexandre et Rose

Celthia (C) : Pouvez-vous tout d'abord me présentez votre parcours professionnel ?

Alexandre (A) : Après une maîtrise d'histoire, je me suis dirigé vers le métier assistant d'éducation puis CPE contractuel puis CPE titulaire puis par ce biais par le poste de proviseur adjoint.

C : OK

Rose (R) : Moi juste CPE stagiaire puis CPE titulaire.

C : Ok donc toi Frédéric tu as exercé la fonction d'AED, est-ce que déjà toi quand tu l'as été, tu as pu bénéficier d'une formation ?

A : Je pense que je n'avais pas besoin de formation, j'étais au-dessus du lot dès le début de ma prise de poste.

C : Alors, la vraie version s'il te plaît ?

A : Pas du tout, aucune formation.

C : D'accord, et comment ça s'est passé tes débuts dans le métier ? Est-ce que tu as rencontré des difficultés ?

A : J'ai suivi les conseils des autres AED sur les différents postes de l'emploi du temps. Et ensuite, j'ai regardé un petit peu ce qu'il se passait, j'ai aussi pris des conseils auprès des CPE et puis j'ai aussi avec ma formation, ma personnalité, c'était plutôt un contact que j'ai apprécié avec les jeunes, donc ça a facilité les choses. J'ai fait beaucoup de sport collectif, des choses qui m'ont permis quand même de côtoyer pas mal de personnes dans le milieu associatif. Donc, voilà, j'ai fait des choses, j'ai tâtonné et puis les années venants, c'est plus l'expérience du terrain qui m'a aidé plus que la formation fait par d'autres personnels.

C : Est-ce que tu aurais quand même aimé bénéficier d'une formation en début de fonction ou pas forcément ?

A : Je pense que je ne pensais pas à ça quand j'ai commencé le métier de surveillant.

C : Tu ne t'es pas posé la question de la formation ?

A : Non

C : Ok, alors dans votre établissement qui a la charge du recrutement des AED ?

R : Au niveau du recrutement sur cet établissement, c'est l'équipe CPE principalement qui fait le recrutement avec l'accord du chef d'établissement. On peut en discuter parfois selon les CV ou les profils quand on a un doute avec un membre de la direction pour avoir un avis extérieur mais tout ce qui est recrutements et entretiens, c'est fait par les CPE.

C : Et les conditions de recrutement du coup ? Au niveau des contrats, la durée, la quotité.

A : On recrute sur photos, il faut quand même le dire et sur statut maritale.

C : D'accord, bonne autre version ?

R : La quotité ça va être par rapport à la dotation qu'on a, par rapport aux profils en fonction de ce qu'ils nous manquent, par exemple un poste internat ou de la journée euh c'est assez compliqué à calculer et à voir mais ou alors ça va dépendre de nos postes spécifiques, on a des postes comme la cafétéria qui sont spécifiques où il y a peut-être une quotité plus importante que d'autres. Et après les conditions, ça va être aussi le CV en fonction de l'expérience, des formations. On regarde beaucoup tout ce qui est expérience, s'ils sont passés par de l'associatif ou de l'éducatif et après sur les entretiens, sur les questions des études de cas.

C : D'accord et qu'est-ce que vous recherchez chez un AED ? Quelles sont les qualités recherchées ? Est-ce qu'il y a un critère ou pas ?

A : Bh ça va être une personnalité déjà, quelqu'un dont on sent la proximité avec le public, ce n'est pas une question d'âge, c'est plutôt une question d'être à l'aise ou non.

R : Ouais et la sensibilité je trouve aussi, par rapport au public. Le fait que l'on soit sur des postes éducatifs.

A : Des personnes qui sont susceptibles d'encadrer des groupes et pas des élèves en particulier.

C : Mais pour ça vous vous basez sur une expérience ou pas forcément ?

A : Bh on se base sur un ressenti, on se base sur un CV, on se base sur les réponses aux questions, sur les cas pratiques que l'on pose puisqu'on essaye d'aller très très loin sur ces cas pratiques là et justement pour voir quels sont les réflexes des candidats. Et de toute façon on est obligé puisqu'il n'y a pas formation d'AED, on est obligé de se baser sur les choses qui nous parlent, soit des expériences, soit un ressenti.

C : Ok, comment ça se déroule l'accueil des AED, des nouveaux recrutés ?

R : Sur les débuts d'années, en général, il y a une réunion de service avec tout le monde et après sur les recrutements en cours d'année par exemple, il va y avoir une visite accompagnée par un autre AED déjà en poste après l'entretien, etc... Mais on a essayé de cibler les postes ou on va doubler. Le nouveau va être en doublon pendant une semaine. À l'internat on le fait pas mal de doubler un poste pour que pour les missions spécifiques, il est eu une semaine des missions faites avec ses collègues.

C : Donc cela c'est que pour ceux qui arrivent en cours d'année ou c'est même pour les nouvellement arrivé ?

R : C'est plutôt pour ceux qui arrivent en cours d'année. Pour le début d'année...

A : Bh le début d'année, on a déjà un peu plus de temps parce qu'on fait des rentrées espacées selon les niveaux d'élèves donc on a le temps de s'acclimater et puis de nous expliciter les fonctions et les postes qu'on a sur la grille.

C : Il y a un livret d'accueil ?

R : Oui, il y a un livret d'accueil plus un livret avec les grilles de postes spécifiques, c'est-à-dire, par exemple, la surveillance self, poste parvis, là on est vraiment sur le spécifique du terrain. Et le livret d'accueil, il y a tout le fonctionnement « qui est dans l'établissement », « les protocoles »...

A : « qui voir », « qui contacter »

C : Ok et un tutorat qui est mis en place un accompagnement entre ancien et nouveau ?

R : Il n'est pas formalisé mais il se fait quand même assez naturellement. Sur l'établissement, il y a quand même les AED qui ont un peu plus d'expérience notamment sur ce lycée-là. Ils vont naturellement allés accompagner les nouveaux.

A : Puis il y a un hymne qui permet de solidifier les relations entre les AED, c'est la chanson Diego.

C : Quelles sont les principales missions des AED dans l'établissement ?

R : Nous la première qu'on leur demande, on les questionne beaucoup au niveau des cas pratiques c'est euh, la sécurité des élèves. Ouais sur la priorité, en haut de leur priorité et on essaie de voir justement sur ces cas pratiques comment ils réagissent à ça et ce qu'ils mettent en priorité eux, après ça va être tout ce qui est communication avec les familles parce qu'avec le téléphone vie scolaire, nous c'est des postes spécifiques. Tout ce qui va être accompagnement et observation. Observation du terrain, à qui on fait remonter l'information et réussir à analyser si l'information est « nécessaire » ou futile quoi.

C : D'autres missions du coup ou pas ? Sur l'établissement ?

A : Missions d'encadrement globale sur l'établissement, sur le midi/deux, sur des lieux de passage, sur des...

R : Tous les temps spécifiques : récréations, permanence, ...

A : La circulation toutes les heures, vraiment tout ce qui est de l'encadrement et de la sécurisation des élèves. Et couvrir l'établissement. Fin c'est l'objectif qui n'est pas atteint, mais c'est l'objectif.

C : Et du coup quelles sont vos attentes vis-à-vis des AED ? Quelles sont vos attentes dans les missions ?

A : Bh l'observation, la...

R : J'allais dire du bon sens

C ; Bh oui oui.

R : Sur certaines analyses de situations, arriver à faire preuve d'un petit peu de bon sens sur l'observation.

A : Observer, analyser et puis alerter. Mais on est loin de ça.

C : Mais justement, on est loin de ça, pourquoi selon toi ?

A : Parce qu'il n'y a pas de volonté de s'ancrer dans ces fonctions-là.

R : Oui c'est ça, il y a différents profils. Il y a je pense les profils qui sont impliqués, qui sont conscients des missions qui leurs sont attribués, c'est-à-dire qu'on ne leur demande pas juste d'être des vigiles à l'entrée du lycée mais d'être sur les observations et pourquoi c'est important. Et il y a les profils où ils sont là plus pour une question il faut le dire financière aussi et où l'implication n'est pas forcément la même.

A : Quand tu prends l'exemple d'une AED qui était là déjà depuis 3 ans, qui s'étonne quand je parle de sécurité, que pour moi la sécurité c'est de savoir si un élève va bien. Voilà, ça prouve bien quelque chose.

C : Et pour, vous deux, est-ce que vous pensez qu'une formation pourrait permettre à ces AED, un peu qui prennent les missions à la légère de... d'avantage comprendre les enjeux ou... est-ce que vous pensez qu'une formation ça peut être pertinent ou non, ça n'a rien à voir avec la formation ?

A : Ça peut, une formation peut toujours être pertinente mais en revanche si le formé ne veut pas appliquer ce qu'il a appris ou ne veut pas comment dire s'impliquer dans le travail qui lui est demandé, formé, pas formé, j'ai envie de te dire, le résultat sera le même.

R : Soit c'est une personne qui a une méconnaissance du milieu éducatif et dans ce cas-là, la formation peut lui permettre d'avoir ce déclic-là, d'une vision avec plus de recul avec « pourquoi j'observe ça », « pourquoi c'est important que je regarde l'élève qui mange tout seul bizarrement cette semaine alors que d'habitude, il était en groupe. » Soit ça peut être en effet, une personne qui n'a pas forcément envie, qui vient juste ici, qui fait du badge c'est-à-dire je badge à 08h, je pars à 18h, je suis ma grille mais je ne fais pas plus. Et après pour les formations pareil, je pense que ça peut dépendre aussi euh, fin je pense que les formations, il faut qu'elle soit adapté aux contextes de travail également, ça peut pas être des formations trop générales parce qu'en fait, chaque établissement est particulier, nous ici c'est particulier sur le fonctionnement euh il faut aussi que ça ait du sens là-dedans car si c'est juste pour avoir une formation théorique de la sécurité, bh la sécurité ici c'est pas la même que dans un autre établissement ou quoi que ce soit.

A : Ouais en fait, les formations ça reste toujours important mais c'est le formé qui donne sens à la formation.

C : Donc si quelqu'un n'a pas envie d'être formé...

R : Bh sur les échanges, ça peut permettre aussi, une formation commune avec les autres établissements de bassin, si la personne ne se dit pas, bh moi j'ai des questions liées à mon établissement du coup je les pose et j'essaie d'avoir des réponses ou faire de l'échange, la formation ne sera pas forcément efficace ou apportera pas grand-chose à la personne.

A : Pour moi, ça va avec le poste. C'est-à-dire que si on se voit évoluer dans ce poste, là on sera beaucoup plus enclin à se former et à être... fin si on se voit évoluer dans ce poste pour les bonnes raisons. Parce que qu'on aime bien ce rôle éducatif là. La formation elle se fait sur plusieurs années, continuellement. En revanche, on ne peut pas dire euh fin pour les autres, elle ne se fera pas, elle se fera euh pour autant si je prends le cas de cette année, à chaque fois qu'on a réuni les AED pour leur dire quelque chose et leur expliquer que ce qu'on attendait d'eux c'était tel ou tel chose parce que tel ou tel chose était importante pour tel et tel raison, et donc c'était une part de formation ce qu'on faisait euh, il n'y a rien qui a changé. On a demandé des signalements sur ce qui pouvait se passer et comment on signalait et comment on observait, comment on analysait les choses, on a donné des pistes, on a donné des exemples, on a donné beaucoup de choses et pour autant il y a eu zéro changement donc on voit bien que c'est le formé qui fait de la formation ce qu'il en veut.

C : Après ce n'était pas vraiment une formation, c'était une réunion d'équipe.

A : Ah non je pense que dès qu'on s'appuie deux heures sur le même sujet, je pense que l'on peut commencer à parler de formation.

R : Ce n'est pas forcément abordé, c'est-à-dire que personne ne rentre dans la salle en se disant, je suis en formation mais pour autant le contenu finalement s'en rapproche et j'ai oublié ce que je voulais dire...

A : Quand nous on vient avec un message et des comment dire, des exemples et des manières, des façons de traiter ces exemples-là, c'est dans une volonté de formation. C'est pour expliquer que ce que l'on attend, on ne l'a pas suffisamment et que comment on peut l'atteindre cet objectif, c'est justement c'est en comment dire, en prenant et en suivant les conseils que nous, on peut leur donner puisque nous, on est dans ce domaine-là ou parce qu'on a été formé aussi euh, pour être dans ce domaine-là et qu'on sait que bien sûr on a pas de baguettes magiques et tout ne sera pas fait, tout n'est pas faisable mais en revanche je pense que quand on disait « observer », « analyser », « alerter » euh, c'est fin qu'on en recrute les personnes, on est quand même au départ persuadé qu'elles sont capables de le faire.

C : Ouais, peut être que deux heures ce n'est pas suffisant.

A : Non parce que moi je parle de ce sujet-là en particulier c'est-à-dire...

R : Oui, on est sur du spécifique là.

A : On a abordé un sujet deux heures et ça n'a abouti sur rien.

R : Sachant qu'on essaye quand on fait ça aussi, quand on demande quelque chose dont on est en attente, on essaye d'expliquer pourquoi on est en attente de ça, de pas juste le donner pour qu'il essaye de comprendre pourquoi c'est... Par exemple, je prends le poste de circulation, pourquoi circuler c'est important pour nous ?

A : Un an pour que la circulation soit effective. Obligation de passer par la hiérarchie pour que la circulation soit faite.

R : De faire des EDT adaptés et de nommer qui va dans quel bâtiment presque, on en était arrivé là pour arriver à ça. Tout ça en expliquant pourquoi c'était important et à quel point c'était préventif aussi de faire ça. Le but ce n'était pas seulement d'arriver au moment où il avait quelque chose mais d'être dans la prévention, de se dire « il y a des adultes dans le lycée qui circulent » donc je me sens en sécurité, donc je suis en sécurité.

A : Pas de circulation, des dégradations et des ouvertures de portes intempestives continues. Circulation, moins de dégradations, plus d'ouvertures de portes. D'ailleurs ouverture de portes arrêtés par la circulation et donc voilà, c'est juste... De toute façon quoi qu'il arrive, la meilleure formation du monde ne fera, n'obligera personne à faire ce qu'il n'a pas envie de faire.

C : Et justement par rapport.... Non je vous la poserai plus tard la question. Euh pour rebondir à ça, en gros, quelles compétences et qualités jugez-vous nécessaire pour exercer cette fonction d'assistant d'éducation ?

A : Je n'ai pas compris la question (rire).

C : Quelles compétences et qualités jugez-vous nécessaire pour être assistant d'éducation ?

A : Bh je pense essayer, même si c'est difficile, de se rapprocher au maximum de ce que moi je peux faire au quotidien.

C : (rire) Non sans déconner. Les qualités et compétences nécessaires ?

R : Les compétences je pense qu'il faut arriver à vite euh je ne sais pas si c'est vraiment une compétence mais arriver, essayer de vite analyser des situations pour prioriser les choses.

C : Oui l'analyse, l'esprit d'analyse.

R : Analyser et savoir « bh oui des fois je suis en poste... » je n'en sais rien... Parvis et je vois que devant le self il y a une bagarre, ce n'est pas grave, je quitte le poste Parvis. De pas avoir besoin de demander l'autorisation et d'arriver à prioriser largement là-dessus. Euh de travailler en équipe. Travailler en équipe parce que, sur la thématique de la communication, sur euh la transmission d'information, le partage des missions aussi, euh il y a beaucoup de choses et on a besoin aussi là-dessus. Tu peux compléter (en parlant à Fred).

A : Quelle est la question ?

C : Les compétences et qualités nécessaires pour exercer la fonction d'AED ? Donc on a dit l'analyse, le travail en équipe, est-ce qu'il y a d'autres choses qui te viennent ?

R : Moi je dirais un peu de rigueur quand même.

A : Moi je dirais la rigueur et l'intérêt pour l'autre, l'empathie,

C : Le sens de l'écoute.

A : En fait, vous faites les questions ou vous faites les réponses ?

C : Non mais c'est un échange en fait.

A : Non mais moi j'ai cru que c'était une interview.

C : Oui oui

A : Si c'est moi l'interviewé, c'est moi qui réponds.

R : Non mais c'est aussi de leur dire qu'on n'attend pas d'eux qu'ils soient simples exécutants. Un peu d'autonomie aussi mais sans non plus... pas passer par nous et pas communiquer mais savoir bien faire ce qu'on leur demande sur les postes etc mais avec le bon sens et un peu d'expérience et de communication avec les collègues. Réussir aussi à prendre quelques initiatives qui favorisent le fonctionnement.

A : En fait, j'aime bien te couper la parole en fait, j'aime bien qu'on voit que c'est moi le patron ici.

R : Mais il y a quelle qui le verra. Elle le sait déjà ça.

A : Non mais on ne peut pas faire ce boulot si on n'aime pas les autres en fait, si on n'est pas intéressé.

C : Bh surtout si on n'aime pas les ados non ?

A : Non les autres...

R : Non les autres, parce qu'il y a les enseignants qui passent en vie scolaire, il y a nous, pour le coup on est une équipe de plusieurs CPE, il y a la direction. Fin de comprendre qu'on travaille, vraiment le côté équipe et communauté quoi.

A : Au sens large. Sans cela...

R : On travaille avec l'accueil et eux en fait, ils sont aussi en contact avec beaucoup de monde. Et puis les familles, ça en fait partie aussi de la communication et du travail ensemble.

A : Ici, si voilà, si on n'aime pas le comment dire, les discussions, si on n'aime pas échanger avec les autres, si on n'aime pas euh la confrontation ou l'échange d'idées qui est complètement différente, qui sont complètement différentes, on ne peut pas faire ce travail-là. Parce qu'on est face à des gens et c'est l'âge, sont dans la contradiction. Eux-mêmes sont déjà dans la contradiction donc forcément, ils ne vont pas toujours être dans la contradiction avec nous mais ils peuvent l'être et justement si on n'aime pas discuter, si on n'aime pas échanger euh des idées, échanger ou reprendre les choses, on ne peut pas faire correctement ce travail-là. Et ça je pense, ce n'est pas quelque chose qu'on peut acquérir comme ça, je pense qu'on peut se révéler, je pense qu'on peut se dire qu'on n'était pas capable de le faire et finalement on se rend compte qu'on est totalement capable mais...

R : Oui ou sur les missions d'accompagnement.

A : Mais si on est pas déjà attiré ou intéressé par l'autre ça risque d'être compliqué ouais.

C : Ok, alors on change encore un peu de thème, fin pas de sujet mais...

A : Est-ce qu'on va parler de l'APS ou pas ?

C : De ?

A : De l'APS ?

R : Ce que j'adore c'est qu'en plus elle te fait répéter.

C : Non... euh pas maintenant.

A : Ah !

C : Alors qu'est-ce que vous avez remarqué chez les nouveaux AED, quelles sont les principales difficultés que vous avez perçu chez eux lors de la prise de poste ?

A : Euh le désintérêt.

C : Alors c'est une difficulté le désintérêt ?

A : Bh en fait, quand je dis le désintérêt, c'est que les missions paraissent soit futiles, soit euh

C : C'est plutôt de manque de sens dans les missions alors ?

A : Si c'est pour faire les questions et les réponses ?

C : Non mais j'essaie de comprendre parce que je trouve que c'est fort le mot désintérêt.

R : Non mais par exemple sur un poste comme, fin je ne sais pas si c'est ce que tu voulais dire mais sur un poste ils vont pas spécialement cerner l'utilité.

C : Oui comme la circu par exemple ?

R : Et ils ne viendront pas nous demander, le pourquoi etc ou alors ils viendront pas... alors peut-être qu'ils en parlent à leur collègue mais...

A : Bh désintérêt dans le sens où en fait, on part du principe où c'est une punition. Donc quand on s'empare du principe que ce qu'on nous fait faire c'est une punition, c'est qu'on ne s'intéresse pas aux enjeux de cette punition. Donc, peut-être que le mot paraît fort mais pour moi il est correct.

C : Ah non mais je ne remets pas en question l'emploi de ce mot hein.

A : Non mais je vois très bien où vous voulez aller donc...

C : On me vouvoie ?

A : Me faire passer pour une espèce de tyran

R : Mais il n'y a personne qui va l'écouter cet audio Fred

A : Non mais moi je me couvre.

C et R : (rire)

C : Donc le manque de sens dans les missions, d'autres difficultés ? Je ne sais pas, je donne des exemples, euh le rapport d'autorité...

A : C'est un entretien très dirigé j'ai l'impression.

C : Euh, non non mais je pose des questions. Est-ce que ça...

R : Non mais après les difficultés au niveau par exemple de poser l'autorité ou du cadre avec les élèves, ça va aussi dépendre des difficultés de chacun et aussi par rapport au poste, est-ce qu'ils sont accompagnés avec des anciens qui sont là pour leur euh, pour les accompagner ou pas. Ça va dépendre un peu de chacun je trouve avec la question de l'autorité. Mais par contre, celui qui encore une fois, il a pas envie d'être là ou qui n'a pas envie euh de prendre la mission éducative dans tout son ensemble, euh bh il va pas forcément réfléchir à comment aborder l'élève. Il va y aller avec sa façon de faire ou son idée qu'il en a en tout cas et pas de se remettre en question sur peut-être « bon j'ai réagi comme ça ok, mais est-ce qu'il n'y avait pas mieux, est-ce qu'il y avait pas plus simple et est-ce que je ne peux pas travailler différemment ? »

A : En fait, on passe, en fait c'est ça et je vais aller encore plus loin, je vais être assez violent mais on passe d'un rôle éducatif qu'on demande à un rôle qui est finalement « dans quoi moi je vais être confortable ? » C'est-à-dire que le confort, souvent on se dit que le fait de reprendre un élève ce n'est pas mon confort à moi, c'est-à-dire que mon confort c'est d'avoir un rapport de copain et c'est « olala ce n'est pas très bien, bon cette fois ça passe »

R : Ou alors faire semblant de ne pas l'avoir vu.

A : Parce que c'est beaucoup plus confortable et puis parce que ça n'engage pas... fin on a aucun engagement là-dessus.

R : C'est ça, il n'y a pas de responsabilité de la personne. Fin, il y en a une mais du coup il ne se rend pas responsable d'avoir repris, d'avoir puni alors que ça fait partie de leurs missions quoi.

A : Mais c'est à l'image de la société, c'est-à-dire qu'on voit juste l'acte, on ne voit pas le sens. Et en fait, on se retrouve avec des gens qui sont à l'image de la société. C'est-à-dire qu'on va parler de l'acte et on ne va jamais parler du sens.

R : Mais là typiquement, par exemple, l'histoire de la retenue d'hier, on pose une retenue euh il ya deux jours, l'incident s'est passé il y a deux mois. Mais vu que le papier a été retrouvé, même si ça date deux mois après, on entre la retenue quoi. Du coup les élèves n'ont pas compris mais ils ne peuvent pas comprendre et donc forcément ça crée un conflit. Ça fait partie

je trouve des choses à prendre avec un peu de recul et à avoir en terme de bon sens sur la posture qu'ils doivent avoir quoi.

C : Fin là du coup, face à ça, encore une fois parce qu'on en a déjà parlé plus ou moins mais pour vous, la formation ça aurait pas forcément une incidence positive sur cette euh...

A : Mais...

R : Je pense que la formation pour moi, il faut la voir sur un aspect général, pourquoi pas mais après il y aura toujours les cas particuliers ou les contextes d'établissement. Il y a des contextes d'établissement qui sont très forts par rapport au fonctionnement d'un service. Euh un service vie scolaire sera très différents en fonction du contexte d'établissement et des attendus de chacun et des habitudes de chacun etc... Mais par oui, il y a des missions ne serait-ce que du cadre où des choses comme ça qui peuvent passer par de la formation théorique, il n'y a pas besoin de terrain directement. Mais c'est vrai que le terrain euh permet de consolider en tout cas quelques ...

A : Bh c'est un appui, certes on ne peut pas dire que la formation soit inutile, c'est un appui. Mais je pense qu'il faudrait peut-être fin la difficulté c'est, c'est donner un sens à ce métier qui vient d'être CDIé et qui même pour autant, n'est pas... Personne ne se dit, je vais faire une carrière d'assistant d'éducation.

C : Bh si, ça commence à se poser, à se dire un peu avec la CDIation non ?

A : Mais je pense que ça peut être des choix de vie mais ça peut pas être, on peut pas se dire à 61 ans, je me vois faire du dortoir. Je pense que ça peut être des choix parfois, peut-être moins s'investir sur un travail contraignant, sur des, mais je vois, ça peut pas être en terme d'évolution, voilà pour l'instant, il y a pas grand-chose de mis en place en tout cas, de passerelle, de choses, ou je pense qu'à un moment, on est, c'est compliqué à un certain âge de se positionner sur ces fonctions-là. Fin ça c'est mon opinion.

R : Mais après pour en revenir sur ta question de la formation, je pense que c'est utile mais je pense que le piège ça serait de se dire on a besoin que de ça.

C : Oui, ça fait pas tout.

R : Non mais c'est comme toutes les formations liées à des problématiques : harcèlement, décrochage, etc... Ça peut aider pour voir aussi autre chose et faire des échanges professionnels etc, je pense que pour ça, c'est vraiment très intéressant mais il faut pas limiter en se disant « on a appris ça en formation, donc je fais ça » et je ne sors pas de ce que j'ai appris quoi.

A : Ou alors, il faudrait qu'il y ait une formation avant même la prise de poste. C'est-à-dire, se dire déjà quels sont les et c'est ça qui est compliqué dans ce boulot dans une année scolaire, c'est que dès le début, on est sur le terrain. Dès le début on est confronté à la réalité. Et dès le début, on n'est pas non plus doté pour se permettre de dire, on décharge certaines personnes de leur poste pour qu'elles soient qu'en appui sur comment, qui, qui forment ? Et comment on forme ? Qui a le temps de vraiment aller au bout des choses au jour le jour. L'établissement, sa vie c'est 1700 élèves, alors peut être que dans des petits établissements c'est plus simple 1700, dès le premier jour il se passe quelque chose. Dès le premier jour, on a des informations très importantes.

R : Oui ça peut même être des problématiques techniques.

A : Dès le premier jour, il y a des conflits. Je suis dans la classe de machine avec qui j'avais eu un problème il y a 7ans quand on avait 2ans et demi, fin voilà. Non mais c'est vrai. Et en fait, ou alors il faudrait se dire, la prise de poste elle se fait qu'après une semaine ou deux d'observations, fin la vraie prise de poste avec son emploi du temps qui se fait après avoir suivi le service, après avoir pris des notes, après avoir échangé avec les conseillers principaux d'éducation, la direction sur les attendus du poste. Et la problématique c'est que ce temps-là, on l'a en tout cas dans un établissement comme celui là, rarement. Et est-ce qu'on peut se le permettre ? On devrait se le permettre mais est-ce qu'on peut, je ne sais pas ?

C : Mais est-ce la formation relève automatiquement du CPE ?

A : Non mais la mettre en place euh avant une prise de poste, ça veut dire, travailler sur le bassin. Ça veut dire travailler sur des contrats de travail, ça veut dire que ces formations-là, elles sont dispensées par des gens qu'il faut faire venir de différents postes, de différents domaines. Faut que ce soit une volonté de l'académie.

C : Même du ministère parce qu'actuellement c'est pas le cas, il y a, je ne connais aucune académie où des AED sont formés avant la prise de poste.

A : Bh voilà il faudrait une volonté forte pour montrer, déjà pour mettre des personnes à disposition de ces formations-là. Parce que...

R : Qui c'est qui les encadre aussi ?

A : Voilà parce que demain, qui choisit ? Qui va intervenir ? Et dans quel domaine ? Et pour dire quoi ? Donc euh, parce que si tu commences à mettre ça en place, il y aura toujours quelqu'un pour te dire « oui tel intervenant quand même il imite sur tel sujet , sur tel chose.

R : Oui c'est ça, c'est que aussi AED c'est très polyvalent. Il y a de l'AED aussi sur de la nuit, sur des postes spécifiques sur de l'administratif avec l'application Pronote et il y a des établissements qui ne l'ont pas. Euh la communication, la thématique de la communication avec les familles, avec les personnels, avec les élèves.

A : Le harcèlement.

R : Poser son autorité, le harcèlement, les questions de laïcité, les valeurs de la République.

C : L'absentéisme.

R : Oui le décrochage, les signaux faibles, le repérer, pourquoi c'est important ? C'est pareil, c'est tellement polyvalent, qu'est-ce qu'on choisit à mettre dans cette formation là ? Quelle est la priorité pour une prise de poste la plus effective possible?

A : L'INSPE est déjà incapable de former des professeurs déjà euh comment dire qui sont euh instruits, qui ont une connaissance de ces sujets là.

C : Bh oui.

R : Faut aussi savoir que les personnes avec qui on travaille, notamment les enseignants, très peu connaissent nos missions et celles des AED de manière générale.

A : En deux ans d'INSPE, ils n'ont pas ces notions et on demanderait à des AED en deux trois jours de formations, de toutes les avoir.

C : Donc ça il faut réfléchir à quelque chose de...

A : Donc c'est...

M : La formation c'est bien mais qu'est-ce qu'on veut cibler, quel est l'objectif ? Parce que l'objectif d'avoir tout balayer, c'est impossible et ce serait contre-productif d'aborder pendant deux heures une thématique parce que ça serait un enchaînement de thématique sans approfondir aucune. Fin je ne sais pas.

A : La formation fin dans ces métiers-là, soit on crée une certification...

R : Oui avec des modules à valider...

A : Avec des modules, des choses comme ça mais alors là on change complètement le sens de... on en fait un réel métier avec une reconnaissance, évolution qui va avec. Avec des échelons, avec euh une possibilité de passerelle, avec des concours qui sont ouverts après temps et temps d'années de pratiques fin bref, c'est déjà le cas mais plus facile, plus facile. Et dans ce cas là, il faut le certifier.

C : Ok

A : Tu ne t'attendais pas à ça ?

C : Quoi ? Non mais très bien.

A : Tu ne t'attendais pas à ce qu'il y ait un mec qui soit aussi intelligent que ça.

R : Pourquoi tu dis que moi je suis pas intelligente ?

A : Parce que toi je pense qu'elle ne s'attendait à rien. Moi elle s'est dit « ouais le mec il est au-dessus » mais elle ne pensait pas que j'étais tellement au-dessus.

C : Non non mais ouais. Allez on avance. Du coup, vous avez relevé que la principale difficulté des nouveaux AED était le manque d'engagement, fin plutôt le manque de sens au niveau des AED dans leurs missions. Qu'est-ce que vous mettez en place vous favoriser, fin pour lutter contre cela ?

A : C'est quand même très orienter ce truc, on voit la problématique de son devoir, fin on voit...

C : Fin c'est un peu le but.

A : On voit où elle va mais par contre, moi je ne tomberais pas dans le panneau.

C : Est-ce que vous mettez des choses en œuvre justement pour lutter contre ce manque de sens ? Peut-être contre ce manque de motivation. Fin voilà je, la question est ouverte.

A : Bh on fait des apéros, on fait des après qu'entre nous.

R : On essaye de faire des entretiens.

A : Avec des gens qui prennent leur voiture avec des pleins phares ivres morts euh fin chantant à tue-tête au volant. Ça c'est des choses qui sont mis en place.

C : Dans le cadre professionnel.

A : Ah pardon.

C : Voilà, je te reconcentre.

R : On peut arriver, alors soit on fait des entretiens individuels quand on voit qu'il y a des difficultés alors des fois c'est demandé de la part des AED eux-mêmes, des fois, c'est nous qui demandons à les rencontrer pour essayer de faire le point sur certaines... Mais là c'est vraiment assez ciblé, c'est vraiment là où un cible un évènement ou une observation. Et après sinon, on essaye, on a déjà du mal à les voir tous ensemble, par rapport aux quotités, par rapport aux EDT et l'organisation. Donc on essaie de les voir tous ensemble, on utilise aussi les permanences administratives où là il y a pas d'élèves donc moins d'urgence et là ça nous permet d'avoir au final une heure de temps d'échange mais pareil sur ces temps-là euh ça nous arrive très souvent, voir tout le temps de n'avoir aucun retour de leur part. On a un temps d'échange où c'est très descendant.

A : Quel est la question ?

C : La question était : quelles actions vous mettez en place pour justement redonner du sens aux missions des AED ?

A : Fin malheureusement pas assez.

C : Pas assez d'actions.

A : Pas assez d'actions, pas assez d'entretiens, pas assez mais parce que c'est compliqué.

R : Si on voulait faire ça correctement, je pense qu'il faudrait faire beaucoup plus... pour les nouveaux.

A : Faudrait qu'on fasse des points tous les 15 jours – 3 semaines.

C : Faire des réunions vie scolaire ?

A : Faire des réunions vie scolaire.

C : Pas forcément que de l'individuel ?

A : Des réunions d'équipe, le problème c'est que l'équipe, les EDT sont tellement éclatés qu'en fait, on ne sait plus à qui on dit quoi. Fin on fait des choses, on donne des consignes qui peuvent être prises par un morceau de l'équipe d'une telle manière et différemment par d'autres parce qu'on va le dire autrement.

R : Ou alors c'est l'équipe qui va faire passer l'info aussi.

A : Ou c'est les équipes qui vont faire passer l'info. Euh en revanche, oui ça serait important de le faire régulièrement.

R : Même avec les nouveaux je pense rapidement en début d'année pour avoir leur retour, leur difficulté. On le fait mais trop tard.

A : Voir même tous les débuts de semaines pour rappeler les enjeux, les thématiques et puis ce qu'on attend d'eux parce qu'il y a eu telles problématiques la semaine d'avant. Ça il faudrait le faire. Mais pour le faire, il faudrait être déjà disponible et puis aussi on devrait pas réfléchir comme ça mais c'est la réalité, on est humains, et aussi ne pas se décourager de le faire. Parce que parfois on se décourage quand on a l'impression d'avoir dit comme prenons l'exemple de la circulation. On a dit pendant des mots, on les a sorti de la vie sco pendant des semaines, des mois et qu'on a l'impression qu'il faut toujours le dire pour que ce soit fait. À part depuis qu'on a, en fait, c'est l'exemple qui a montré que c'était important, c'est le fait d'avoir surpris euh des auteurs, les auteurs des ouvertures de portes qui a fait « tilte » et « ah oui c'est utile ».

C : Oui parce qu'on peut tomber sur ces élèves en question.

A : Parce qu'on est tombé dessus et parce que ce n'est pas anodin que ce soit tombé sur quelqu'un qui est engagé d'ailleurs dans le travail qui les ait surpris. Donc ce n'est pas anodin non plus. C'est peut-être un de celles qui trainaient le moins des pieds pour le faire qui est tombé sur ces élèves. Donc bon je pense aussi que c'est l'exemple qui a montré, comme quoi les discours parfois ne passent pas. Et c'est l'exemple qui a quand même convaincu, qui a plus convaincu. Puisque là, on est parfois obligé de le redire mais rarement par rapport à il y a un an.

R : Il y a ça, on devrait pas le dire qu'il y a une démotivation ou aussi un découragement là-dessus.

A : Mais si, il faut le dire. Il faut tout dire.

R : Non mais...

A : Elle est psychothérapeute, il faut tout lui dire...

R : Non mais eh il y a aussi, je pense il faut le dire, il y a une difficulté technique au niveau des EDT, au niveau... pour les voir, il y a une difficulté technique pour arriver à tous les voir. Parce qu'on aucune difficulté à prendre une décision par exemple de fermer la vie scolaire pour les voir, c'est pas une problématique de faire fonctionner le service par contre il y a une réelle difficulté à les voir tous. Parce que ces EDT là, il y a le fonctionnement internat, etc... sont extrêmement hachuré.

A : Oui surtout en journée, il y en a qui prennent à 8h, il y en a qui prennent à 9h, d'autres à 10h, d'autres à 12, 13, à 14.

R : À 18, à 20.

A : Voilà.

R : Et en fait, il n'y a même pas une équipe de début de semaine et fin de semaine. C'est-à-dire qu'on ne peut même pas se répartir en disant tous les 15 jours on enchaîne une semaine où on fait le lundi, la semaine d'après le jeudi, la semaine d'après le lundi etc... Même ça, ça ne fonctionnerait pas techniquement en tout cas, on oublierait toujours des gens. Et donc c'est frustrant ça aussi entre guillemets de se casser la tête dans le sens où on arrive pas à trouver un temps euh mais ça impacte aussi pas que la vie scolaire. Ça serait plus simple sur un établissement sans internat. Où les horaires par quotité...

R : C'est avec des équipes plus différentes.

A : Quand t'es en collège, sur un collège sans internat, la majorité de tes agents sauf si tu prends que des mi-temps, la majorité de tes agents font 08 – 18 ou 08 - 17 et tu te poses des questions, même si il arrive à 09h ou à 10h. Je sais plus ce que je disais.

C : Non mais ce n'est pas grave, c'est bon.

A : Non non, si si c'est très grave. Si si dans un collège, je me souviens très bien de ce que je disais. Dans un collège, même si les agents arrivent à 09h ou à 10h, on attend 10h, on fait la réunion de 09h à 10h euh de 10h à 11h plutôt et voilà. Ici, il y a des arrivés, des départs constants, c'est un vrai moulin.

C : Pour avoir travailler en collège, c'est un peu plus simple...

A : Je n'ai pas fini.

R : Non mais même les petits lycées aussi, c'est plus simple. Déjà pareil y a un truc qu'on a pas dit, c'est au niveau, on parlait de l'engagement mais du sentiment d'appartenance. Euh au lycée, je trouve que ça va avec.

C : Des AED du coup ?

R : Ouais, nous sur des petites structures, c'est plus simple de se dire, bon on fait une réunion là. Ok bon on va se débrouiller pour venir. Ici c'est non, c'est pas dans mes heures, je fais comment ? La première réaction. Ça veut pas dire que c'est une mauvaise réaction.

A : Alors bémol parce que je pense que le sentiment d'appartenance va dans les deux sens. C'est-à-dire qu'il y a ce que nous on a envie d'investir et il y a ce que les autres pensent de nous et font de nous.

M : Tu m'as perdu.

A : On peut mentir mille fois à mille personnes. Par exemple. Ceux qui écouteront comprendront à. quoi je fais référence.

C : (rire)

A : Non mais ce que je veux dire c'est que l'appartenance, c'est ce que les autres, comment les autres estiment ton travail et estiment ta fonction. C'est à dire qu'à partir du moment où tu ne te sens pas faire, être un membre à part entière de l'équipe, ce qui n'est pas forcément le cas ici, je pense à. d'autres établissements où on te fait bien comprendre que tu es juste là pour surveiller les élèves et pas pour donner ton avis. Euh en revanche je trouve ici que de la part du personnel enseignants, techniques, euh fin tous les autres personnels, il y a quand même une reconnaissance et une relation avec les AED. Et ça c'est un bon point ici et pourtant on voit bien que eux, eh bh même si il y a ça, et bh ça pousse pas forcément tout le monde à s'en emparer, à vouloir être reconnu comme un membre à part entière de l'établissement. Donc 'est plus compliqué que oui/ non, blanc/ noir.

C : Ok, très bien merci pour cette réponse. Est-ce que vous considérez la fonction d'AED comme un véritable métier ?

A : Va s'y répons parce que moi je sens que c'est un piège ce truc là.

R : Mais il n'y a pas d'histoire de piège. Euh après ça dépend, est-ce que quand tu dis métier c'est la volonté de se dire c'est une carrière et c'est ce qu'il disait tout à l'heure, d'évoluer avec ce poste ou...

C : Pour moi c'est plus dans cette idée là ouais.

R : Je pense que c'est un métier qui aide à construire autour d'enjeux autres professionnels. C'est-à-dire euh j'aimerais viser tel ou tel poste et être AED m'a permis de me confronter au public adolescent, m'a permis de me confronter à poser mon autorité etc... euh

C : Du coup, est-ce qu'on peut parler de métier ? Ce que je comprends, c'est que c'est un tremplin ? Donc est-ce qu'on peut parler de métier ?

R : Ça va dépendre... Sur des postes profilés, par qu'on en a ici, il y a des postes profilés. Je trouve qu'en effet, il peut y avoir une évolution de carrière. Sur les postes non profilés, je trouve ça difficile euh de faire pendant 10 ans de l'AED.

A : Métier ça veut dire 40h maintenant ça veut dire travailler au minimum 42 ans.

R : Sur les postes spécifiques moi ça ne me choque pas.

A : Non mais...

R : Un poste de bureau qu'on a ici en spécifique.

A : Oui mais 42 ans AED

R : Euh non...

C : Oui voilà quand je dis AED c'est vraiment... Parce que les postes spécifiques comme Karine, c'est pas tout le monde qui le fait.

R : Non mais c'est pour ça que je te dis qu'il y a des postes spécifiques mais hors postes spécifiques...

C : C'est plus de l'administratif donc c'est moi usant.

R : J'ai du mal à voir comment on peut faire ça très honnêtement, comment on peut le faire et le faire bien avec les bonnes conditions pendant autant d'années.

A : T'as rien demandé ?

C : Comment ça je n'ai rien demandé ?

A : On ne t'a rien demandé nous. Alors moi je vais être paradoxale. Je vais être paradoxale comme d'habitude, c'est un peu...

C : C'est un peu ta spécialité ?

A : C'est un peu ce qui fait mon charme.

C : Oui voilà exactement.

A : Voilà.

R : Mais tu sais qu'il n'y a personne qui va l'entendre ça ? C'est pas la peine de faire un beau discours, ça va être la seule à l'entendre.

A : Je veux faire parler mon charme naturel. Et mon charisme aux yeux de tout le monde.

R : Il nous faudra des cuts de ces audios parce que je pense que...

A : Est-ce que je peux parler ? C'est possible ça de me laisser parler ?

R : Ah je croyais, il y a que toi qui peut couper la parole.

A : Alors, je vais être paradoxale. C'est un métier dans le sens où c'est un besoin qui restera permanent. On a besoin d'encadrement, on a besoin de gens qui sont présents pour toutes les tâches qu'on demande d'effectuer aux AED. Il y aura toujours ce besoin d'accompagner,

de surveiller, d'aider, d'écouter, de fin voilà, de créer un lien de confiance pour que les élèves se sentent aussi eux, faire partie de quelque chose. Donc c'est un besoin qui est permanent. On peut pas te dire demain, ce besoin là il existe plus, c'est pas vrai. Tant qu'il y a école, tant qu'il y a les lycéens, euh il y a ce besoin là. En revanche, dans le sens, là je parle dans le sens de l'employeur, en revanche dans le sens de l'employé, j'ai du mal à croire que l'on puisse s'épanouir plus de 40 ans dans ces fonctions. Même si on s'en empare, qui peuvent paraître assez restrictifs sur le long terme, euh parce qu'il n'y a pas de passerelle, parce que de naturelle je veux dire. À part dans les métiers de l'enseignant mais dans ces cas-là, ça veut dire avoir un niveau d'étude ou faire des études. Quoi que maintenant, ça repasse à bac +3, je veux dire, les concours de l'enseignement. Mais il faut quand même avoir un bac +3 donc mais voilà, c'est ce paradoxe-là. C'est que d'un côté le besoin il restera mais en revanche, je me vois mal moi me dire, je sors de mes études, je deviens AED et je le reste jusqu'à ma retraite. Je vois pas dans ce sens là euh fin voilà, je ne peux pas et je ne voudrais pas moi accompagner quelqu'un dans un projet tel que celui-là. C'est-à-dire que j'essayerai quand même de faire évoluer les choses, de passer dans des postes différents, de de voilà.

C : Et du coup, de ce que j'entends dans vos dires, euh...

A : Tu me vouvoies ?

C : À vous deux.

A : Ah pardon.

R : Parce que j'existe un peu.

A : Euh pardon excuse-moi, je ne t'avais pas vu.

C : De ce que je comprends, vous ne trouvez pas ça pertinent du coup de professionnaliser le métier ? Que ce soit vraiment une profession ? Parce qu'actuellement, on est pas sur une profession. C'est... (silence puis bruit de ventre puis rire). C'est le café.

A : Non ce n'est pas le café, c'est le self là.

C : (rire) Oui aussi. Donc du coup oui pour reprendre ma question, est-ce que vous pensez qu'il serait pertinent de professionnaliser le métier ou pas ?

A : Mais oui, c'est toujours pertinent de rendre les gens plus professionnels qu'ils ne le sont. Et que ce soient pour faire ces fonctions ou pour se diriger vers autre chose après.

R : C'est ça en fait, c'est développer des compétences qui vont être utiles au moment où ils sont AED et si en plus ça peut faire du lien avec leur projet.

C : Quand je parle de professionnalisation, ça veut dire qu'AED devient un véritable métier.

R : Avec la CDisation tu veux dire ?

C : Soit la CDisation, soit en tout cas il y a vraiment un métier à part entière dans le sens un peu comme un éduc par exemple.

A : Mais là c'est trop restrictif ce que tu nous dis. Ça veut dire par exemple, je veux me professionnaliser, je veux être chauffeur routier d'accord ?

C : Oui oui

A : Mais en même temps, t'es pas que chauffeur routier, je veux dire, il y a un moment, tu, tes compétences que tu vas avoir en étant chauffeur routier, tu vas en acquérir d'autre que tu pourras faire valoir sur d'autres métiers. C'est-à-dire que par exemple, tu vas peut-être travailler pour le BTP à un moment, tu vas travailler sur des chantiers, tu vas apprendre des choses, tu vas pouvoir faire du frigorifique, tu vas pouvoir faire des trucs comme ça et en fait, ce que tu vas apprendre de bases juste en conduisant en fait, il y a d'autres choses qui vont arriver et il y a peut-être ces choses-là qui vont t'emmener vers d'autres domaines en fait.

C : Oui non mais je comprends ce que tu veux dire du coup. Ça veut dire mmh...

A : Qui vont te faire travailler pour un domaine très très particulier. Et en fait, tu seras parti, ce n'est peut-être pas le bon exemple là mais ce que je veux dire, c'est que, c'était l'exemple parce que je voulais que ce soit un truc qui peut potentiellement être touche à tout. Ça veut dire que tu peux transporter du pétrole, du gaz, tu peux transporter des matériaux, tu peux transporter de la nourriture et je veux dire derrière après tu peux être en contact avec tout un tas de métiers dans lesquels tu peux faire valoir cette expérience là.

R : Ça ne t'aurait peut-être pas ouvert des portes avant.

C : Donc AED typiquement, ça serait bien de permettre aux AED de basculer sur des métiers comme je ne sais pas éducateur, fin je ne sais pas euh

R : Mais même pas forcément tout le temps lié à l'éducatif, parce que parfois il y a sur certaines missions, ils se trouvent à l'aise ou développent des compétences, ça peut être sur du secrétariat,...

C : Oui aussi.

R : Ou d'autres choses et se rendre compte qu'être en contact avec d'autres personnes typiquement un accueil par exemple, développer, se dire, ah je me verrais bien faire ça. Métiers de l'accueil, euh...

A : Moi je vois...

R : Ou du secrétariat

A : Je vois un AED par exemple qui se dirigeait vers les métiers de chirurgiens ou skippeur, là pour moi il serait typiquement la personne qui pourrait demain ouvrir un cabinet et être psychologue. Fin parce qu'il y a eu ces 6 ans-là qui fait qu'il s'est spécialisé euh dans l'écoute

R : Et dans l'étude de la psychologie clinique je pense.

A : Oui et puis dans l'écoute et dans la compréhension des autres.

C : Mais oui mais oui, bien sûr. Et du coup, est-ce que....

R : Je pense que si ces profs lui demandent l'audio du mémoire, ça va être magique.

C : Est-ce que vous pensez du coup qu'une formation professionnalisante officielle est nécessaire ?

A : Nécessaire, euh nécessaire, il n'y a jamais rien qui est nécessaire en fait, si tu veux qu'on aille sur, on peut parler de la nécessité de choses si tu veux. On peut commencer par ça mais ça peut prendre des heures.

C : Oui mais c'est pas ce que je recherche.

A : Ah ! Tu veux quoi alors ?

C : Juste que tu répondes à ma question.

A : C'était quoi ?

C : Est-ce qu'une formation professionnalisante des AED est nécessaire ? Vraiment quelque chose d'officiel ?

A : Je pense...

R : Fin en gros qu'ils ne puissent pas être AED sans avoir fait ça ?

C : Ouais c'est un peu l'idée.

A : Euh pourquoi pas. Est-ce que c'est une nécessité ? Non euh est-ce que ça serait euh, est-ce que ça serait très utile je ne sais pas. Est-ce que au moins, est-ce que ça pourrait être un plus ? Oui. Toute formation est un plus. En revanche, est-ce que commençait à dire c'est la solution à tous les problèmes ? Je ne pense pas.

R : C'est ça. Il faut toujours dire, ok la formation mais derrière, soit le recontextualiser ce qu'ils ont appris en formation par rapport au type d'établissement, soit par rapport à leur expérience ou leurs vécus des premiers mois. Ah oui mais moi en formation on m'a dit ça par exemple, on m'a dit de faire comme ça etc... Faut pouvoir le reprendre avec eux.

A : Par exemple, prenons un exemple pour être précis. Je t'ai dit 27 fois que j'étais susceptible et pour autant ça ne te dérange pas de me rabaisser constamment.

R : Il faut avoir de la patience avec toi.

A : Tu vois

C : Mmh

A : Et pourtant je te l'ai dit 27 fois. Tu vois donc c'est toujours ce que les gens en font.

C : Oui de l'information exactement.

A : C'est parlant hein ?

C : Oui c'est très imagé. C'est très très parlant.

R : De la formation sur de l'aspect technique ou sur le cadre légal c'est vrai que ça peut avoir quand même euh de l'intérêt.

A : Non mais tout est bon à prendre. En revanche et ça, ça ne peut être qu'une volonté qui soit à minima celle du bassin et qui au mieux devrait être celle de l'état en fait. Parce qu'on parle de CDI mais en fait, il y a rien. On parle de droit, il y a pas de devoirs qui se sont mis en face. Et ce qu'on fait avec les élèves, c'est toujours ça. C'est de mettre en face à face avec des citoyens globalement, c'est de faire des citoyens. Citoyens, c'est quoi ? Des droits, des devoirs. Là on a donné un droit certes, le droit du travail, le droit à la continuité d'un poste dans les 6ans. Mais en revanche, les devoirs qui vont avec, ils ne sont pas apparus. Parce que c'est ça le plus difficile à mettre en place. C'est en fait, tout le système de formation, tout le système d'évaluation et comment faire évoluer les choses, les fonctions, les responsabilités, parce qu'on pourrait aussi bien dire qu'on donne plus de responsabilités aux AED par la suite. Sauf que... ça ça pourrait être une évolution du métier. Voilà, avoir des tâches très spécifiques

par exemple. Pourquoi pas être assistant d'éducation en charge du programme pHARe ? Pourquoi pas un AED chargé de devoirs faits ? Pourquoi quoi...

R : Oui sur du CVL ou de la MDLE. Tout ce qui est engagement lycéen aussi.

A : Oui pourquoi pas en charge de la citoyenneté. Ça c'est des pistes d'évolution.

C : Ça pourrait en plus valoriser le métier. D'avantage les valoriser.

A : Valoriser le métier, mais ça c'est une piste. Mais en revanche, il faut mettre quelque chose en face. Et cette chose en face c'est la chose la plus difficile à faire puisque là elle demande du personnel, des moyens financiers, des moyens humains et la volonté que les choses se passent bien. Mais là je pense qu'on a aucun des éléments euh, on a même pas un seul de ces éléments pour commencer ça.

C : Très intéressant.

A : Bah bien sûr, tout ce que je dis est intéressant.

C : Mmh allez on a bientôt fini là. Euh le CDI vous en pensez quoi ? Bien ? Pas bien ?

R : Bah moi je trouve que ça va dépendre des profils. Ça va dépendre euh, ça peut être très bien pour des euh... Mais ça, ça va pas parler des profils comme Karine.

A : Non mais tu peux faire le topo.

C : Oui voilà pour des profils comme Karine qui font que de l'administratif c'est pertinent.

R : Oui et par rapport à son évolution de vie aussi. C'est à dire que Karine, elle a 47ans aussi. Elle ne s'est pas fermée là-dessus. On est pas sur un profil de 22 ans qui se ferme les portes ou les accès. On a d'autres profils en vie sco où euh Emeline par exemple, elle aurait pas le choix, elle se bougerait peut-être pour passer le concours. Il y peut être des choses aussi où le côté confortable que tu disais que tu disais tout à l'heure où c'est confort, on ne sort pas de ce qu'on connaît, c'est confortable et du coup on y reste quoi.

A : C'est vrai c'est ça, c'est quand on est sur un travail qui est juste un travail de complément dans un ménage. Voilà, ça peut avoir ce côté où il y a pas d'implication d'outre mesure, il y a pas le côté fatiguant de travail répétitif par exemple ou voilà de la grande distribution ou de l'industrie et qui peut être plutôt agréable comme travail quand on le prend de la bonne façon. Oui mais ça peut être un complément.

C : Oui mais du coup, sur des missions quand même assez euh, plutôt administrative. Parce que moi je parle plutôt du métier AED en général. Le métier de base c'est quand même quelqu'un qui circule, quelqu'un qui est beaucoup au contact des élèves, qui fait beaucoup...

A : je reviens à ce que je disais tout à l'heure parce que je crois qu'on ne m'a pas écouté en fait. Je pense que je parle dans le vide beaucoup mais ça c'est, ça c'est un peu ma vie hein. Eh je veux dire fin malheureusement, le rejet, le...

C : Oui bon allez

A : Des autres, la violence contre moi, c'est des choses auxquelles j'ai dû faire face longtemps. Dans ma jeunesse. (...) Si les missions, les charges inévitables au métier ne s'élargissent pas, non le CDI n'est pas une bonne chose. Si c'est pour rester dans l'état actuel sans missions supplémentaires, sans rôle supplémentaire, sans reconnaissance supplémentaire, je pense qu'on va dans une impasse.

C : Juste une dernière question pour revenir à la formation des AED, est-ce que vous pensez que euh c'est plus euh est-ce que vous pensez que les besoins de formations seront les mêmes entre un AED débutant et un AED confirmé ?

A : Je n'ai pas compris la question.

C : Je pense que Marie la compris.

R : Je pense que non que ce soit sur les débutants ou les confirmés, il n'y aura pas les mêmes besoins parce qu'en fonction des expériences de chacun et de la sensibilité de chacun, il y en a qui vont pouvoir, qui auront fait autre chose dans leur autre carrière ou formation qui pourront leur servir. Je suis désolé, j'ai pas du tout été clair.

C : Si si...

R : En gros, euh sur le début on n'a pas les mêmes questions je pense. Une fois qu'on est un petit confirmé, on a des questions liées à ce qu'on vit actuellement, à de l'expérience. J'ai rencontré tel et tel difficulté ou ça alors actuellement ça pose difficulté. Là où les débutants on est plus descendant ou ça peut être plus, bh je prends l'information euh pour essayer de me préparer à ce qui peut arriver.

C : Du coup, est-ce l'expérience réduit les besoins de formations ou ça les fait évoluer ?

R : Non je pense que ça ne réduit pas les besoins parce que la pire chose c'est de se dire que la façon dont en fonction ici, c'est la façon dont il faut le faire. Il y a aussi des habitudes, des fois on normalise certaines choses par le fonctionnement etc... C'est bien de refaire des échanges ou de prendre un peu de recul, partager pour découvrir d'autres manières de fonctionner.

C : Ok d'accord. Tu voulais rebondir par rapport à ça ?

A : Est-ce que tu peux me répéter la question ?

C : Est-ce que les besoins d'un AED débutant seront les mêmes que celui d'un AED plus expérimenté ?

A : Joker

C : Ok et est-ce que tu penses qu'une AED avec de l'expérience aura moins besoin de formation ?

A : Je vais en fait, répondre à une question que tu ne m'as pas posé. Bah ouais, parce que tu n'as pas posé les bonnes questions pendant tout l'entretien.

C : Bon d'accord. Allez derrière question et je vous laisse.

A : Non je veux répondre à la question. Je pense que oui.

C : Bon merde. Alors bon dernière question. Vous avez remarqué des pratiques différentes entre les AED dans votre établissement ?

A : Bh au début, c'est comme tous les débuts, tu ne sais pas trop faire. Après à force de faire, tu sais un peu mieux faire.

C : Non mais est-ce que vous avez remarqué des pratiques un peu différents sur le traitement des situations par exemple ? Je vais poser la question autrement, est-ce que vous pensez que l'absence de formation entraîne des pratiques très disparates entre les AED ?

R : Oui parce qu'il n'y a pas de bases communes.

A : Oui et aussi parce qu'il y a en a pour qui ce métier c'est faire gardien de prison, pour d'autres ça va être éducateur, pour d'autres ça va être copains, pour d'autres ça va être... En fait, on revient toujours au même point. La formation elle va te permettre d'avoir des bases certes, c'est comme, je vais prendre l'exemple du permis de conduire. Tu passes le permis de conduire, tout le monde passe le permis, tout le monde passe l'examen avec le même code de la route, tout le monde passe le permis avec une voiture à vitesse ou sans vitesse mais peu importe, on apprend à conduire avec quelque chose. Et après ça, tout le monde à la même base. C'est-à-dire que tout ceux qui ont passé le permis, on a jugé à l'instant T qu'il avait toutes les facultés pour pouvoir conduire une voiture, c'est-à-dire, qui fait une tonne et qui peut tuer n'importe qui ici. Et en revanche après, il y a ce qu'on en fait. Ce qu'on en fait c'est quoi : soit je roule normalement je respecte le code de la route, je fais ma vie j'emmerde pas les autres, soit je fais ce que je veux, je fais n'importe quoi et je peux être un danger. Et pour autant, on a tous reçu la même formation. Donc formation importante pour avoir les bases pour savoir ce qu'on fait, quels sont les attentes, quels sont les buts de ce métier mais ça ne sera pas la solution. C'est pas miraculeux. Je pense que ce qui est tout aussi important que la formation c'est, c'est le suivi au quotidien, les rappels, le fait de garder les équipes éveillées et de les garder toujours sur le qui-vive, de rappeler l'importance des missions qu'on leur donne et qu'on leur accorde. Mais et c'est ça qui est le plus dure je pense. Ce que tu aurais du choisir comme sujet de mémoire c'est est-ce que la RH est une partie importante du métier de CPE ?

C : Ouais mais c'était pas le sujet.

A : Oui mais moi je te dis que t'es passé à côté de l'enjeu, comme les AED.

La professionnalisation des assistants d'éducation : Quels besoins de formation face à l'évolution des missions et au nouveau statut d'AED ?

En 2003, la fonction d'assistant d'éducation (AED) est créée afin de remplacer les maîtres d'internat et les surveillants d'externat (MI/SE). Cette réforme a considérablement modifié les missions attribuées à ces personnels en apportant une dimension éducative à la fonction dans le but de répondre à l'évolution du système éducatif. Si, autrefois la fonction était réservée exclusivement aux étudiants se destinant aux métiers du professorat et de l'éducation, les AED actuels viennent de divers horizons et n'ont souvent aucune expérience dans le domaine de l'accompagnement des adolescents. Pourtant, ce poste exige des compétences et des qualités professionnelles précises. Cette situation pose question sur leurs capacités à assumer pleinement l'ensemble de leurs missions. Depuis 2022, ces personnels peuvent être cédés à l'issue des six ans d'exercice et leur offrent ainsi la possibilité de faire carrière dans la fonction. Toutefois, à l'heure actuelle, qu'une seule formation d'insertion à l'emploi ne leur est proposée lors de la prise de poste. Ce travail de recherche met en lumière la nécessité d'améliorer leur formation tant sur le plan quantitatif que qualitatif, mais aussi leurs conditions de travail, afin de renforcer leur engagement dans leurs missions et la qualité de leur action éducative.

Mots-clés : assistants d'éducation, formation, professionnalisation, conseillers principaux d'éducation, vie scolaire

The professionalization of paraprofessional : what are the training needs in the face of evolving missions and the new AED status ?

In 2003, the « paraprofessional » (AED) position was created to replace boarding school teachers assistant and school monitor (MI/SE). The reform significantly changed the missions assigned to these staff members by bringing an educational dimension to the role in order to respond to the evolution of the education system. While the previous positions were exclusively for students planning to become teachers or work in education, today's AED come from diverse backgrounds and many no have experience working with teenagers. The job requires specific perofessional skills and qualities. This situation raises questions about their ability to fully carry out all of their duties. Since the 2022 reform introduced the possibility of transfer after six years of practice, which gives them the opportunity to make a career out of the position. This research highlights the need to improve their training, both quantitatively and qualtitatively, as well as their working conditions, in order to strengthen their commitment to the duties and the quality of their educational work.

Keywords: paraprofessional (AED), training, professionalization, chief education adviser (CPE), school life.

