

AIDE A LA PRISE DE FONCTION ET ACCOMPAGNEMENT DES ASSISTANTS D'EDUCATION PREMIERS CONTRATS

I- INTERVENTION DE Mme Lucyna MOARI, l'IA-IPR EVS

TEMPS COLLECTIF

Les personnels recrutés pour assurer les missions d'assistant d'éducation ne disposent pas nécessairement des repères pour répondre aux attentes de l'Institution, le vivier est composé des personnes dont le profil peut être très contrasté du point de vue de sexe, d'âge, de parcours personnel et professionnel, d'expérience en milieu scolaire. L'accompagnement de ces personnels, s'il veut être efficace, doit prendre en compte cette diversité.

L'adaptation à l'emploi et la formation et des assistants d'éducation, sous responsabilité première de l'établissement d'exercice, s'est développée au fil des ans au niveau des bassins, portée par l'engagement et le professionnalisme des équipes de vie scolaire, parfois en lien avec les personnels de direction. Cette organisation étant motivée par la volonté de mutualiser des ressources et d'assurer la qualité et l'efficacité de l'accompagnement du plus grand d'A.E.D nouvellement nommés en leur garantissant un « socle commun » de compétences.

Le contexte de la crise sanitaire a questionné ce type de formation avec notamment les apports de nouvelles modalités dites « distancielles ». La mise en œuvre de ces dernières a démontré bien des limites mais a aussi révélé la réelle plus-value que la combinaison équilibrée « présentiel / distanciel » pouvait apporter à l'action d'accompagnement.

C'est dans cette double volonté de garantir une qualité de formation, et un « socle commun » de compétences professionnelles, que les CPE engagés dans la formation de formateurs, en concertation étroite avec l'Inspection EVS et la DAFPEN, ont élaboré un parcours de formation m@gistere AED à l'attention des CPE et des assistants d'Education de l'académie de Toulouse.

Ce parcours n'a aucune vocation à se substituer aux formes traditionnelles d'accompagnement des AED mais à fournir aux CPE dans leur établissement et en bassin, des outils et des ressources de formation (à l'instar du vadémécum académique) qui enrichissent et complètent ce qu'ils mettent déjà en œuvre.

Ce parcours a aussi pour objectif de garantir aux AED recrutés en cour d'année scolaire et au CPE qui les accueillent, de pouvoir accéder à tout moment à des ressources facilitant leur accession à l'emploi.

Chaque assistant d'éducation y a accès dès l'activation de son adresse académique (disponible en général la troisième semaine de septembre) qui est le premier geste professionnel de tout personnel de l'Education nationale.

La diversité des profils d'assistants d'éducation a nécessité de prévoir dès sa conception, en plus du tronc commun de connaissances (« les indispensables »), **une progression avec trois niveaux : aide à la prise de fonction (module 1 disponible dès le 25 août 2021) , approfondissement des compétences (module 2 pour les AED avec 2-3 ans d'expériences qui poursuivent leur contrat dans le même établissement ou qui le poursuivent dans une autre structure) et aide à la sortie du contrat (module 3).** Le premier niveau a été disponible dès le 25 août 2021, les modules 2 et 3 seront finalisés au plus tard en juillet 2022.

D'autres ressources **académiques sont également disponibles sur le site académique telles que vadémécum AED** dont l'objectif premier est de faire comprendre les enjeux de chaque mission confiée, c'est est un excellent support pour des réunions thématiques dans l'établissement et/ou des formations en bassin.

II- TRAVAIL EN ATELIER : PROPOSITIONS

La formation et l'accompagnement des AED comprend plusieurs temps dans l'année.

➤ Temps d'émergence des représentations des missions et de premières informations

- Le recrutement, assuré par le(s) CPE seules ou avec le chef d'établissement, est une occasion privilégiée pour faire émerger les représentations des candidats des missions et de la posture d'AED au sein de l'équipe de vie scolaire et dans l'établissement.

Les noter permet de les prendre en compte dans le cadre d'un accompagnement des personnels recrutés.

- L'accueil, sur l'invitation, lors des journées de pré –rentrée

C'est un temps d'information sur l'établissement (visite commentée sur le site), les postes (fiches postes), l'organisation du service vie scolaire (EDT AED et CPE), les réunions de l'équipe de vie scolaire (calendrier de réunion pour l'année), les attendus concernant la posture et les règles de sécurité (Règlement intérieur de l'établissement).

A cette occasion, l'information devra être donnée sur la nécessité d'activer son adresse académique pour pouvoir accéder à toutes les informations utiles, sur le parcours m@gistere AED et le vadémécum AED.

➤ **Temps de formation (septembre-novembre)**

- L'auto-formation : parcours m@gistere

C'est une formation, elle doit donc être déduite du temps de service.

Elle peut se faire :

- en autonomie, de façon individuelle, sur le temps de travail ou en dehors mais dans ce cas, l'AED imprime les résultats des questionnaires qui attestent sa réalisation du parcours
- en présence d'un Conseiller Principal d'Education qui peut expliciter en direct des notions et éléments incompris par les AED

- La formation dans l'établissement (fin septembre- première semaine d'octobre)

Il est important de revenir sur les points abordés dans le parcours m@gistere qui paraissent importants au regard du contexte de l'établissement.

Associer tous les assistants d'éducation à ce temps de retour sur les contenus du parcours permet de :

- Valoriser « les anciens » qui pourront apporter des éléments de réponse en prenant appui sur leur vécu
- Proposer les situations concrètes à analyser en lien avec les questions traitées
- Favoriser l'esprit d'équipe et d'entraide.

Le CPE régule la parole, apporte des précisions, rappelle le cadre règlementaire, insiste sur la posture.

Penser à proposer le parcours m@gistere aux AED recrutés en cours d'année !

- La formation en bassin (après le congé de novembre)

Elle pourra être proposée aux premiers contrats et aux AED ayant déjà une certaine expérience.

Faire appel non seulement aux CPE volontaires mais également aux personnels de direction via les animateurs de bassin.

Cette formation en bassin sera forcément complémentaire du parcours m@gistere (du module 1 pour les premiers contrats, du module 2 pour les AED expérimentés) et de la formation proposée dans l'établissement.

L'expérience montre que les premiers contrats ont besoin de verbaliser leurs difficultés et attendent des réponses concrètes aux problématiques rencontrées.

A cette fin, il serait utile de créer une banque d'étude en référence aux thématiques du vadémécum AED.

Les études de cas pourraient porter notamment sur :

- Le règlement intérieur, levier de responsabilisation des élèves ;
- Les principes et valeurs de la République : posture et démarches des AED ;
- Les missions d'un AED et leurs enjeux (surveillance et encadrement, mission éducative, pédagogique, administrative) ;
- mission de référent de classe, de tuteur d'un élève, d'un groupe d'élèves ;
- posture au sein du service (vis-à-vis du CPE, de ses pairs), dans l'établissement ;
- accompagnement du travail personnel (quand ? comment ? pour quoi ?)
- autorité/autoritarisme, bienveillance/empathie, justice/équité

➤ Temps d'accompagnement (sur l'année)

- Le mentorat pendant la période d'essai

A confier aux AED expérimentés faisant preuve de la loyauté, des capacités de réflexion et de dialogue.

- Des réunions de régulation

Le calendrier de ces réunions est défini lors de la réunion d'accueil, communiqué au chef d'établissement et affiché dans le bureau du service vie scolaire.

Ces réunions peuvent avoir lieu en présentiel et/ou en distanciel avec l'ordre du jour annoncé en amont et communiqué aux AED et à la direction.

- Des réunions thématiques

Les thématiques proposés par les AED, CPE voire par le chef d'établissement pourraient concerner le fonctionnement du service, de l'équipe (collectif, relationnel), la communication (horizontale, verticale), relation avec les autres équipes,

Elle pourrait être organisée suite à l'évaluation du service (cf. outil de Laurence Husson disponible sur le site académique dans la rubrique « Outils des CPE »)

- L'(auto-)évaluation individuelle (2 à 3 fois dans l'année)

La grille d'auto-évaluation à élaborer avec les AED nécessite des réajustements réguliers (au moins tous les deux ans).

Formalisée en termes des compétences, elle est communiquée et explicitée aux AED au début de l'année (par exemple, lors de la première réunion de régulation) afin que les attendus institutionnels soient connus et compris.

L'auto-évaluation est suivi d'un entretien avec le CPE.

Cette démarche permet d'objectiver l'évaluation, valoriser ce qui mérite de l'être, signaler des évolutions attendues. Elle permet aux AED de prendre conscience des progrès accomplis et des compétences acquises en lien avec les missions d'AED mais aussi des compétences transversales mobilisables dans d'autres contextes.

Des fiches d'auto-positionnement sont disponibles sur le site académique CPE-vie scolaire.

- L'évaluation du service (1 à 2 fois dans l'année)

Organisée 1 ou 2 fois par ans, elle favorise une posture réflexive de chacun et une analyse croisée et transparente du fonctionnement du service et de l'équipe.

Cf. Outil de Laurence Husson disponible sur le site académique dans la rubrique « Service de vie scolaire - Outils des CPE »