



HAL
open science

**L'enjeu de la relation d'accompagnement : la posture
d'accompagnement dans le développement des
compétences individuelles des assistants d'éducation
dans les établissements (collège/lycée) du second degré
de la Guadeloupe**

Laura Blocus Limot

► **To cite this version:**

Laura Blocus Limot. L'enjeu de la relation d'accompagnement : la posture d'accompagnement dans le développement des compétences individuelles des assistants d'éducation dans les établissements (collège/lycée) du second degré de la Guadeloupe. Education. 2013. dumas-00981275

HAL Id: dumas-00981275

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00981275>

Submitted on 26 May 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



IUFM de Guadeloupe - Université des Antilles et de la Guyane

Mémoire Master FFA
ANNÉE 2012-2013

Laura Blocus Limot

Etudiante en Master 2

L'enjeu de la relation d'accompagnement: la posture d'accompagnement du CPE dans le développement des compétences individuelles des assistants d'éducation : dans les établissements (collège/ lycée) du Second Degré de la Guadeloupe.

Mémoire Master 2 MEF Spécialité CEFA, Parcours M2 F.F.A Responsable Picot Patrick
MCF

Réalisé sous la direction de Patrick Picot (Maître de conférences) et Judith Salin

(CPE)

Année 2012/2013

Ecole interne IUFM de Guadeloupe Université des Antilles et de la Guyane

L'accompagnement est la mise en scène de la relation éducative dans tout ce qu'elle a de toujours problématique; quand l'une des difficultés majeures est "d'amener les intervenants à croire aux capacités d'autonomie de la personne de telle façon qu'ils laissent les personnes apprendre de leurs erreurs".

(Guay, J;. 2003, p.17 cité par Michel Vial)

Remerciements

Je tiens à remercier en tout premier lieu mes deux co-directeurs Mr Patrick Picot et Mme Judith Salin qui ont dirigé ce travail de recherche de Master. Je les remercie pour tout ce qu'ils m'ont apporté: leurs conseils, leur présence, leur patience, leur confiance, la liberté nécessaire à l'accomplissement de mes travaux, tout en y gardant un regard critique et avisé.

Je tiens aussi à remercier Mme Judith Salin pour ses relectures, ses encouragements permanents, son aide précieuse, sa compétence en la matière et pour le temps qu'elle m'a consacré et l'intérêt qu'elle a porté à mon travail.

Mes remerciements s'adressent également Mme Odile Derussy, la proviseure de Vie scolaire pour sa disponibilité, sa patience, son expertise, ses conseils et le temps qu'elle a passé avec moi à discuter de mes propositions lors de l'entretien qui lui fut adressé, des informations qu'elle m'a transmises et des questionnaires et guides d'entretien qu'elle a revisité.

A Mmes Stéphanie Boel- Bladamandour, et Kletty Chatelard, étudiantes en Master FFA pour leur conseils, leur esprit d'équipe et leur encouragement.

.A Mr Jean-pierre Hardy, l'inspecteur de Vie Scolaire pour son avis critique et ses conseils.

A Mmes Isabelle Sablon, chargée de mission et Gestionnaire des assistants d'éducation et Laurence Sallaud, chef de la division de la formation (DIFOR) pour les informations qu'elles m'ont transmises, leur collaboration à ce projet et d'avoir accepté de répondre à mes questions.

A tous les CPE de l'académie de Guadeloupe qui se sont prêtés au jeu et ont accepté de répondre au questionnaire et se soumettre à l'entretien.

Aux assistants d'éducation qui ont adhéré au projet.

J'adresse ma reconnaissance à tous mes professeurs pendant ce master et notamment Mr Patrick Picot, responsable de la formation qui par le biais de sa posture de "formateur réflexif" m'a permis de monter en compétence tant au niveau de l'ingénierie de formation que de la posture à adopter en tant que formatrice.

Finalement, je remercie les membres de ma famille pour leur gentillesse et leur soutien inconditionnel et constant, de m'avoir donné du courage et de l'espoir par leur présence régulière.

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	4
Première partie:	
Cadre théorique d'analyse.....	5
Chapitre 1: L'accompagnement.....	5
1.1 Le concept de l'accompagnement.....	5
1.1.1 Définition de l'accompagnement.....	6
1.1.2 Modèles de l'accompagnement.....	6
1.1.3 L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique.....	7
1.1.3.1 Définition de la posture.....	7
1.1.3.2 Les différentes types de posture.....	8
1.1.3.3 La posture d'autorité.....	8
1.1.3.4 La posture contractuelle.....	8
1.1.3.5 La posture d'animation.....	9
1.1.3.6 La posture d'accompagnement.....	9
1.1.4 Les fonctions de l'accompagnement.....	10
1.1.5 La relation d'accompagnement.....	11
1.1.6 Accompagnement et formation.....	13
1.2 La notion de compétence.....	14
Chapitre 2: Les réalités contextuelles.....	15
2.1 La vie scolaire, une réalité vivante.....	15
2.1.1 Principes et valeurs de la vie scolaire.....	16
2.1.2 Evolution continue du métier de CPE.....	16
2.1.3 Rôle et missions du PE.....	17
2.1.4 Le service vie scolaire et ses champs de compétences.....	17
2.2 Le personnel de vie scolaire.....	19
2.2.1 Assistants d'éducation.....	19
2.2.2 Missions des assistants d'éducation.....	20
2.2.3 Mission des assistants pédagogiques.....	20
2.2.4 Les formations existantes pour les assistants d'éducation.....	21
2.2.4.1 Les formations d'adaptation à l'emploi.....	21
2.2.4.2 La formation continue.....	21
2.2.4.3 L'aide à la professionnalisation et à la poursuite d'études.....	21
2.2.4.4 Les formations proposées aux assistants d'éducation dans l'académie de Guadeloupe.....	21
2.3 Le CPE et les outils de l'accompagnement.....	22
2.3.1 Les formes et les modalités de l'accompagnement.....	22
2.4 Problématique et hypothèses.....	24
Deuxième partie: Méthodologie, description précise des méthodes utilisées.....	27
Chapitre 1: Méthodologie des recueils des données	27
1.1 Les objectifs du recueil des données.....	28
1.2 Le choix des échantillons (population).....	28
1.3 Les outils utilisés pour le recueil des données.....	28
1.4 Le mécanisme des interviews.....	29
1.5 Le mécanisme des questionnaires.....	30

1.6 Les thèmes de recherche.....	30
1.7 Les guides d'entretien.....	30
1.8 Questionnaires.....	31
1.9 La grille d'analyse des données.....	31
1.9.1 Les critiques de la méthodologie.....	32
2. Déroulement des interviews (entretiens et questionnaires).....	33
Chapitre 2: Présentation des résultats.....	33
2.1 Présentation du contenu des entretiens avec les assistants d'éducation.....	33
2.1.1 Analyse thématique des entretiens avec les assistants d'éducation.....	33
2.2Présentation de l'analyse thématique des entretiens avec les CPE.....	35
2.3 Présentation thématique de l'entretien avec la proviseure de vie scolaire.....	37
2.4 Présentation des résultats des questionnaires des assistants d'éducation.....	38
2.4.1 Présentation des résultats.....	38
2.5 Présentation des résultats des questionnaires des CPE.....	43
2.6 Tableau synthétique relatif aux réponses des CPE.....	46
Troisième partie: Discussion des résultats.....	49
3.1 Analyse thématique des échanges.....	51
3.2 Analyse des questionnaires.....	51
3.3 Préconisations.....	59
Conclusion générale.....	63

Bibliographie

Annexes

Annexe N°1 : Plan de formation (2008-2012) relatif à la professionnalisation des assistants d'éducation Guadeloupe.....	1
Annexe N°2 :Guide d'entretien avec Madame la Proviseure de Vie scolaire.....	4
Annexe N° 3 : Guide d'entretien à destination des conseillers principaux d'éducation.....	6
Annexe N°4: Guide d'entretien à destination des assistants d'éducation et pédagogique.....	9
Annexe N° 5 : Questionnaire à destination des assistants d'éducation et pédagogiques.....	22
Annexe N°6 : Questionnaire à destination des CPE.....	22
Annexe N°7 : Retranscription de l'entretien mené avec un assistant d'éducation.....	26
Annexe N°8 : Retranscription de l'entretien mené avec un CPE.....	29
Annexe N°9 : Retranscription de l'entretien mené avec Madame la Proviseure de Vie Scolaire	33
Annexe N°10 : Compétences requises pour la fonction des assistants d'éducation.....	36
Annexe N°11 : Graphique relatif aux résultats sur la posture.....	42
Annexe N°12 : Exemple d'une grille d'évaluation / ou de positionnement à destination des assistants	45
Annexe N°13 : Exemple d'une grille d'accompagnement de l'assistant d'éducation	47

Liste des abréviations

AED : Assistant d'éducation.

APS : Assistants chargé de prévention et de sécurité.

AVS : Auxiliaire de vie scolaire

AVS-CO : Auxiliaires de vie scolaire.

AVS-I : Auxiliaires de vie scolaire pour l'aide individuelle

CPE : Conseiller principal d'éducation.

CUI : Contrat unique d'insertion.

COP : Conseiller d'orientation psychologue.

DIFOR : Division de la formation

ECLAIR : Ecole Collège Lycée Ambition réussite.

EPLE : Etablissement public local d'enseignement.

FSE : Foyer socio éducatif.

GRETA: groupement d'établissements publics locaux d'enseignement

MI : Maitre d'internat.

MI-SE: Maitre d'internat

PAF : Plan académique de formation

PVS : Provisoire de vie scolaire.

SE : Surveillant d'externat.

SG : Surveillant général.

TICE : Technologie d'information et de communication.

INTRODUCTION

Dans le cadre de ma profession en tant que CPE , je suis amenée à "piloter" une équipe plurielle composée d'assistants d'éducation, mais aussi éventuellement d'assistants pédagogiques effectuant une partie de leur service en Vie scolaire, de médiateurs de Vie scolaire, et de contrat unique d'insertion (CUI), qui ont des statuts distincts (contrats de droit privé ou de droit public, charge horaire inégale).

Lors de la conférence de presse du 29 août 2012, Vincent Peillon et George Pau-Langevin ont présenté toutes les mesures nouvelles de la rentrée 2012 et les premières mesures pour 2013. Parmi ces mesures d'urgence adoptées pour la rentrée 2012 figure le renforcement des moyens humains consacrés à la vie scolaire. Ainsi, sont créés 100 postes de conseillers principaux d'éducation, dont 75 recrutés en faisant appel à la liste complémentaire du concours 2012, et 2000 postes d'assistants d'éducation, ces derniers étant principalement affectés à des fonctions de surveillance. En effet, face à la dégradation du climat dans de nombreux établissements, le nouveau gouvernement a décidé d'accroître les moyens dès la rentrée scolaire. L'objectif est de renforcer la présence des adultes dans les établissements afin d'instaurer et de maintenir un climat apaisé propice aux apprentissages et garantissant le bien-être des élèves comme des personnels. A ce titre, Il y aura des personnels de vie scolaire en nombre supplémentaire car selon Vincent Peillon et George Pau-Langevin, la vie scolaire joue un rôle fondamental au sein de l'établissement : elle rythme et cadre la vie des élèves dans et en dehors de la classe et contribue à l'apprentissage des règles de la vie en commun et à l'existence d'un respect mutuel entre les élèves, entre les personnels d'éducation et les élèves . Le renforcement de la vie scolaire semble donc être une nouvelle réponse face aux diverses problématiques (échec scolaire, absentéisme, décrochage scolaire, incivilités) que rencontre l'institution scolaire. En ce sens, il semble évident que la contribution de ces acteurs au sein du projet d'établissement (CPE et assistants d'éducation) voire dans la réussite des élèves soit incontournable. L'évolution du système éducatif montre les difficultés à surmonter pour concevoir et conduire une action éducative de qualité. En effet, dans leur rapport n°2006-100 daté de décembre 2006, l'inspection générale de l'éducation générale, de l'administration de l'éducation Nationale et de la recherche affirment que la "mission d'éducation et de socialisation" conférée aux établissements public locaux d'enseignement est devenue de plus en plus difficile". Parmi les facteurs aggravants, il apparaît que: "la diversité des intervenants dans la vie scolaire, avec des statuts multiples et des personnes dont le profil ne convienne pas à l'encadrement des élèves, peut poser, dans certains cas, un vrai souci au moment même où la société semble compter de plus en plus sur l'EPL pour assurer une mission d'éducation sans cesse élargie¹". Se pose alors la question de la formation du personnel de la vie scolaire, à savoir comment faire en sorte qu'il réponde au mieux au besoin d'éducation dans les EPLE, et en ce sens contribuer à la mise en œuvre d'une politique éducative de qualité?

Je me suis intéressée principalement aux assistants d'éducation car ils ont remplacé les maîtres d'internat (MI) et les surveillants d'externat (SE) et sont en nombre plus important. Dans le second degré, les assistants d'éducation (AED) sont sous l'autorité du chef d'établissement « qui s'appuie sur l'équipe éducative » et recrutés « pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, notamment pour l'encadrement et la surveillance

¹ Rapport de l'Inspection générale de l'Education nationale et de l'inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche, *L'EPL et ses missions* . Décembre 2006.

des élèves, y compris en dehors du temps scolaire », et ils « participent à l'encadrement et au suivi éducatif des élèves² » ; Par délégation, ils sont généralement sous la responsabilité des CPE. La situation des personnels de vie scolaire reste quelque peu ambiguë. Ces fonctions sont souvent remplies par des étudiants dont l'objectif premier n'est pas d'assurer l'encadrement des jeunes mais d'avoir une aide financière afin de leur permettre de poursuivre leurs études. Si la majorité d'entre eux remplit leur rôle au mieux, pour certains, la motivation n'est ni déterminante ni déterminée et dans la mesure où il s'agit pour ceux-là d'une occupation transitoire se pose alors la question de leur investissement. A ces difficultés liées au manque de motivation s'ajoute le défaut de formation de ces personnels de vie scolaire. Même s'il existe ici ou là des initiatives académiques, globalement les assistants d'éducation ne reçoivent pas de formation. Souvent le personnel de vie scolaire notamment les assistants d'éducation intègrent leur poste sans avoir reçu au préalable une formation appropriée. En effet, les assistants d'éducation doivent recevoir dès leur prise de fonction une formation d'adaptation à l'emploi organisée par le rectorat, puisqu'il est prévu qu'ils « suivent une formation d'adaptation à l'emploi, incluse dans le temps de service³ ». Elle est organisée par les services académiques. Les assistants pédagogiques bénéficient d'une formation spécifique d'adaptation à l'emploi sous la responsabilité de l'Inspection Pédagogique Régionale. Les auxiliaires de vie scolaire (AVS-CO) et les auxiliaires de vie scolaire pour l'aide individuelle (AVS-I) bénéficient d'une formation spécifique à l'initiative des Inspections Académiques. Cependant, la formation des assistants d'éducation (AED) affectés à la surveillance des élèves soulève plusieurs types de problèmes. En effet, les autres personnels (CPE, professeurs, conseillers d'orientation psychologues (COP), assistantes sociales....) reçoivent généralement une formation avant leur prise de fonction. En ce qui concerne les assistants d'éducation de surveillance nouvellement recrutés et n'ayant jamais occupé ce type de fonction, une formation d'adaptation à l'emploi obligatoire et délocalisée dans chacun des départements d'une durée de deux jours doit être mise en place chaque année dans le courant du 1er trimestre. Il semble que cela ne soit pas le cas des assistants d'éducation de l'académie de Guadeloupe. Certaines académies, telles que Paris, Dijon, Lyon, Poitiers, Lyon, Strasbourg proposent sur des périodes très courtes de 2 ou 3 jours dans le cadre du Plan académique de Formation (PAF) aux assistants d'éducation nouvellement recrutés une formation spécifique relative à l'adaptation à l'emploi sur la connaissance du système éducatif et l'analyse de situations professionnelles afin de faciliter leur intégration. Ces derniers arrivent à la rentrée ou en milieu d'année scolaire sans toujours posséder les compétences requises. En raison du nombre des urgences quotidiennes, la formation des assistants d'éducation n'est pas toujours la priorité des CPE ou celle des autres acteurs de l'établissement et bien souvent, ils se forment auprès des pairs ou progressivement par l'expérience. En outre, Il y a bien souvent une rotation fréquente des personnels de vie scolaire d'une année à l'autre et même en cours d'année. Ainsi, la formation est à recommencer régulièrement. En outre, le statut précaire des AED (contrat d'un an, renouvelable six fois) ne leur permet en aucun cas de préparer une insertion professionnelle durable et par conséquent fragilise l'exercice de leurs missions. Ce type de recrutement n'a pas vocation à être pérennisé. Dans ces conditions, la formation des assistants d'éducation dans les établissements scolaires du second degré ne peut faire l'objet d'une évaluation à long terme. Former les assistants d'éducation doit être une priorité et une nécessité pour le CPE, parce que d'une part cette formation participe à la mise en œuvre des mesures gouvernementales à savoir permettre aux personnels de vie scolaire de réagir de manière efficace, efficiente face aux diverses problématiques scolaires. D'autre part, elle constitue un moyen pour "pérenniser la formation" à travers notamment la formation par les pairs. En effet, la non pérennisation du statut des assistants d'éducation a pour conséquence

2 Article L. 916-1 du Code de l'éducation modifié par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003.

³ Circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003

une reprogrammation régulière de la formation des personnels recrutés en cours d'année. Ceux qui sont pénalisés par le départ des AED sont évidemment les élèves, les CPE, mais aussi les professeurs et le chef d'établissement. Les assistants d'éducation, quelques soient leurs missions assurent des fonctions d'éducateur⁴ au sein des EPLE. Pour devenir et être éducateur, il faut maîtriser certaines notions et savoir comment agir et interagir face aux situations professionnelles. On ne peut être éducateur sans s'interroger sur ce qui fonde la relation éducative. De même qu'on ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les compétences professionnelles à acquérir par les assistants d'éducation pour assurer leur mission éducative. En effet, l'assistant d'éducation est celui qui se trouve au plus près des élèves ce qui implique d'apprendre à les écouter, à les encadrer, à assurer un suivi éducatif efficace et de répondre aux différents attendus professionnels.

L'objectif de ce mémoire de recherche est de montrer qu'à travers une formation et particulièrement la posture d'accompagnement adopté par le CPE, les assistants d'éducation peuvent apporter une réelle plus-value éducative à un EPLE lorsqu'on leur donne la possibilité de jouer pleinement leur rôle et lorsqu'ils s'en emparent complètement. En effet, ils contribuent dans la cadre de leurs compétences à la réussite de tous les élèves. Ils les aident à acquérir une culture, à s'insérer dans la vie professionnelle et sociale, à exercer leurs responsabilités de futurs citoyens. Il faut continuer à faire évoluer les pratiques pour que ces personnels jouent pleinement leur rôle et apportent leur nécessaire contribution à la réussite éducative mise en place dans les EPLE .

Par conséquent, la formation des assistants d'éducation nous interpelle sur les questions suivantes : Quelle (s) formation (s) mettre en place pour l'adaptation à l'emploi des assistants d'éducation et ainsi promouvoir les pratiques professionnelles des personnels de vie scolaire?

Quelle peut être l'action, le rôle du CPE dans la formation des assistants d'éducation? D'où cette interrogation : En quoi «l'accompagnement» comme posture professionnelle du CPE favorise t-il la construction ou le développement des compétences individuelles des assistants d'éducation dans la prise et l'exercice de leurs fonctions?

En effet, les travaux de M. Vial⁵ autour du développement des compétences dans les systèmes d'éducation et de formation, ont montré qu'il faut chercher l'explication dans des "postures" profondément enracinées dans la culture et l'histoire des personnes. Autrement dit, il semblerait que selon ce chercheur, qu'il existerait une corrélation, un lien significatif entre le développement des compétences et la notion de " posture" . C'est dans cette perspective que je m'inscris: je propose ici un travail qui consiste à préciser la relation qu'il peut exister entre la posture et le développement des compétences.

Ce mémoire pose donc une question capitale : celle du développement des compétences et de la formation des assistants d'éducation, qui exerceront au plus pendant six ans cette fonction, mais qui, dans le cadre de cette fonction, qui n'est pas un métier, doivent bénéficier d'une formation qui leur permettra ensuite d'avoir un véritable métier. Tous

⁴ La loi n°89-486 du 10 juillet 1989 sur l'éducation (art. 1er) rappelle l'existence d'une « communauté éducative » déjà affirmée :dans chaque école, collège, lycée, la communauté éducative rassemble les élèves et tous ceux qui dans l'établissement scolaire ou en relation avec lui participent à la formation des élèves.

⁵ VIAL, M.,CAPPAROS-MENACCIN,N. 2007. L'accompagnement professionnel? *méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, pp7.Bruxelles: De Boeck.

auraient besoin d'un accompagnement de façon à développer d'une part des compétences utiles à l'exercice de leur fonction d'assistant d'éducation mais aussi à l'enrichissement des compétences acquises et validées, utiles à leur insertion future.

Dans la première partie consacrée aux concepts et aux théories, je vais aborder le cadre conceptuel et le cadre théorique qui touchent l'accompagnement. A la lumière de ces théories, je vais adopter une méthodologie qui doit me permettre de mener une étude empirique de l'accompagnement mis en œuvre par les conseillers principaux d'éducation. En terme de méthodologie, je vais interviewer des d'assistants pédagogiques ou des assistants d'éducation et des CPE pour nous aider à mieux comprendre « l'accompagnement » assumé par le CPE. En outre, des questionnaires leur seront soumis. Je vais également interviewer le proviseur de vie scolaire afin d'être éclairé sur sa représentation de la "fonction d'accompagnateur " des CPE. Je vais analyser les résultats de l'enquête et les confronter avec les théories.

Le présent travail de recherche se propose donc d'une part de réfléchir sur les moyens dont dispose les CPE pour permettre aux assistants d'éducation de donner plus de sens à leur place dans l'EPL, ce qui génère souvent une forte implication au sein des établissements scolaires. D'autre part, de modifier le regard des divers acteurs de l'établissement sur le rôle des AED en leur redonnant toute leur place au sein des EPL par une légitimité de la mission d'accompagnement et de formation des CPE vis-à-vis des personnels de vie scolaire.

Première partie: cadre d'analyse

I. Définition de l'objet et Présentation du contexte de la Recherche

Chapitre 1: L' accompagnement

Nous avons tous entendu parler d'accompagnement scolaire, de projet, d'équipe en projet, des adolescents, des malades, des mourants. Ce terme polysémique est considéré comme "une nébuleuse sémantique"⁶ car pour certains, il renvoie à l'idée des concepts tels que : suivi, soutien, aide, guidance, conseil, assistance, tutorat, mentorat, parrainage, médiation, entraide, mutualisation, évaluation, compagnonnage, régulation. Cette polysémie montre qu'il est impossible d'enfermer cette notion dans une définition ou pratique stabilisée et en fait à la fois sa richesse et la difficulté : d'où la question⁷ "à tout appeler accompagnement ne risque t'on pas de la diluer et de lui faire perdre sa spécificité? "

Cette notion renvoie à des modes inédits de transmission de savoirs d'action. L'exploration de l'accompagnement dans le champ éducatif et notamment dans la formation des adultes nous fera comprendre que les accompagnateurs sont soumis à des principes spécifiques, et donc répondent à une posture professionnelle spécifique qui "vise à prendre en compte le sujet et ses projets et le souci des décideurs d'orienter la direction dans laquelle doivent aller les sujets"⁸.

1.1 Le concept d'accompagnement

Historiquement, la prolifération de la notion d'accompagnement s'est faite en plusieurs temps et résulte de plusieurs fractures :entre 1950 et 1970, on assiste à la faillite des grands intégrateurs que sont la famille, l'école, la religion, vers 1975, c'est la faillite du travail, autre grand intégrateur. Depuis 1968, il y a eu un effacement des idéologies collectivistes (par ex., la chute du mur de Berlin en 1989). Les années 90 marquent la prolifération de l'accompagnement. L'aide et le soutien sont devenus nécessaires pour la mise en place des projets. Les mutations des intégrateurs traditionnels (famille, religion, école), la crise de l'autorité ont entraîné un besoin d'un accompagnement à un moment précis de rupture, d'embûche, de défi, de challenge individuels. Le déclin de ces trois grands intégrateurs sociaux que sont la religion, l'école et la famille qui ont vu leurs rôles se réduire considérablement a suscité le développement accru des responsabilités individuelles et de la recherche d'autonomie. "L'accompagnement devient une offre qui permet d'encadrer des autonomies menacées, de les suivre, voire de les guider, dans leurs cheminements quelque peu chaotiques"⁹. Il s'installe dans une pratique de la prise de responsabilité et de l'expérience de l'autonomisation dans une crise généralisée des identités sociales et professionnelles. Depuis 1985, de nombreux travaux ont permis de mettre en lumière plusieurs traits de l'accompagnement. Ce concept a un caractère transversal et pluriel. Il intervient dans divers

⁶ PAUL,M.; 2004. *L'accompagnement :une posture professionnelle spécifique*. Savoir et Formation. Chapitre 5, pp 163. Paris.L'Harmattan.

⁷ BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007 . *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.56. Front Cover. Paris PUF.

⁸:idem pp 9

⁹ BOUTINET et AL. cité par GONNIN-BOLO, A.; 2010. *Recherche et formation* - N° 62 - L'accompagnement dans la formation. pp. 17. Collectif.

domaine. Le verbe accompagner est parasynthétique c'est-à-dire formé de mots qui se caractérise par le cumul de préfixe et d'un suffixe ajoutés de part et d'autre du radical Compagn. Dans ac/compagn/er, Compagn signifie "compain","copain", celui avec qui on partage le pain, le compagnon de voyage. Accompagner c'est aller vers, devenir le compagnon de route ¹⁰, c'est mettre avec, ajouter, s'ajouter. L'accompagnateur "joue à devenir un ami critique: il s'agit d'une personne ressource.. il accompagne la personne, essayant de la comprendre en contexte selon une approche de "critique constructive" et non de "critique jugement". ¹¹Le rôle de l'accompagnateur est donc d'attirer l'attention pour faire en sorte que l'accompagné problématise lui même les situations. En 2002 avec la sortie du dictionnaire des sciences de la formation, on voit timidement figurer dans son index « accompagnement »: accompagnement de projet dans les formations ouvertes et dans la formation des adultes. L'actualisation de l'accompagnement s'est réalisée en partie voire en grande partie par le biais de la formation pour adultes et est significatif du lien actuel qui unit assez étroitement accompagnement et vie adulte car "c'est chez l'adulte et particulièrement celui en formation que l'on peut rencontrer une variété d'accompagnement" ¹². Les pratiques d'accompagnement soulignent l'apparition de nouvelles situations de prise en charge des adultes. L'accompagnement, dans le cadre de notre étude, dépasse largement le simple stade de régulation sociale parce que la vie scolaire est confrontée à des réalités contextuelles et répond à une politique éducative spécifique. Il faut un cadre méthodologique et technique pour faire de l'accompagnement, cadre fourni par les sciences humaines, la psychanalyse et la psychologie clinique (C.Rogers).¹³ La plupart des accompagnateurs se réfèrent aujourd'hui à des concepts ou techniques issues des sciences humaines, de l'éducation. Afin de mieux saisir l'enjeu de ce concept, d'une part, je vais décortiquer l'accompagnement comme processus.

1.1.1 Définition de l'accompagnement:

Les premières questions soulevées dès que se pose le problème de la définition du terme accompagnement sont: Qu'est-ce qu'accompagner veut dire pour chaque personne ?

Dès les premiers travaux dédiés à la question, on perçoit "qu'on ne saurait réduire l'accompagnement à un mode uniforme, qu'il désigne tant une fonction qu'une posture, renvoyant à une relation et à une démarche qui, pour être spécifiques, n'en sont pas moins vouées à devoir s'adapter à chaque contexte et chaque matrice relationnelle"¹⁴ "(Paul M, 2004).

Pour Paul M.(2004), on ne peut parler d'accompagnement que si l'on place une posture spécifique au centre de ces actions.

1.1.2 Modèles de l'accompagnement

Paul M. distingue trois modèles de l'accompagnement¹⁵.

¹⁰ VIAL M., CAPPAROS-MENACCIN,N. 2007. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, pp21.Bruxelles: De Boeck.

¹¹ idem pp23

¹² BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007. *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.11. Front Cover. Paris PUF.

¹³ ROGERS, C.; 1967. *Le développement de la personne*, Paris, Dunod. Rogers a mis l'accent sur la conviction anthropologique que "tout homme possède les ressources pour se développer, le rôle de l'éducateur étant de l'écouter de manière empathique, de l'aider à élucider par des reformulations, et ce dans un climat d'acceptation inconditionnelle.

¹⁴ PAUL, M.;2004. *L'accompagnement :une posture professionnelle spécifique*. pp 54. Savoir et Formation. Paris. L'Harmattan.

¹⁵ idem pp54.

- le modèle thérapeutique qui correspond à l'idée de mobiliser les ressources (le "répondant") de la personne face à un dysfonctionnement passager et non de se substituer à elle en lui fournissant le remède.

- le modèle maïeutique, le but est d'aider les hommes à "accoucher d'eux mêmes". Il faut chercher à mobiliser les ressources de la personne en la mettant en contact avec son intériorité.

-le modèle initiatique. Il vise à produire le changement de statut par le biais de rites de passage. Dans ce modèle, la personne accompagnée passe du statut de passif à celui d'actif. L'accompagnateur intervient dans ce cadre initiatique non pas comme mentor qui aurait lui-même été initié à quelque chose, car l'initiation est à chaque fois unique, non-reproductible. Il n'a pas un savoir, un sens à donner à l'autre mais il met en scène les conditions pour l'aider à découvrir ses propres possibilités. Il travaille à partir de la confiance en l'autre, il parie que l'autre pourra se dépasser. Comme le garant de l'apprentissage, l'accompagnateur est garant d'un « cadre », d'un contexte (l'initiation) dans lequel l'autre va faire son propre cheminement. Son rôle est de déclencher un travail sur soi. Il organise des rituels, dont l'entretien, le questionnement sont les moyens d'un trajet imprévisible.

Dans le cadre de cette recherche, je vais étudier l'accompagnement comme objet d'étude en l'inscrivant plus particulièrement dans le modèle "initiatic".

1.1.3 L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique

L'accompagnement est une posture éducative qui est adoptée en référence à la culture, aux finalités de l'institution, mais aussi en tension avec l'identité, l'histoire des personnes qui accompagnent, avec le contexte social de l'accompagnement, dans un rapport où l'autre interagit (intersubjectivité). Pour certains auteurs, on ne peut parler d'accompagnement que s'il y a posture. En effet, "accompagner est prendre position dans l'espace social"¹⁶. Cette obligation de positionnement entraîne de fait une obligation de posture manifestant à la fois une manière d'être et un rôle social".

1.1.3.1.Définition de la posture

Généralement, le terme posture rappelle les « postures physiques » assimilées à une thérapie corporelle, ou en d'autres termes, le langage des mouvements et de la verticalité dans l'expression corporelle. "La posture désigne proprement une position du corps dans l'espace, et employé de manière métaphorique pour exprimer les différents types de rôles remplis par un formateur ou un éducateur"¹⁷. En outre, "elle définit la manière de s'acquitter de sa fonction ou tenir son poste, c'est nécessairement un choix personnel relevant de l'éthique"¹⁸. Pour M. Paul (2004), je cite, "posture et fonction définissent une manière d'être et de faire dialectiquement liée". "Par la fonction se transmettent les visées institutionnelles. Par la posture s'incarnent des valeurs d'un professionnel en relation à autrui"¹⁹. Par conséquent, comme l'affirme Maela Paul (2004), "l'accompagnant ou l'accompagnateur s'en trouve donc doublement défini par ce qu'il fait professionnellement et ce qu'il est personnellement par le pouvoir qu'il représente et l'autorité qu'il exerce"²⁰. En ce sens, par la posture, l'accompagnement propose en reprenant la phrase de Paul un type de présence qui autorise la

¹⁶ PAUL, M.;2004. *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, pp98.Paris. L'Harmattan.

¹⁷BOUTINET,JP.DENOYEL ,PINEAU,G.; ROBIN,J.2007. *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.173. Front Cover. Paris. PUF.

¹⁸. PAUL, M.; 2004. *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, pp98. Paris. L'Harmattan.

¹⁹ ibidem pp.98

²⁰ ibidem pp.98

relation. Pour mieux cerner ce qu'est la posture dite d'accompagnement, il est important de démarquer cette posture des autres postures.

Je vais m'appuyer sur les travaux des auteurs de l'ouvrage "Penser l'accompagnement adulte" (2007) qui distinguent la posture d'accompagnement qui se démarque par trois actions génériques: accueillir et écouter; aider à discerner, cheminer à côté de²¹; des trois autres postures éducatives que sont la posture d'autorité, contractuelle, d'animation. Avant de définir ce qu'est la posture d'accompagnement, je vais analyser les autres types de postures.

1.1.3.2. Les différentes types de postures

A chaque posture correspond la métaphore spatiale, les actions génériques, l'anthropologie qui la sous-tend et le principe éthique qui la guide.

Qu'est-ce que la posture d'autorité?

1.1.3.3 La posture d'autorité

La posture d'autorité en termes de métaphore spatiale renvoie à la notion de "au dessus de". En ce qui concerne les actions génériques, elle se réfère à tout ce qui se fait en fonction de son statut de formateur (animateur, thérapeute, éducateur...) ce dont on doit rendre compte, qu'on est tenu de faire sous peine de faute professionnelle. Pour un formateur, les activités qui intègrent la posture d'autorité sont: faire un exposé, analyser, contrôler, guider, valider, donner des conseils, évaluer. De manière anthropologique: l'autorité malgré la crise, est fondatrice car l'être humain "ne se développe que par la relation à ce qui se tient là avant lui (parents, traditions...)"²². Cette posture d'autorité est difficile à occuper de manière équilibrée et les dérives connues sont: démagogie et paternalisme, indifférence et laisser-faire, autoritarisme et tendances douteuses au règlement de comptes. Le principe éthique de cette posture met l'accent sur le fait "qu'être revêtu d'autorité, c'est s'engager à mettre son énergie et sa lucidité au service du meilleur intérêt de l'autre". Ce principe est appelé "le principe de bienfaisance"²³ et renvoie à l'idée que vouloir et faire le bien de l'autre constitue un projet non dépourvu de grandeur.

Autre posture, la posture contractuelle.

1.1.3.4. La posture contractuelle

En termes de métaphore spatiale, elle renvoie à la notion de "derrière". Les actions génériques qui relèvent de cette posture est tout ce qui dans l'activité de formation ou autre peut être négocier, donner lieu à des transactions ou propositions alternatives. Cette posture met l'accent sur "la responsabilité de chacun". Les verbes qui la traduisent sont "suivre"(suivi pédagogique, de mémoires, de projets, de stage) négocier (un contrat) c'est-à-dire le formateur ou autre peut donc négocier un contrat avec l'autre. De manière anthropologique, la notion de contrat renvoie à une égalité interpersonnelle et de ce fait accentue la responsabilité de chacun de ses partenaires. Les dérives de cette posture résident dans l'idée même d'établir un contrat qui renvoie à la judiciarisation des rapports humains, la parole donnée ne suffit plus à rassurer alors vient la méfiance. De même, le principe éthique de cette posture est l'autonomie, le consentement de chacun est requis, d'où la notion d'imputabilité ou de responsabilité.

²¹ BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007 . *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.153. Front Cover. Paris. PUF.

²² ibidem pp174

²³ ibidem pp.175

La troisième posture est dite d'animation.

1.1.3.5 La posture d'animation

La métaphore spatiale de cette posture est "au milieu de" et de « donner la vie ». Les actions génériques de cette posture concernent l'organisation du groupe, la régulation de la dynamique psychoaffective (conflits, passivité, dispersion anarchique des énergies...). Pour Jean-pierre Boutinet et al (2007), je cite "le propre de la posture d'animation est d'être au service de la production sans pour autant y participer directement"²⁴. Selon eux, l'animation ne peut concerner qu'un groupe. De manière anthropologique, il y a travail de groupe que lorsque ce dernier ne se réduit pas à une juxtaposition d'individus poursuivant chacun des enjeux personnels. Les dérives d'une telle posture est la manipulation c'est-à-dire l'animateur se met au service de ses propres enjeux, utilise le groupe. Le principe éthique de cette posture est celui de l'abnégation c'est-à-dire "un certain oubli de ses intérêts personnels pour se consacrer au service des objectifs du groupe"²⁵.

Je vais plus longuement focaliser notre attention sur cette posture dite d'accompagnement, qui est l'objet de mon mémoire.

1.1.3.6 La posture d'accompagnement

La métaphore spatiale de cette posture est "aux côtés de". Les actions génériques à l'origine de cette posture sont "accueillir et écouter, aider à discerner, cheminer aux côtés.

La posture d'accompagnement est une posture personnelle et sa pertinence réside dans les situations dont le sens relève en dernier ressort de la personne concernée telles que des situations extrêmes, de crise, de rupture, de choix existentiels. Lorsqu'on parle d'accueillir et écouter, aider à discerner, on "tient conseil", par contre "cheminer aux côtés de quelqu'un" implique "l'engagement vis-à-vis de lui et la conviction qu'on n'a pas déjà fait soi-même le chemin"²⁶. Au point de vue anthropologique, l'engagement est plus qu'un contrat mais s'apparente à une alliance (comme une personne le fait pour un ami). Les dérives de cette posture résident dans "la volonté de s'engager" qui peut entraîner des formes perverses de fusion (recherche de bénéfices secondaires) et de mensonge (non respect de l'altérité de l'autre). "L'accompagnateur est un agent double" avançant masqué selon les propres termes de Jean-pierre Boutinet et al (2007), car il peut utiliser la manipulation ou le mensonge.

Cette posture peut donc être problématique et on ne peut éviter le risque de dérives autoritaires qu'encadrée dans une institution. Cette posture est basée sur un principe éthique qui est le principe de l'alliance c'est-à-dire un engagement fraternel qui inclut l'idée que "rien ne m'y oblige légalement mais je m'engage chaleureusement aux côtés de l'autre". L'accompagnement est toujours une décision éthique. La posture d'accompagnement est une posture personnelle, appelant un engagement personnel, "c'est l'ardente existence d'une humanisation à réaliser par chacun et qui appelle un engagement fraternel". Elle est "résultat d'un « mixte » renvoyant à des postures épistémologiques implicites renvoyant à 3 logiques (conduire, guider, escorter)²⁷". Cette posture est spécifique car son fondement est le souci de

²⁴ ibidem pp.176

²⁵ ibidem pp.11

²⁶ ibidem p173

²⁷ PAUL, M.; 2004. *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*. Savoir et Formation. pp.114. Paris. L'Harmattan.

l'autre. Elle mobilise une diversité de registres et réinvestit de l'autre coté des rôles, des tâches auparavant séparées. Jean-pierre Boutinet et al (2007), affirment dans ce même ouvrage que "la posture première d'un formateur ou autre est toujours la posture d'autorité" ce qui signifie comme ils le disent qu'il lui" appartient donc d'avoir une conscience vive de tout ce qu'il initie à partir de là...de pouvoir adopter l'une des trois autres postures si la situation l'appelle ou les stagiaires en formation le demandent ou l'acceptent"²⁸. Toutes ces postures selon Maela Paul (2004) sont nécessaires et aucune ne peut prétendre réunir seules toutes les conditions d'un accompagnement. Par conséquent, l'imposture serait de s'acharner dans la mise en relief spécifique de l'une d'entre elles. De même, ces auteurs pensent je cite que "²⁹ la compétence d'un formateur exige de lui qu'il soit conscient des postures qu'il adopte à tel ou tel moment, de celle qui conviendrait d'adopter à telle phase de la formation, ainsi que les implications psychologiques et éthiques des unes et des autres, faute de quoi le formateur est proprement dans l'imposture c'est à dire dans la confusion et la tromperie". A partir de cette citation, on comprend bien que le formateur, l'éducateur ou autre passent d'une posture à une autre sans véritablement se rendre compte. Maela Paul (2004) considère je cite "il n'y a donc rien de plus fallacieux que la crispation sur une seule posture"³⁰.

Quelles sont les fonctions de l'accompagnement?

1.1.4 Les fonctions de l'accompagnement

Dans le cadre de ma recherche, je vais m'appuyer sur les travaux de Boutinet et al (2007) qui ont beaucoup réfléchi et écrit sur la notion d'accompagnement. Ils distinguent deux types d'accompagnement : l'accompagnement-visée et l'accompagnement-maintien.

-L' accompagnement-visée "se veut être un accompagnement vers l'atteinte de tel ou tel but : une performance, un emploi, une production, une réalisation, la réussite à telle ou telle épreuve".

-l'accompagnement-maintien : est un "accompagnement dans la situation existentielle momentanément donnée, un accompagnement qui assure une présence pour encourager la persévérance au sein de tel ou tel type d'activité, de tel ou tel statut, dans la mesure où ce statut ou cette activité sont menacés de précarité, voire de disparition". En un mot, l'accompagnement maintien est vecteur d'autonomie pour l'adulte accompagné "menacée par telle ou telle raison de régression vers l'une ou forme de dépendance"³¹. Il est aussi "caractéristique des différentes situations d'analyse de pratique, il s'agit pour l'accompagnateur d'aider le groupe à se repositionner, voire se réorienter en examinant ses pratiques individuelles et collectives, ses modes de fonctionnement, sa propre histoire, comme celle de son projet"³²: on parle à ce moment là d'accompagnement réflexif. L'accompagnement individuel s'inscrit dans une interaction au travers d'une dynamique relationnelle. Sur le terrain, l'accompagnement répond à deux types d'exigences : "la préoccupation d'un public dit en difficulté mais soumis à une injonction d'autonomie (on parle de l'accompagnement proprement dite) d'une part, pour une autre catégorie de la population, une injonction de

²⁸ BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007 . *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.173.Front Cover. Paris.PUF.

²⁹ idem pp.173.

³⁰ PAUL,M; 2004. *L'accompagnement :une posture professionnelle spécifique*. Savoir et Formation. Chapitre 5, pp 163.Paris. L'Harmattan.

³¹BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007.*Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.31. Front Cover. Paris.PUF.

³² ibidem pp.43

performances, d'excellence, de réussite, d'efficacité"³³Ces fonctions permettent de comprendre ce que l'accompagnateur fait réellement lorsqu'il accompagne quelqu'un.

1.1.5 La relation d'accompagnement

L'accompagnement implique une relation entre l'accompagnateur et l'accompagné.

Penser l'accompagnement, c'est d'abord penser la relation d'accompagnement. Il n'y a d'accompagnement que s'il y a deux personnes en relation, c'est la qualité de l'accompagnateur qui fait la qualité de l'accompagnement, on parle d'une posture personnelle dans le cas de la relation d'accompagnement. "Cette relation est une relation de quasi-horizontalité entre deux personnes au statut voisin, la personne qui est accompagnée et la personne qui accompagne"³⁴. La relation d'accompagnement diffère de la relation plus hiérarchique telle que pédagogique. Par conséquent, l'idée émise est que dans l'accompagnement, il n'y a pas de situation hiérarchique déclarée mais une horizontalité informelle. Cependant, cette idée tout en mettant en relief la richesse de la relation d'accompagnement montre sa fragilité, soulève un paradoxe. Ce paradoxe réside dans l'idée émise par les auteurs" vouloir accompagner pour rendre autonome tout en imposant son leadership contraignant à la page." ³⁵

Maela Paul va dans le même sens que ces auteurs en affirmant que "s'il y a ascendance de l'accompagnateur sur l'accompagné, il n'y a plus d'accompagnement"³⁶. Cette relation met face à face un accompagnateur et une personne accompagnée, cette dernière cherche "soit à se faire entraîner en vue de meilleures performances dans certaines de ses activités, soit de se faire aider car aux prises avec un tel déficit, telle difficulté"³⁷. Par contre, de son côté l'accompagnateur, bénévole dispose en guise d'expertise d'une expérience sur la façon de venir en soutien à autrui . L'accompagné est considéré comme "un adulte en désir de devenir plus performant ou plus résilient"³⁸. En outre, "l'efficacité d'un accompagnant repose sur la dialectique opérée entre l'attente (le pari) et le retrait de l'expertise en admettant son incapacité radicale à faire de la place à l'autre tout en formulant le pari qu'il est capable de changement."³⁹ De même, " l'accompagnement concerne les situations où il y a un acteur principal que d'une manière ou d'une autre, il s'agit de soutenir, de protéger, d'honorer, de servir, d'aider à atteindre un but"⁴⁰. Cependant, comme l'affirme ces mêmes auteurs il n'y a pas d'accompagnement neutre; la question est donc " comment utiliser tout ce que je suis, mes compétences, mon histoire, pour accompagner l'autre sans me mettre à sa place? "influencer avec intégrité"⁴¹?. En effet, rares sont les situations "pures", c'est-à-dire où seul

³³ ibidem pp.29

³⁴ ibidem pp.158

³⁵ ibidem pp.7

³⁶ PAUL,M.;2004. *L'accompagnement :une posture professionnelle spécifique*. Savoir et Formation. pp140. Paris. L'Harmattan

³⁷ BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007. *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.173.Front Cover. Paris.PUF.

³⁸ idem pp173.

³⁹ PAUL,M; 2004. *L'accompagnement :une posture professionnelle spécifique*. Savoir et Formation. pp.145. Paris.L'Harmattan.

⁴⁰ idem pp24

⁴¹ idem pp24

l'accompagnement serait pertinent," le plus souvent l'accompagnement est un moment, une posture particulière dans une relation qui en appelle d'autres, comme la direction, le suivi ou l'animation"⁴²? L'accompagnateur, ici dans le contexte de cette étude, le CPE à certains moments, est dans la posture d'autorité, à d'autres moments il établit une relation contractuelle, où se met en posture d'animateur du groupe, à d'autres enfin, il se met en posture d'accompagnement. D'où cette interrogation: un CPE considéré comme un chef de service peut-il « accompagner » un assistant d'éducation? Comment peut-il se « défaire » de sa posture hiérarchique pour accompagner ? L'autorité symbolique induite par le « statut » n'est elle pas en contradiction avec la posture d'accompagnement ?

En effet, comme le souligne le BOUEDEC (2001),"d'un point de vue tactique, il est plus facile de laisser croire qu'on accompagne plutôt d'affirmer les exigences de l'autorité"⁴³. Cette phrase montre la confusion sur les enjeux de l'accompagnement, ses fonctions et même sa finalité. Cependant, la posture d'autorité, de "diriger", manager est-elle incompatible avec celle de l'accompagnement? P.Valadier (1993)⁴⁴ cité par Le Bouedec (2001)⁴⁵ "la construction de l'humanité en chacun est lié à l'autorité, car l'être humain ne se développe pas par pur déploiement de processus qui lui seraient immanents". Ainsi, en se basant sur les idées de P.Ricoeur⁴⁶ Le bouedec, montre que l'autorité a trois fonctions:

-cette notion est attachée à un sens d'extériorité, solidaire, altérité "être sujet c'est être en relation avec un autre, extérieur à soi donc, et dont la consistance empêche qu'on fusionne avec lui".

-l'autorité est attachée à une idée de supériorité. être revêtu d'autorité, c'est être "supérieur" au sens où est placé "au dessus de" "comme garant du bien commun et des moyens pour le rechercher, on a des compétences pour le bien commun et son développement".⁴⁷

-l'autorité est inhérente à l'antériorité "s'impose à moi tout ce qui est là avant moi, et dont je dois tenir compte". (idée de héritage, de filiation comme dépôt et construction) ." Le supérieur ne se cramponne pas sur l'héritage ou sur sa fonction, mais contribue à développer, à valoriser, à diversifier l'héritage en suscitant et en cultivant ce projet chez "ses subordonnés"⁴⁸.

Ainsi la posture d'autorité semble essentiellement fonctionnelle car comme l'affirme Le Bouedec⁴⁹, "le supérieur" est placé là pour permettre et garantir l'humanisation des personnes et la gestion du bien commun, du vivre ensemble. Cette citation montre bien que l'accompagnement et l'autorité ne sont pas incompatibles mais ont la même finalité, lorsque

⁴² ibidem pp.153

⁴³ LE BOUEDEC, G.; DU CREST A.; PASQUIER L.; STAHL R. (2001). *L'accompagnement en éducation et formation. Un projet impossible?* p154. Paris.L'Harmattan.

⁴⁴ VALADIER, P.1993. *L'autorité en morale, in Etudes?*, Tome 379, n°3, Paris, Assas Edition.

⁴⁵ ibidem p155

⁴⁶ RICOEUR P; 1996. In ligue de l'Enseignement Journal. *La vie, Cercles Condorcet: Quelle place pour la morale?* Paris, DDB.

⁴⁷ LE BOUEDEC G.; DU CREST A.; PASQUIER L.; STAHL R. (2001). *L'accompagnement en éducation et formation. un projet impossible?* pp.156 .Paris, l'Harmattan,

⁴⁸ ibidem pp156

⁴⁹ ibidem pp157

cette dernière n'est pas détournée à d'autres fins autre que celui de garantir le bien commun de l'humanité.

Lorsqu'on aborde la question de l'accompagnement dans le domaine de la formation, une inquiétude naît dans les propos des acteurs de la formation autour de la nature même de l'activité, peut-elle être considérée comme une véritable activité formative ? En d'autres termes, le CPE, en effectuant un accompagnement à ses collaborateurs, dispense-t-il une formation ? Les compétences développées dans les pratiques d'accompagnement sont-elles assimilables à celles que peut revendiquer un formateur dans son activité professionnelle ?

1.1.6 Accompagnement et formation

Dans les années 95, l'émergence de la fonction d'accompagnement dans la formation laisse apparaître que le positionnement du formateur ne s'inscrit plus dans une logique linéaire de transmission mais dans une logique spirale de formation et d'accompagnement".⁵⁰ Actuellement, la formation est devenue une nécessité tant pour les personnes en quête de travail que pour les personnels en poste. « La formation c'est la capacité de transformer en expériences signifiantes, les événements quotidiens, généralement subis, dans l'horizon d'un projet personnel et ou collectif »⁵¹. Elle s'apparente donc à la conscientisation de toutes les dimensions d'existence et de leur mise en œuvre. Le Bureau International du Travail a défini le mot formation comme étant : «l'ensemble des activités visant essentiellement à assurer l'acquisition des capacités pratiques, des connaissances et des attitudes requises pour occuper un emploi.»⁵² Elle consiste donc à aider un individu à s'approprier des connaissances, à développer des compétences nécessaires à l'exécution de ses fonctions courantes. L'accompagnement apparaît comme un nouveau modèle de formation fondé sur des interactions entre individus, sur la relation, et sur la co-construction de nouveaux savoirs appropriés par chacun. En effet, il n'est plus simplement "une posture ou un art de faire, mais se construit une activité, exercée par des professionnels dans des registres alliant formation et insertion, formation et transition"⁵³. A cause de la mutation sociale qui réinterroge la fonction sociale de la formation, ces chercheurs pensent que "le processus de formation s'élargit vers l'intégration d'une posture qui est celle de l'accompagnement, visant à mieux intégrer l'individu dans un cheminement social et professionnel"⁵⁴. L'accompagnement a un impact sur l'identité du formateur car "en intégrant, la formation dans un parcours individuel social et professionnel, le rôle du formateur s'élargit, le positionnement de formateur ne s'inscrit plus dans une logique linéaire de transmission mais dans une logique en spirale de formation et d'accompagnement (Paul, 2004)⁵⁵. Ainsi, l'accompagnement apparaît comme "une nouvelle forme d'identité professionnelle du formateur"⁵⁶. Cette identité professionnelle du formateur se cimente à partir de deux conceptions de la formation:

⁵⁰ PAU,M; 2004. *L'accompagnement :une posture professionnelle spécifique*. Savoir et Formation. pp.89.Paris. L'Harmattan

⁵¹BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007. *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.173. Front Cover.

⁵² Tiré de Bureau international du travail. *Glossaire de la formation professionnelle : termes d'usage courant*. Genève : BIT, pp. 29, 1987. vi, 95 p.,.

⁵³ GONNIN-BOLO, A.; 2010. *Recherche et formation - N° 62 - L'accompagnement dans la formation*.pp.17.Collectif.

⁵⁴ ibidem pp.17

⁵⁵ ibidem pp.17

⁵⁶ ibidem pp.17

-une formation envisagée comme un processus d'apprentissage : cette fonction formative de l'accompagnement peut consister, par exemple "à aider l'apprenant à tisser des liens entre différentes formes de savoirs d'expériences, savoirs d'actions, savoirs théoriques et méthodologiques, à relier les situations personnelles, scolaires et professionnelles et ainsi à travailler la question du sens dans ses trois acceptions de direction, de signification et de sensibilité"⁵⁷. De même, "cela signifie également une aide à la prise d'initiative et de risque que suggère tout apprentissage contextualisé, temporalisé, une aide à la prise en compte des projets des sujets apprenants et de leurs enjeux dans des organisations : trouver sa place, développer une mission, intervenir et coopérer"⁵⁸.

-une formation comme un processus de développement social: "une formation n'est pas une démonstration rapide qui exigerait répétition à l'identique dans une autre situation, c'est au contraire une invitation à une implication dans une expérience personnelle qui peut nous transformer dans toutes nos dimensions d'existence (corporelle, imaginaire, conceptuelle historique)"⁵⁹.

De même, l'accompagnement en tant que fonction et posture est à la fois une activité qui prend sa place et sa légitimité dans la fonction du formateur et qui "permet aussi de faire "autrement de la formation, de la concevoir comme une médiation entre des connaissances, des apprentissages, des savoirs, et qui favorise le développement de l'autonomisation qui relève d'un objectif éducatif"⁶⁰. L'accompagnement et formation semblent étroitement liés et disposent d'un angle de complémentarité, car ils visent un objectif commun : celui de contribuer à l'amélioration des compétences de certains individus.

Pour assurer ses missions, l'accompagné doit être compétent, c'est-à-dire "être capable de mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente dans une situation donnée tout en mobilisant une combinatoire appropriées de ressources (savoirs, savoir-faire, aptitudes, raisonnements, comportements)"⁶¹.

1.2 La notion de compétence

"La compétence est " la combinaison de connaissances , de capacités à mettre en œuvre ces connaissances et d'attitudes c'est-à-dire de disposition nécessaire à cette mise en œuvre"⁶². Dans le langage courant, est reconnue compétent la personne qui sait faire. En effet, "est compétent celui qui est capable d'agir avec discernement et efficacité c'est-à-dire capable de résoudre un problème dans une situation donnée"⁶³. Je vais m'appuyer sur la définition de Guy le Boterf pour expliquer ce qu'est la compétence. Ce dernier affirme que le concept de compétence doit être en accord avec l'évolution des contextes socio-économiques et des

⁵⁷ ibidem pp.17

⁵⁸ ibidem p18

⁵⁹ BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007. *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.111. Front Cover. Paris. PUF.

⁶⁰ GONNIN-BOLO, A.; 2010. *Recherche et formation - N° 62 - L'accompagnement dans la formation*. pp.17.Collectif.

⁶¹ LE BOTERF G.; 2010. *Professionaliser, construire des parcours personnalisés de professionnalisation*, pp.42. Editions d'Organisation.

⁶² RAYOU, P.; VAN ZANTEN, A.;,2011. *Les 100 mots de l'éducation*, pp 25. Paris, P.U.F. « Que sais-je ? ».

⁶³ LE BOTERF, G.; 2011. *Construire les compétences individuelles et collectives. Le modèle : agir avec compétence en situation - Les réponses à plus de 100 questions*. pp.91.Paris. Editions d'Organisation; 5e Édition

situations de travail et il est important non seulement d'avoir des compétences mais aussi d'agir avec ses compétences. Ainsi Le Boterf défend l'idée que la compétence est la résultante de trois facteurs: le savoir agir, le vouloir agir et le pouvoir agir.

-Le savoir agir favorisé par le développement de ressources notamment à travers la formation, enrichit la connaissance de l'individu et son savoir faire.

-Le vouloir agir repose à la fois sur la réalisation par la formation par le biais de retours constructifs sur le travail effectué et sur un accompagnement encourageant et reconnaissant les efforts et les progrès, ainsi que les situations collaboratives favorisant l'échange et la confrontation des pratiques souvent vecteur de mise en projet de changement (motivation à, désir de).

-Le pouvoir agir renvoie à l'idée de marges de manœuvres, de délégation des responsabilités; la mise à disposition en temps opportun des moyens, des informations, des équipements nécessaires à l'activité; une gestion du temps qui laisse la possibilité de prendre du recul par rapport aux pratiques mises en œuvres.

A travers cette définition, la notion de compétence met en œuvre plusieurs processus qui sont indispensables. L'accompagnateur doit donc avoir dans la relation d'accompagnement comme visée de contribuer au développement du savoir agir, du vouloir agir et du pouvoir agir pour amener l'accompagné à acquérir des compétences. Selon la théorie de Le Boterf, une personne ne peut être reconnue comme compétente que:

si elle est capable non seulement de réussir une action mais aussi de comprendre pourquoi et comment elle agit, et est compétente si elle sait agir avec autonomie, est capable de réguler son action, sait non seulement compter sur ses propres ressources mais recueillir des ressources complémentaires, est en mesure de transférer, c'est à dire de réinvestir ses compétences dans un autre contexte⁶⁴.

Ainsi, avoir des ressources, des outils est donc une condition nécessaire mais non suffisante pour agir avec compétence et le développement des compétences suppose que "le formateur, adopte un rôle d'étayage, de soutien, de facilitation de la distance, de mise en confrontation"⁶⁵. Bref, comme l'affirme Le Boterf "aider une personne à développer ses compétences c'est prendre en comptes trois axes à savoir l'axe de l'action, de la pratique professionnelle et la réflexivité".

L'étude du contexte dans lequel s'exercera cet acte d'accompagnement est d'autant plus importante. La pratique professionnelle de l'accompagnateur et de l'accompagné doit être adaptée aux réalités contextuelles car "la compétence est la capacité d'adaptation à de nouveaux contextes, à des contextes variés"⁶⁶.

Chapitre 2: Les réalités contextuelles

La vie scolaire fait partie d'une exception culturelle française.

2.1 La Vie Scolaire, une réalité vivante

⁶⁴ Idem pp.102

⁶⁵ ibidem pp146

⁶⁶ ibidem pp.42

La vie scolaire, apparue dès 1965, est officiellement créée en 1970. Elle se définit dans le cadre de la circulaire de 1982 relative aux missions des CPE comme étant le fait de "placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel".

2.1.1 Les principes et valeurs de la Vie Scolaire

Les enjeux de la vie scolaire ne peuvent plus être comme celles de 1970." La vie scolaire est la vie à l'école et de travail pour la réussite des élèves et par l'organisation des espaces et des temps permettant l'expression, les relations et les partenariats".⁶⁷ Patrick Gérard, Recteur de l'académie d'Orléans-Tours en 1995 distingue "trois champs de la vie scolaire"⁶⁸. Elle doit d'une part, faciliter l'ensemble des relations et rapports existant entre les personnes vivant et travaillant dans un établissement. D'autre part, elle vise à expliquer, inculquer et à faire partager les valeurs républicaines pour en tirer les valeurs de l'établissement c'est-à-dire à former le futur citoyen. Enfin, elle doit viser une morale de la responsabilité et de la solidarité, qui sous entend une responsabilité vis-à-vis de soi même, des autres, de son environnement. La vie scolaire c'est "la vie proposée aux élèves dans l'établissement, avec toute cette variété de facettes, mais aussi c'est une ambition et une visée"⁶⁹. Cette citation montre l'enjeu de la vie scolaire au sein du système éducatif.

2.1.2 Evolution continue du métier des CPE

Du statut de 1970 à la circulaire de 1982, du cahier des charges de 2006⁷⁰ au socle commun de connaissances et de compétences, inscrit dans la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005, qui est le cadre de référence de la scolarité obligatoire, le métier du CPE a beaucoup évolué. Le pilotage du personnel de surveillance a changé, les relations avec les personnels se sont renforcées, "la question éducative" a pris du poids dans les établissements. L'évolution du système éducatif au cours des 25 dernières années a entraîné une redistribution des rôles et des activités du CPE⁷¹. Selon Guy Lebeau⁷², "les changements sont tout d'abord les élèves, et dans le cadre de la vie scolaire, leurs besoins et attentes ont évolué et requièrent selon lui de nouvelles compétences de la part des personnels de vie scolaire". La massification a complexifié son métier. Il est amené à diriger des personnels aux statuts divers. L'accroissement des violences et incivilités a interrogé ses pratiques. Le champ de la mission des CPE s'est donc élargi et les enjeux englobent de larges questions de société. Pour Christophe Barbier et al (2009), le métier du CPE se redéfinit de façon permanente au rythme

⁶⁷ ibidem pp142

⁶⁸ Actes des Assises de la Vie Scolaire de L'Académie d'Orléans-Tours. 1995. *CPE: Un métier, des fonctions*. pp.12-pp.13.

⁶⁹ Extrait de la circulaire DGER/POFEGTP/C2002-2013 du 17 décembre 2002

⁷⁰ 1^e référentiel des dix compétences professionnelles attendues des enseignants dans l'exercice de leur métier présenté dans l'arrêté du 19 décembre 2006, paru au J.O. du 28 décembre 2006 et au B.O. n° 1 du 4 janvier 2007, intitulé « Cahier des charges de la formation des maîtres en Institut Universitaire »

⁷⁰ BARBIER, C.; DURAND, F.; MACHURE, N.; VERAN, JP.; 2009 . *Le conseiller Principal d'Éducation : De la vie scolaire à la politique éducative* sous la direction de Jean-Paul Delahaye. pp.43. Paris. Éditions Berger-Levrault, collection Les Indispensables.

⁷¹ Conseiller d'Éducation : l'équipe de vie scolaire. 2007 .Revue de l'ANCPE , Association Nationale des Conseillers d'Éducation (n°166; p.5)

⁷² BARBIER, C.; DURAND, F.; MACHURE, N.; VERAN, JP.; 2009 . *Le conseiller Principal d'Éducation : De la vie scolaire à la politique éducative* sous la direction de Jean-Paul Delahaye. pp.43. Paris. Éditions Berger-Levrault, collection Les Indispensables.

des changements de la société et ils "s'efforcent de construire leur identité d'éducateur, de pédagogue au plein sens du terme."⁷³ Responsable des différents projets et de leur cohérence, le chef d'établissement a la charge éducative, pédagogique, administrative et matérielle de l'établissement. Il est donc garant de la vie scolaire. Mais au sein de la vie scolaire, le CPE œuvre pour permettre son bon fonctionnement.

2.1.3 Rôle et missions du CPE

La circulaire de 1982 rappelle que les "responsabilités des CPE s'inscrivent dans la perspective de la mission éducative de l'établissement scolaire. Cette circulaire précise que l'ensemble des responsabilités " doit toujours être assuré dans une perspective éducative et dans le cadre global du projet d'établissement". Trois domaines de responsabilité sont distingués au sein de cette circulaire: le fonctionnement de l'établissement, la collaboration avec le personnel enseignant, l'animation éducative. Les finalités du métier: "le système éducatif désigne à travers la vie scolaire non seulement l'organisation technique des lieux de vie, mais aussi un moyen d'action éducative."⁷⁴ Parce que le CPE contribue au bon fonctionnement de l'EPL hors de la classe, la Vie Scolaire est à la fois condition et complément de l'acte d'enseignement". Les dispositions statutaires ont permis de clarifier l'évolution de l'identité professionnelle du métier du CPE. "Les finalités du métier de CPE ne sont pas fondamentalement différentes de celles régissant la mission des enseignants et qui ont un triple objectif: d'accès au savoir, de socialisation, d'insertion sociale"⁷⁵. Les CPE exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance, sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation et contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation, en collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation.

Les fonctions exercées du CPE sous la responsabilité du chef d'établissement se situent donc dans le cadre général de la vie scolaire et contribuent à placer les élèves dans les meilleures conditions possibles en vue de leur scolarité.

Comme le précise Christophe Barbier dans son ouvrage déjà cité p.75⁷⁶ le service de vie scolaire est le domaine où les personnels de vie scolaire exercent la majeure partie de leurs fonctions. Je vais présenter et développer les missions de ce service et les personnels qui y travaillent.

2.1.4 Le service vie scolaire et ses champs de compétences

La vie scolaire est organisée en service, donne la possibilité de définir clairement "ses champs de compétences."⁷⁷ Pour Franck Nicollet, le service de vie scolaire comprend trois champs de compétences: la communication, l'accueil et le suivi éducatif et pédagogique qui permettent de créer un service vie scolaire reconnu pour tous.

Le service vie scolaire est:

-un service de communication c'est-à-dire un lieu d'information pour la famille, les élèves. Ce service organise la communication des informations au sein de l'établissement scolaire. La

⁷³ idem pp.44

⁷⁴ ibidem pp.45

⁷⁵ ibidem pp.45

⁷⁶ ibidem pp.75

communication est toujours une interaction (émetteur/récepteur). On parle, on diffuse des informations à un autre toujours singulier. Ainsi, le CPE ou le personnel de vie scolaire s'adresse à différents « auditeurs: personnels de direction, professeurs, élèves, parents, partenaires, ...on peut dire aussi en termes de communication que le personnel de vie scolaire est dans un « entre deux » : « des porteurs de messages » entre l'institution et les usagers. "Le savoir informer, savoir s'informer, s'exprimer, écouter sont des compétences à développer collectivement"⁷⁸.

-un service d'accueil qui a une fonction essentielle . Cet accueil se fait au quotidien: accueil des élèves au portail, bureau, dans la cour, ce qui suppose une organisation rigoureuse. Ce service d'accueil nécessite une action quotidienne qui permet à la fois d'offrir de l'attention, des conseils, des directives à l'élève et d'accélérer le processus d'intégration dans l'établissement.

-un service de suivi de l'élève, suivi à la fois éducatif et pédagogique de l'élève (sur le plan collectif et individuel). Ce suivi est partagé avec les enseignants. ce service vie scolaire procède à des échanges d'informations sur le comportement et les activités des élèves auprès des personnels de direction, les enseignants et les parents. Avec l'équipe pédagogique, il travaille en collaboration afin d'assurer le suivi de l'élève, à son évaluation ainsi qu'à l'élaboration de son projet. Avec l'élève, il s'agira de mettre en place un accompagnement dans l'élaboration de son projet personnel et scolaire par une étude de ses souhaits et aptitudes. Enfin, avec la classe, le service vie scolaire aura comme rôle le suivi et la régulation du groupe. Le service vie scolaire participent par ailleurs à la mise en œuvre des règles de sécurité et vie collective. D'autres auteurs définissent plusieurs champs de compétences au niveau du service vie scolaire.

-un service administratif car il concerne "la gestion des retards et des absences, des retenues et exclusions"⁷⁹. Cette gestion des absences et des retards implique l'appel des familles, l'information au chef d'établissement, aux professeurs et est une condition nécessaire pour la réussite de l'élève. La gestion des exclusions et des retenues, le suivi , l'attention portée aux tâches de surveillance assumées par le personnel de vie scolaire permet d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement et de désamorcer les conflits entre élèves.

-un service disponible pour que chaque élève progresse dans l'autonomie de ses apprentissages." En effet, ils affirment que" suivre sa scolarité dans un établissement, c'est avant tout se construire au sein d'une vie scolaire de qualité et contribuer à la réussite d'une vie de l'établissement harmonieuse source d'épanouissement pour tous".⁸⁰

-un service de personnels: le CPE anime une équipe à savoir les personnels de vie scolaire.

Pour (Christian Vitali et al, 2009), les personnels de vie scolaire , notamment les assistants d'éducation sont des acteurs à part entière de l'établissement. "Leur place et rôle doivent être clairs pour tous parce qu'ils veillent à ce que les jeunes soient dans les meilleures conditions de vie intellectuelle et collective en assurant leur accueil et leur sécurité"⁸¹. Par conséquent, selon ces auteurs, le rôle du CPE est de construire un cadre clair, explicite afin que les

⁷⁸ FOUQUE, J.; CASTINCAUD F.; KLEPAL, I.; 2004. *Diriger un établissement scolaire : l'exigence du possible*. pp.43. Paris.Hachette Education Technique.

⁷⁹ BARBIER, C.; DURAND,F.; MACHURE, N.; VERAN, JP.; 2009 . *Le conseiller Principal d'Éducation : De la vie scolaire à la politique éducative* sous la direction de Jean-Paul Delahaye. pp.64 Éditions Berger-Levrault, collection Les Indispensables, Paris .

⁸⁰ idem pp.64

⁸¹ ibidem pp.64

missions éducatives et pédagogiques des personnels de vie scolaire soient pleinement identifiées. Autrement dit, de l'implication du CPE dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire dépend le travail d'équipe nécessaire à la cohérence des actions éducatives indispensables au suivi optimal des élèves. "En positionnant la vie scolaire comme un des services de l'établissement à côté des autres et à parité avec eux (enseignement, direction, intendance), le CPE, a la possibilité d'explicitier son travail et de placer son action et celle des membres du personnel de vie scolaire dans une déontologie dépassant les corporatismes"⁸² Selon Frank Nicollet, les membres de la communauté scolaire peuvent et doivent attendre davantage de professionnalisme de la part des personnels de vie scolaire; il affirme je cite dans la revue conseiller d'éducation, L'équipe de vie scolaire, "c'est la raison pour laquelle le CPE doit s'engager dans un véritable plan de formation des assistants d'éducation". De même, " cet accompagnement se réalise sur le terrain" ponctué par des moments de régulation, d'évaluation avec le CPE et peut être complété par une réflexion dans le cadre du plan académique de formation (PAF)".⁸³ Il ajoute que "la reconnaissance d'un service passe par la reconnaissance de ses compétences spécifiques et par la prise de responsabilités propres, partagées ou déléguées"⁸⁴.

Le service de vie scolaire est composé d'un nombre variable de personnels: les assistants d'éducation, les contrat uniques d'insertion(CUI), les assistants pédagogiques, les auxiliaires de vie scolaire. Mais, nous allons nous attarder de manière spécifique sur les missions des assistants d'éducation car ils sont plus nombreux au sein de ce service.

2.2 Le personnel de vie scolaire

Le CPE et le personnel de vie scolaire ont une responsabilité éducative fondamentale car ils sont souvent les premiers exposés aux sollicitations des élèves. Les réponses apportées aux attentes des élèves doivent s'inscrire dans un cadre d'exigences communes préalablement définies par le CPE. La priorité fixée est l'action de terrain, par exemple, ils sont les premiers à informer le CPE d'une rumeur, à identifier plus rapidement le mal-être d'un élève. Leur rôle ne peut se réduire à la mission de surveillance et de contrôle des mouvements; d'où leur implication dans l'animation notamment des différents clubs, la pédagogie (tutorat, aide méthodologique..). L'émergence de nouveaux personnels plus particulièrement les assistants d'éducation (AED, loi de 2003) manifeste une volonté de répondre aux différents besoins éducatifs. Dans la circulaire du 11 juin 2003, les "fonctions d'assistance à l'équipe éducative doivent être partie intégrante des projets d'établissements et d'école. La création des maîtres d'internat (MI) et des surveillants d'externats (SE) répondait à la volonté d'apporter une aide au surveillant général (SG) dans sa mission de surveillance. La présence des AED constitue un personnel au service de l'action éducative.

2.2.1 Assistants d'éducation

Au sein de la vie scolaire, les personnels de la vie scolaire (PVS) ont des responsabilités spécifiques et clairement identifiées. Ils occupent un « secteur » déterminé : la Vie scolaire. Dans les établissements scolaires, on entend parler d'assistants d'éducation, d'assistants pédagogiques, d'auxiliaires de vie scolaire, d'emplois de vie scolaire... Voici tout d'abord un

⁸² Conseiller d'Education: *L'équipe de vie scolaire*.2007 Revue de l'ANCPE , Association Nationale des Conseillers d'Education (n°166, p.5)

⁸³ ibidem pp.5

⁸⁴ ibidem pp.5

point sur leurs fonctions et les particularités de chacun. Les textes différencient quatre grandes catégories d'assistants d'éducation :

- le plus grand nombre est chargé d'une « fonction d'assistance à l'équipe éducative, (...) notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves » (loi du 30 avril 2003) ; ce sont les surveillants « classiques », couramment appelés « AED » ;
- certains d'entre eux sont recrutés pour assurer exclusivement l'« aide à l'accueil et à l'intégration scolaire des élèves handicapés » ; ce sont les auxiliaires de vie scolaire appelé « AVS » ;
- d'autres assurent une mission d'appui à l'enseignement ; ce sont les assistants pédagogiques (2006).
- d'autres conformément à la circulaire n° 2012-136 du 29-8-2012 doivent « renforcer les actions de prévention et de sécurité au sein des établissements les plus exposés aux phénomènes d'incivilité et de violence, afin de maintenir un climat apaisé, propice aux apprentissages et au bien-être des élèves et des personnels. Ce sont les assistants chargés de prévention et de sécurité (APS) (2012).

Ce mémoire de recherche s'intéresse spécifiquement aux assistants d'éducation qui assurent des activités d'encadrement et de surveillance des élèves et aux assistants pédagogiques exerçant une mission d'appui à l'enseignement. Alors, nous allons nous attacher plus particulièrement à décliner leurs différentes missions.

2.2.2 Missions des assistants d'éducation:

Ils exercent une mission d'assistance à l'équipe éducative, notamment pour l'encadrement, la surveillance et le suivi éducatif des élèves, y compris en dehors du temps scolaire. Ils opèrent ainsi dans les domaines suivants : encadrement et surveillance des élèves (y compris service d'internat) dans l'établissement et au dehors (sorties et voyages) ; appui aux enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (aide aux devoirs et soutien scolaire); aide à l'utilisation des nouvelles technologies; participation à toute activité éducative, sportive ou culturelle complémentaire aux enseignements; appui aux documentalistes ;encadrement et animation du FSE (foyer socio-éducatif) et de la maison des lycéens ; participation à l'« école ouverte ». Au sein de la vie scolaire, évolue également les assistants pédagogiques qui ont un rôle non négligeables dans la formation des élèves.

2.2.3 Missions des assistants pédagogiques

Le dispositif des assistants d'éducation mis en place en 2003 a été complété en 2005 par la création des assistants pédagogiques, pour assurer un accompagnement scolaire aux élèves en difficulté. Ils sont régis par le même statut que les assistants d'éducation, mais ils ont une mission distincte, d'appui pédagogique, et sont implantés en principe dans les établissements où se concentrent les difficultés sociales et scolaires. Les CPE ne sont pas chargés de les encadrer lorsqu'ils exercent exclusivement leurs fonctions d'assistant pédagogique. En revanche, leurs missions peuvent être panachées : "ils peuvent également se voir confier des fonctions de surveillance⁸⁵ pour une partie de leur emploi du temps". Ils sont alors sous la responsabilité des CPE pour cette partie de leur service. Elles consistent à participer à l'accompagnement à la scolarité, notamment dans le cadre de l'accompagnement éducatif et plus généralement des programmes de réussite éducative ; à apporter une contribution au soutien scolaire, à l'aide méthodologique et transversale; à aider les élèves dans leur travail personnel. Leur mission peut s'exercer en groupes restreints ou de façon individualisée.

⁸⁵ circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003

Pour permettre aux AED de remplir pleinement leurs missions, il est prévu plusieurs formations conformément aux textes réglementaires telles que les formations d'adaptation à l'emploi, la formation continue, l'aide à la professionnalisation ou à la poursuite d'études.

2.2.4 Les formations existantes pour les assistants d'éducation

Conformément aux circulaires relatives aux AED, des formations sont prévues pour les accompagner dans leur prise et l'exercice de leur fonction et notamment vers une insertion professionnelle.

2.2.4.1. Les formations d'adaptation à l'emploi

La formation d'adaptation à l'emploi est incluse dans le temps de service effectif ⁸⁶et "doit être dispensée par les services du rectorat pour tous les nouveaux assistants d'éducation". Cette formation vise autant à s'assurer que les assistants d'éducation retenus donneront satisfaction qu'à faciliter leur intégration dans l'établissement. Certaines académies telles que l'académie d'Aix-Marseille proposent des modules d'adaptation à l'emploi tels que l'appropriation des connaissances concernant le travail et son environnement ayant comme contenu des textes régissant le statut d'AED. Concernant la formation des assistants pédagogiques, l'académie de Strasbourg met en place une formation qui a pour objectif de fournir aux intéressés les références qui leur permettront de mieux assumer leurs fonctions et d'améliorer celles-ci par le biais de l'échange et de l'analyse des pratiques professionnelles.

2.2.4.2. La formation continue

Certaines académies proposent aux assistants d'éducation des formations complémentaires et/ou des temps d'échanges et d'analyses de pratiques. La formation continue dans le cadre du dispositif académique, permet aux nouveaux assistants d'éducation qui sont nommés de se rencontrer, d'échanger et d'obtenir des apports complémentaires sur les différents aspects de leur fonction.

L' aide à la professionnalisation, vecteur d'intégration sociale fait aussi partie des diverses orientations proposées aux AED.

2.2.4.3. L'aide à la professionnalisation ou à la poursuite d'études

Les assistants d'éducation ont droit à un crédit d'heures attribué par le chef d'établissement, afin de concilier au mieux la poursuite d'études supérieures, une formation professionnelle et l'exercice des fonctions d'assistant d'éducation.

Mais qu'en est-il de la formation au sein de l' académie de Guadeloupe dans le cadre de ces trois types de formation: les formations d'adaptation à l'emploi, la formation continue, l'aide à la professionnalisation ou à la poursuite d'études?

2.2.4.4. Les formations proposées aux assistants d'éducation dans l'académie de Guadeloupe

⁸⁶ *idem*

Dans l'académie de Guadeloupe, après avoir consulté le PAF (plan académique de formation), il s'avère que le dernier plan de formation relatif aux assistants d'éducation allant de 2008 à 2012 concerne plus particulièrement leur insertion professionnelle. L'inscription au plan de formation AED se fait progressivement par zone géographique et par GRETA dans le cadre de la division de la formation (DIFOR) de la Guadeloupe. En effet, il est prévu lors de ce plan de formation de préparer les assistants d'éducation au concours de catégorie A, B ou C (cf. *Annexe N°1 Plan de formation relatif à la professionnalisation des assistants d'éducation de la Guadeloupe*). Ainsi, au sein de notre académie, il semblerait que la formation serait plus spécifiquement basé sur la professionnalisation des assistants d'éducation. Cette volonté d'accompagner les assistants d'éducation vers l'insertion professionnelle paraît tout à fait légitime et compréhensible. En effet, la durée des contrats et le caractère temporaire de la fonction contraignent les assistants d'éducation à trouver un autre emploi. Par conséquent, l'absence de pérennisation du poste d'assistant d'éducation amène peut être notre académie à faire des choix plutôt axés sur la professionnalisation de ce personnel. Cependant, nous devons nous interroger sur les priorités du système éducatif, face à la crise qui touche notamment notre institution scolaire, comment répondre aux nouveaux besoins, si la formation des assistants d'éducation dans le cadre de la formation à l'adaptation à l'emploi ou la formation continue sont quasiment inexistantes dans notre académie?

Nous savons que sur le terrain, ils sont parmi les premiers acteurs à intervenir, réagir et prendre des décisions dans le cadre de la prise en charge des élèves. Alors, il semble nécessaire que leur formation ne doit plus se limiter à l'aide à la professionnalisation, mais inscrite dans le PAF comme une priorité à savoir celle de former des acteurs sujets de leurs actions quelque soit la durée de leur poste, tout en sachant que les compétences développées au cours de cette expérience pourront être réinvesties dans leur futur métier. Au sein de l'établissement, le CPE met en place un certain nombre d'outils pour accompagner, former les AED, on parle de formation initiale. Il dispose de plusieurs outils d'accompagnement pour les aider dans la prise et l'exercice de leur fonction. Les modalités d'accompagnement sont des temps clés qui posent les jalons d'un véritable travail en équipe (CPE-assistants d'éducation).

2.3. Le CPE et les outils de l'accompagnement

Le travail des assistants d'éducation ne constitue pas un projet professionnel en soi. C'est pourquoi le CPE doit veiller en les accompagnant à maintenir une motivation égale et une implication régulière. Cet accompagnement individuel s'exerce dans le cadre d'une valorisation du travail effectué mais également d'une prise en charge d'éventuels dysfonctionnements. La valorisation ici porte sur la capacité de chacun à assumer sa mission et permet de valoriser des compétences personnelles mises au service des élèves.

Il nous semble donc fondamental de mettre en place avec les assistants d'éducation des modalités d'accompagnement.

2.3.1 Les formes et les modalités de l'accompagnement

-**L'accueil** nous semble être la première de ces modalités. L'accueil remplit plusieurs fonctions à savoir une fonction d'intégration, d'information, de présentation des rôles respectifs et fonction de sécurisation. Intégration dans la mesure où, il est important que les AED se sentent accueillis en tant que personne et associés au devenir de l'établissement. L'information qui se réfère à la présentation de l'établissement, de son fonctionnement, et les caractéristiques du public, donnent aux surveillants un premier aperçu de leur mission. La présentation des rôles respectifs correspond au fait qu'à travers l'accueil, le CPE explique aux AED les contraintes constituant leur emploi du temps et le sens des exigences que l'établissement s'est fixées. Il doit ainsi leur préciser clairement ce qu'il attend d'eux.

Ainsi, la cohérence est le principe qui régit les différentes actions ou interventions. La fonction de sécurisation concerne le fait que chacun ne peut pas fonctionner de manière autarcique, en se fondant uniquement sur l'idée qu'il a de l'éducation, de l'autorité, de la loi. Il s'agit de dire aux AED que le CPE est solidaire de leurs interventions, mais que parallèlement, il observera leur travail et fera le point avec chacun d'eux. Il est nécessaire pour le CPE de disposer d'un livret d'accueil portant à la fois sur la connaissance de la fonction (statut, compétences) et du poste. La fonction de l'accueil est aussi d'initier et d'ouvrir la porte à la Péronne, à l'être, c'est un « geste professionnelle » pour entrer en « relation ». L'accueil constitue la première interaction « intersubjective » qui souvent crée la qualité du devenir de la relation. L'intégration ne doit donc pas se faire que sur le plan institutionnel, administratif et technique, mais avoir une dimension plus « humaine ».

Les réunions constituent la deuxième modalité d'accompagnement.

-Les réunions permettent de traiter une question collective et peuvent prendre deux formes: réunions d'équipe et réunions de régulation. les réunions d'équipes sont régulières, programmées si possible sur l'année, avec l'ensemble de l'équipe, elles permettent de faire le point sur le fonctionnement global du service (points à valoriser, à améliorer) donc de souder et de motiver l'équipe ainsi que d'enrichir sa connaissance du "métier" de chacun au travers des interrogations du groupe. De même, les réunions de régulation et de concertation sont ponctuelles et permettent de traiter un dysfonctionnement collaboratif.

-Les entretiens constituent une autre modalité d'accompagnement. Tout au long de l'année, les entretiens participent à la démarche nécessaire d'accompagnement des AED, sans pour autant négliger les échanges informels. Ils ont pour objectif de valoriser et maintenir la motivation et l'implication ainsi que de traiter les dysfonctionnements éventuels. Le CPE utilise à la fois des entretiens de bilan qui permettent de faire le point sur la mise en œuvre du contrat et/ou de valoriser la disponibilité, l'adaptation, les prises d'initiative ou le suivi d'un projet particulier.

A la lumière de cette étude, il semble pertinent de montrer les enjeux de l'entretien d'accompagnement et l'entretien d'évaluation car ces deux types d'entretien renvoient à deux postures différentes soit "de manager", soit "du formateur".

-L'entretien d'accompagnement reste "plutôt fondé sur un savoir-faire artisanal, un art discret de bricolage ayant pour but "de favoriser l'expression de l'accompagné, de provoquer chez lui une attitude réflexive, de susciter son cheminement". Les principes de cet entretien sont l'empathie; le respect; la présence à l'autre et non pas la neutralité bienveillante, l'orientation et non pas la directivité, intropathie (capacité à saisir ce monde de l'intérieur, par le biais du système de valeurs des individus. L'entretien compréhensif, clinique et d'explicitation sont trois sources de l'entretien d'accompagnement⁸⁷.

-L'entretien d'évaluation est un "entretien qui a pour but de fixer des objectifs à atteindre au personnel pour une période déterminée, et leur évaluation pour le passé, en fonction de l'ensemble des priorités, des connaissances, de l'expérience et des comportements et aptitudes. Il s'agit d'une explicitation fine des missions afin de déterminer les compétences nécessaires à leur exercice et les actions de formations destinées à acquérir et à améliorer ces compétences. Des actions (avec éventuellement des délais) sont ainsi décidées pour faciliter et/ou améliorer

⁸⁷ VIAL, M., CAPPAROS-MENACCIN, N.; 2007. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, pp.258 .Bruxelles: De Boeck

le travail de l'évalué. Dans le cadre de cette entretien, l'évaluation est plus orienté vers le "contrôle" que vers l'aspect formatif.

Pour conclure, les réunions d'information, de régulation et les entretiens sont des moments privilégiés de formation et constituent des moments de régulation individuelle entre le CPE et l'assistant d'éducation. Ces éléments sont des supports aidant l'AED à produire un échange, des réajustements sur sa pratique professionnelle autour des enjeux de la vie scolaire, une réflexion, un questionnement sur ses missions éducatives notamment lors de l'auto-évaluation, une continuité dans une sorte de formation interne qui portera sur une évaluation objective et construite du travail de l'assistant d'éducation et sur la possibilité d'anticiper des problèmes propres à la gestion d'une équipe, une écoute et une prise en compte des difficultés de l'assistant d'éducation, et enfin sur une démarche d'accompagnement de l'assistant d'éducation.

-Les informations écrites constituent une troisième modalité d'accompagnement. Ces informations ou documents écrits visent à "former " les assistants d'éducation mais aussi à créer du lien au sein des équipes nombreuses. Ces écrits sont par exemple le cahier de liaison, panneaux d'information, notes de service, comptes rendus de réunions doivent être explicités et commentés tout au long de l'année.

-Le temps constitue une autre modalité. En effet, les missions du CPE sont nombreuses et variées, son temps est précieux. Pour mener à bien cette mission d'accompagnement, il est recommandé que chaque CPE élabore son calendrier d'actions sur l'année. Le travail au quotidien que les CPE mènent avec les AED est un temps de formation non formalisé et ne doit pas être mésestimé.

-Le faire avec" est une autre modalité. Cette posture du CPE consiste à accompagner ponctuellement les assistants d'éducation dans les tâches qui leur sont dévolues. C'est un acte formatif qui participe au développement des compétences, au travail en équipe, ...et à la valorisation de leur fonction au regard des élèves et des personnels par exemple la participation à la mise en rang des élèves dans la cour, à l'accueil bureau, à la prise en charge des internes...Toutefois, cette pratique doit rester occasionnelle et le CPE doit veiller à ne pas faire « à la place de », il doit être dans une posture de renfort.

-Le projet de vie scolaire est également un outil d'accompagnement. Cet outil permet de donner du sens au travail de l'équipe. Si l'on veut que les assistants d'éducation soient autre chose que des "exécutants", il faut qu'ils puissent inscrire leurs activités, même les plus basiques, dans le contexte plus large de la vie de l'établissement. Pour que les AED s'impliquent dans leur rôle, il est essentiel que chaque assistant d'éducation donne de la consistance à son rôle en étant force de proposition, en investissant chaque axe de ce projet et en ayant la volonté de travailler en équipe. Leur motivation sera d'autant plus grande qu'ils savent et qu'ils comprennent le sens de leurs missions et qu'ils peuvent articuler celles-ci à la politique éducative de l'EPLE.

A travers les paragraphes précédentes, il semblerait que le CPE qui œuvre au sein de la vie scolaire doit mettre en place des "stratégies, des postures afin d'améliorer l'efficacité du travail du personnel de vie scolaire. Ce qui nous amène à nous interroger sur "ce que signifie le fait de travailler au service vie scolaire, sur ce que cela que implique en terme de posture professionnelle"?⁸⁸

Cette interrogation nous amène à mettre notre problématique.

⁸⁸ BARBIER, C.2011 . Assistants d'éducation: *Quelle contribution au projet éducatif de l'établissement ?*:pp. 71. Grenoble. CRDP de l'académie de Grenoble.

2.4 Problématique et hypothèses

"Travailler au service vie scolaire implique tout d'abord d'être en accord avec les valeurs et les grands principes que promeut le système éducatif public^{89c} qui signifie qu'il faut agir en respectant les règles de déontologie et d'éthique, c'est-à-dire ses obligations professionnelles et les valeurs de la république. " Un assistant d'éducation doit veiller à être exemplaire en paroles et en actes afin de faire "grandir les élèves"⁹⁰. Ces citations mettent bien en évidence le rôle incontournable des AED au sein des établissements scolaires et qu'ils sont à part entière des éducateurs. Ainsi, en tant qu'éducateur, il est confronté à des "dilemmes", au service de la vie scolaire. Il est amené à faire des choix entre l'intérêt individuel de l'élève et l'intérêt collectif (ensemble des élèves, de la communauté éducative, de l'établissement). Ce qui m'amène à me poser cette question: comment obtenir des assistants d'éducation qu'ils soient efficaces dans la relation éducative et d'autorité? Comment les aider à exercer au mieux leur mission essentiellement éducative? En effet, au sein du système éducatif, la politique éducative tourne autour de l'amélioration du taux de réussite aux examens, l'ambition de réussite de l'établissement avec pour objectif l'amélioration de l'ensemble du système. En effet, depuis les années 2010," l'enjeu fondamental de la mission du CPE est l'articulation de la réussite scolaire avec la socialisation, l'apprentissage de la citoyenneté: réussir le brevet, le bac mais aussi d' apprendre à l'élève à devenir homme⁹¹". De même, l'un des défis que s'impose le système éducatif est "la gestion par la performance, l'obligation de résultats et d'une meilleure efficacité des établissements scolaires⁹²". A cela s'ajoute, le besoin d'éducation dans les établissements publics locaux qui s'accroît en raison des difficultés grandissantes des familles, de la remise en cause de l'autorité des personnels, de la montée des incivilités, de la violence, du refus des devoirs, des revendications des droits. Dans ce contexte, je m'interroge en tant que conseillère Principale d'éducation sur ma contribution et celle de mes partenaires les personnels de vie scolaire, spécifiquement les assistants d'éducation et pédagogiques pour relever à la fois ce défi: celui de placer les élèves dans les meilleures conditions de réussite et de répondre à ce besoin d'éducation. Ainsi, dans le cadre de ses missions, quels leviers le CPE peut-il utiliser pour répondre et relever le défi que s'impose le système éducatif sachant que la vie scolaire, champ d'intervention des CPE, est confrontée à "une volonté de rentabilisation des activités dans les EPLE"⁹³.

"Afin de faire réussir tous les élèves, l'école de la réussite doit être efficace, en mobilisant ses moyens de façon rationnelle, elle a quatre missions fondamentales: éduquer, instruire, intégrer et promouvoir" tels sont les propos Claude Thélot (2004) ⁹⁴. Dans ce même rapport, dans le chapitre : Que signifie "faire réussir tous les élèves " Claude Thélot affirme que "l'école doit être juste en égalisant l'efficacité de l'offre, construire l'éducation tout au long de la vie.."et je cite "enfin, la réussite de tous les élèves repose, au-delà de leurs efforts et de leur travail scolaire, sur des personnels confiants, convaincus, reconnus et qui travaillent autrement."⁹⁵ La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005, va dans le même sens que le Rapport Thélot en réaffirmant le rôle fondamental de l'école dans

⁸⁹ idem pp82

⁹⁰ ibidem pp82

⁹¹ REMY,R.; SERAZIN, P.; VITALI, C.2000. *Les Conseillers Principaux d'Education*. pp57.Paris, PUF.

⁹² idem p.57

⁹³ PICQUENOT,A.; VITALI, C.; 2007. *De la vie scolaire à la vie de l'élève*. pp.124

Collection : Documents, actes et rapports pour l'éducation. CRDP de Bourgogne p.

⁹⁴ THELOT, C.; 2004. *Pour la réussite de tous les élèves : Rapport de la Commission du débat national sur l'avenir de l'Ecole* ; pp45;. Editeur : La Documentation française. Collection des rapports officiels

⁹⁵ idem pp45.

l'acquisition de savoirs et des compétences, mais aussi la transmission des valeurs de la République. En effet:

outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République. Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels mettent en œuvre ces valeurs. Elle réunit les personnels des écoles et établissements, les parents d'élèves, les collectivités territoriales ainsi que les acteurs institutionnels, économiques et sociaux, associés au service public de l'éducation.⁹⁶

Dans la même continuité, dans le Rapport de la concertation (octobre 2012) relatif à la refondation de l'école, la réflexion a été articulée autour de quatre sujets majeurs : « la réussite scolaire pour tous », « les élèves au cœur de la refondation », « des personnels formés et reconnus », « un système juste et efficace ». Ce rapport met l'accent sur le fait que " L'École doit viser la réussite scolaire pour tous. Il lui faut pour cela placer l'élève, l'enfant, l'adolescent et son bien-être au cœur de ses préoccupations. Il lui faut aussi pouvoir s'appuyer sur des personnels bien formés et mieux reconnus, et sur un système éducatif à la fois efficace et juste ⁹⁷. A travers ces trois textes fondateurs qui réaffirment les missions essentielles de l'École la question qui se pose est la suivante: comment l'école peut-elle à la fois favoriser la réussite de tous et pour tous et permettre la mise en pratique des valeurs de la République? Comment peut-elle s'appuyer sur des personnels bien formés et reconnus?

C'est justement dans ce contexte que mon objet d'étude prend tout son sens : dans quelles mesures, à travers "l'accompagnement" le CPE peut-il "travailler autrement" et faire travailler autrement les assistants d'éducation, pour obtenir d'eux qu'ils soient efficaces et efficients dans le cadre de leurs missions, et que leurs actions s'intègrent pleinement dans les objectifs de la politique éducative des EPLE?

Cette question met en évidence le fait que le CPE peut avoir des compétences plus élargies et que l'accompagnement apparaît comme une nouvelle culture, "une autre façon de travailler". En effet, come le souligne Alain Bouvier 1997 "l'EPLÉ est un système de compétences" c'est-à-dire qu'il existe des liens entre les différentes compétences individuelles, sur leurs possibilités d'évolution, sur leurs interactions, sur leur construction collective ⁹⁸. L'auteur ajoute que "dans un établissement vu comme système de compétences, celle du CPE gagnerait à être identifiées, voire parfois isolées, mais à d'autres moments, au contraire fondues dans un ensemble plus vaste dont seule importe la vue globale"⁹⁹. Ce qui m'amène à m'approprier sa question: Que peut apporter le CPE, de spécifique au système de compétences de l'établissement? De quelle façon ses compétences individuelles particulières contribuent-elles, à enrichir le système de compétences de l'établissement?¹⁰⁰

De ce questionnement émerge ma problématique: **En quoi «l'accompagnement» comme posture professionnelle du CPE favorise t-il la construction ou le développement des compétences individuelles des assistants d'éducation dans la prise et l'exercice de leurs fonctions?**

⁹⁶ art 1 et 2 de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005

⁹⁷ Refondons l'école de la République. Rapport de la concertation (octobre 2012). Membres du comité de pilotage. François BONNEAU. Marie-Françoise COLOMBANI.
www.education.gouv.fr/.../2012/refondonslecole/.../rapport-de-la-concertation

⁹⁸ Bouvier, A., 1997. *Eclairages métaphoriques sur l'établissement scolaire à l'usage des CPE*, pp.76. Lyon : CRDP, Collection Champ de réflexion, Champ d'actions.

⁹⁹ ibidem pp76

¹⁰⁰ ibidem pp76

D'où ma première hypothèse: certaines postures du CPE lorsqu'elles sont bien identifiées contribuent au développement des compétences des assistants d'éducation. Dans cette perspective, l'accompagnement est considéré comme "une posture", posture qui "n'est pas une position figée choisie une fois pour toute et qu'on voudrait conserver, c'est bien davantage une façon d'être, une attitude située c'est-à-dire une façon d'aborder cette intervention là, dans tel ou tel état d'esprit et qui va donner lieu à des séries de variation, de figures possibles".¹⁰¹

L'accompagnement dans le domaine éducatif dans le cadre de cette recherche s'intéresse aux différentes formes que peut revêtir la relation accompagnateur/accompagné et s'inscrit dans la définition suivante: "accompagner c'est aider un acteur à effectuer un parcours qu'il ne sait pas encore faire de manière autonome"¹⁰². Pour Le Boterf, déjà cité "on accompagne toujours un chemin, un itinéraire, un changement, un développement, c'est-à-dire qu'on aide à effectuer des passages".

Dans cette perspective, selon l'auteur, la fonction de l'accompagnateur est définie comme une fonction consistant d'une part à aider l'accompagné à passer de l'implicite à l'explicite (aider à prendre du recul par rapport aux situations vécues et en tirer des enseignements), d'autre part, passer de l'indécision à des actes de choix (choisir de nouvelles orientations ou des ajustements concernant son parcours). Puis de passer d'une étape à une autre (passer du moment de l'auto-évaluation au moment de l'évaluation), d'un contexte à un autre, et de franchir des difficultés. Dans la même idée, il est dit que "l'accompagnateur est personne ressource, il n'a ni le bon procédé pour résoudre le problème, ni les solutions possibles: il sait en revanche attirer l'attention pour faire en sorte que l'accompagné problématise lui-même la situation"¹⁰³.

L'accompagnement est différent des relations instrumentales, fonctionnelles utilitaires. La méthode, les outils utilisés dans le cadre de l'accompagnement ne sont que le fil rouge, c'est-à-dire un moyen pour atteindre les finalités de l'accompagnement. Par conséquent, les questions techniques ne peuvent s'élaborer que dans le cadre d'une réflexion sur le sens (quel rôle l'accompagnateur joue) et sur les retombées en terme de formation dans l'accompagnement (qu'est ce qui ce joue)?

Ainsi, pour accompagner une personne, l'accompagnateur utilise des outils ou dispositifs. Pour autant, son rôle ne se réduit pas à l'application de techniques, l'efficacité naît moins des outils et des techniques que de la réflexion sur l'action, au delà de la simple technisation des outils, le but poursuivi par l'accompagnateur est d'aider l'accompagné à être éclairé sur les enjeux et les profondeurs de son action, sa pratique, mais surtout de la transformer, de la rendre plus consciente, mais aussi plus efficace, cohérente. C'est dans ce contexte que je vais tenter de vérifier l'hypothèse selon laquelle les outils de l'accompagnement favorisent la construction des compétences et l'identité professionnelle des assistants d'éducation.

A travers ma démarche et au bout de cette recherche, je vais tenter de répondre plus clairement à ma problématique.

¹⁰¹ibidem pp.91

¹⁰² LE BOTERF, G.; 2006.*Professionaliser :Le modèle de la navigation professionnelle*: pp p.110.Paris. Editions d'Organisation.Eyolles.

¹⁰³ VIAL,M.,CAPPAROS-MENACCIN,N.; 2007. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, pp.24 Bruxelles: De Boeck. Pour cet auteur la notion de compétence est indissociable des concepts suivants "problème, situation-problème, tâches complexes, situations - problématiques

Deuxième Partie: Méthodologie de Recherche, Description précise des méthodes utilisées : Population, Outils, Déroulement, présentation des résultats

Chapitre 1. Méthodologie de recueil des données

1.1. Les objectifs de recueil des données

Le principal objectif du recueil de données est de montrer si les assistants d'éducation pensent que l'accompagnement est un atout pour l'amélioration de pratiques professionnelles, de développement ou construction de compétences individuelles, si c'est un manque à gagner, ou si ces acteurs sont demandeurs d'un tel accompagnement. Dans cette méthodologie, cependant, la position du chercheur est particulièrement significative tant avec l'objet de recherche qu'avec la recherche elle-même, aussi bien qu'avec les participants à la recherche « les hommes avec lesquels il a à faire. Il doit leur faire confiance. En effet, il doit partir du principe que ce sont eux qui détiennent la vérité qu'il recherche ¹⁰⁴». Pour ainsi dire, les méthodes qualitatives sont un type de recherche aux données non numériques recueillies dans le milieu naturel des participants. Je tente donc d'établir une interaction avec les participants, les interviewés, afin d'interpréter aux mieux les propos autour du phénomène étudié, dont essentiellement l'évolution des missions des CPE dans un établissement scolaire.

1.2. Le choix des échantillons

En premier lieu, j'ai choisi de mener un entretien semi-directif (*cf. Annexe N°2: Guide d'entretien avec Madame la Provisoire de Vie scolaire*) avec Madame la Provisoire de Vie Scolaire afin de vérifier l'enjeu de mon objet de recherche et la pertinence de mes hypothèses. Puis, afin de vérifier les hypothèses, je souhaitais interviewer d'une part des Conseillers Principaux d'Education dans des établissements scolaires ainsi que des assistants pédagogiques et des assistants d'éducation. Puis, j'ai soumis un questionnaire à des CPE et des assistants d'éducation. Les guides d'entretiens semi-directifs et les questionnaires ont été testé au préalable auprès de trois CPE et de deux AED afin de vérifier la clarté des questions, d'affiner au besoin celles-ci et d'ajuster la reformulation de réponses. Cette "pré-enquête ¹⁰⁵" se situe en début d'enquête qualitative ou quantitative et permet de préciser la problématique, de comprendre les enjeux de l'enquête et de cibler au mieux l'entretien.

Pour mener ce type d'entretien (semi-directif), il faut au préalable préparer un guide d'entretien nécessaire pour être sûr d'aborder tous les thèmes qui intéressent l'interviewer. Ce guide permet à l'interviewer d'avoir entre les mains un outil qui lui permet d'aborder les différents thèmes prévus et de recueillir l'information au gré des réflexions qu'inspirent les thèmes à l'interviewé. Les rencontres et/ou la passation des "entretiens guide" ont été organisées avec des CPE ayant des expériences variées compte tenu de ma démarche de recherche. Ces interviews ou rencontres vont pouvoir nous éclairer sur un apport plus

¹⁰⁴ BLANCHET, A.; GOTMAN, A. 1992. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. pp.65.Paris, Nathan.

¹⁰⁵ ALAMI, S.; DESJEUX, D.; GARABUAU-MOUSSAOUI, I. 2009. *Les méthodes qualitatives*, pp.41.Paris. PUF. Pour ces auteurs, la pré-enquête "donne une première compréhension de la manière dont le problème est structuré pour mieux en reconstruire la demande".

pratique après un recueil des données théoriques. Ce cheminement va permettre d'aller rapprocher les hypothèses avec des réalités de terrain, auprès d'un échantillon de "professionnels de l'éducation", que sont les CPE et des acteurs de l'éducation plus précisément des assistants d'éducation, des assistants pédagogiques le plus représentatif possible. J'ai alors mené une enquête auprès de 4 CPE et 4 d'assistants d'éducation. J'ai volontairement fait un choix restreint des échantillons en tenant compte du temps qui m'était imparti. Concernant mon questionnaire, je l'ai adressé à une cinquantaine de CPE et d'assistants d'éducation.

1.3. Les outils utilisés pour le recueil des données

Au regard des objectifs fixés pour les échanges et notre souhait de proposer une certaine liberté aux CPE et assistants d'éducation interrogés, j'ai choisi de réaliser des entretiens semi-directifs. L'entretien semi directif est " un entretien réalisé à partir d'une trame souple de question, il permet, lorsque le guide est construit en conséquence, de reconstruire des pratiques, de mettre au jour des interactions sociales, des stratégies et d'obtenir des opinions, et des représentations sur un sujet donné"¹⁰⁶. Cette technique de recueil de données doit permettre d'obtenir des informations qualitatives au travers des faits et d'opinions exprimées par les personnes interviewées sur le sujet détaillé dans les divers guides d'entretien (cf. *Annexe N° 3: Guide d'entretien à destination des conseillers principaux d'éducation*) et (cf. *Annexe N°4: Guide d'entretien à destination des assistants d'éducation et pédagogique*) L'entretien semi-directif induit que l'enquêteur en sa qualité de chercheur énonce le thème de l'entretien auprès de l'interviewé. Théoriquement, un chercheur doit être attentif, pour que la rencontre se déroule le plus naturellement possible, par conséquent l'ordre des questions ne doit pas être standardisé. En effet, pour mener à bien l'entretien semi-directif le chercheur doit avoir la faculté de "sympathiser" pour mettre en confiance l'interviewé. La collecte et le recueil des données sont dépendants de la subjectivité du participant, pour notre cas c'est le CPE et l'assistant d'éducation (description, point de vue, analyse, ressenti, etc.). L'attitude non directive devrait permettre de laisser la liberté à l'interviewé de deviner les questions ouvertes. Néanmoins, la méthode demande au chercheur une connaissance des techniques de dialogue. J'ai essayé de maîtriser cette technique qui d'ailleurs s'avère très utile dans mon activité quotidienne. Théoriquement, les interventions pendant l'entretien ne sont adéquates que pour acquérir un complément d'informations sur le sujet traité, et aider l'interlocuteur à cheminer dans sa réflexion. A cet effet, le chercheur a la possibilité d'intervenir au cours de l'entretien dans le contexte et le seul objectif est d'aider, de favoriser la relation sans inquiétude, et pour orienter l'échange « l'interviewer doit écouter l'interviewé de façon patiente et bienveillante mais aussi intelligemment critique ¹⁰⁷ ». Avec l'usage de cet outil composé exclusivement de questions ouvertes, le témoignage est spontané, ainsi la personne interviewée peut développer ses propos et organiser l'entretien « plus ou moins à sa guise ». J'ai intégré progressivement les différents thèmes de relance au cours de l'entretien. En outre, l'entretien semi-directif m'a permis d'assembler et d'approfondir sur les représentations sociales, les systèmes de valeurs et la relation, et d'accomplir une évaluation rapide du sujet traité. La subjectivité est sollicitée, la subjectivité est au rendez-vous, la personne interviewée parle en son nom « je » avec son « propre système de pensées ainsi que ses systèmes de valeurs et de représentations, ses émotions, son affectivité »¹⁰⁸. Ainsi, l'on peut affirmer que le choix de l'outil est pertinent au regard de nos hypothèses annoncées à la partie introductive.

¹⁰⁶ ALAMI, S.; DESJEUX, D.; GARABUAU-MOUSSAOUI, I.; 2009. *Les méthodes qualitatives*, pp.57. Paris, PUF, collection Que-sais-je

¹⁰⁷ idem pp.65

¹⁰⁸ BARDIN, L. 1993. *L'Analyse du contenu*. pp.93 .Paris.PUF.

L'entretien semi-directif nous apporte des informations toujours « singulières et des éléments parfois inattendus de la part des CPE et des assistants d'éducation, pédagogiques enquêtés. L'ensemble des entretiens sera analysé avec un résumé des données et une comparaison des informations recueillies.

1.4. Le mécanisme des interviews

Après avoir pris contact avec les CPE des établissements choisis et des assistants pédagogiques /d'éducation, nous avons pu fixer des rencontres suivant les disponibilités de nos interlocuteurs. Nous avons convenu de nous rencontrer lors de la prise de contact par téléphone. La date de rencontre fixée, une précision est apportée sur le temps nécessaire à cet entretien. Je n'ai pas eu à faire de lettre de sollicitation adressée respectivement aux responsables des établissements. Par la même occasion, les objectifs de cette démarche sont énoncés avec le thème et la finalité de notre recherche. Enfin, une demande d'autorisation d'enregistrement audio est même faite lors de la prise de rendez-vous, ce qui permet à l'interlocuteur une marge de réflexion jusqu'au jour de rencontre. J'accordais en moyenne 30 minutes pour les entretiens. Au cours des entrevues, j'ai utilisé des techniques pour la conduite de l'entretien selon Mucchielli Roger ¹⁰⁹els que la reformulation, les synthèses et les procédés de relance. Enfin, au cours de ces rencontres, je note l'importance de l'éthique en recherche qualitative qui s'intéresse au jugement . Ce code d'éthique nécessite l'identification des valeurs et des principes d'action dans la conduite de la recherche. Les principales valeurs sont en effet le respect, l'accueil des interlocuteurs, la confidentialité des données recueillies.

1.5 Le mécanisme des questionnaires

J'ai mis en place deux questionnaires, un à destination des assistants d'éducation/pédagogique (cf. *Annexe N° 5 : Questionnaire à destination des assistants d'éducatrices et pédagogiques*) et un autre à destination des CPE (cf. *Annexe N°6 Questionnaire à destination des CPE*). Après avoir pris contact avec les CPE (soit une cinquantaine) lors d'un entretien téléphonique, je leur ai expliqué l'objectif de mon mémoire de recherche et avec leur accord j'ai envoyé par mail le questionnaire en ligne à destination des CPE et aussi des assistants d'éducation. Les CPE contactés étaient chargés de m'expédier également par mail les adresses des AED après leur avoir expliqué en amont l'enjeu de ce questionnaire.

1.6 Les thèmes de recherche

Mon outil de collecte d'informations s'articule autour des thèmes principaux de notre recherche. Ces thèmes sont ensuite déclinés par des caractéristiques que j'ai pu accorder dans ma question de départ. Cette démarche, ainsi me permet de concevoir un guide d'entretien ¹¹⁰ "outil pour saisir les stratégies et les opinions "qui tourne autour des thématiques suivantes :

- L'accompagnement comme processus de formation
- La posture du CPE dans l'amélioration des pratiques professionnelles des AED
- L'enjeu de l'accompagnement dans le développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation
- Les outils de l'accompagnement

¹⁰⁹ MUCCHIELLI, R.; 2009. *Le travail en équipe*, pp.10. Paris. Editions ESF.

¹¹⁰ ALAMI, S.; DESJEUX,D.; GARABUAU-MOUSSAOUI, I. 2009.*Les méthodes qualitatives*, pp.84. Paris, PUF, collection Que-sais-je ?

-Les représentations sur la fonction, la place et le rôle des AED dans le système éducatif

-L'intérêt du développement des compétences des AED au service de la politique éducative de l'établissement

1.7 Les guides d'entretiens

J'ai élaboré trois guides d'entretiens, un à destination de Madame la Proviseure de Vie Scolaire, et deux autres adressés aux assistants d'éducation/pédagogiques et aux CPE. Lorsque les objectifs de l'entretien ont été bien définis, j'ai élaboré mon guide d'entretien composé de questions de relance pour orienter ou recadrer le sujet lors de la rencontre. Les règles de déroulement de l'entretien avaient déjà été annoncées lors de la prise de contact par téléphone et lors du premier contact. Donc, je les ai rappelés oralement. Les guides contiennent les thèmes choisis en fonction du sujet. La "consigne inaugurale" fait savoir les informations personnelles assorties des règles de confidentialité des informations.

❖ Entretien semi directif auprès Madame La Proviseure Vie Scolaire

Il s'agit de vérifier au travers de son expertise quel rôle le CPE peut jouer dans la formation des assistants d'éducation et de vérifier si effectivement dans la réalité, notamment dans le cadre de la formation d'adaptation de l'emploi, les AED bénéficient d'un dispositif leur permettant de mieux répondre aux attentes de l'institution scolaire.

❖ Entretien semi directif auprès des assistants d'éducation

L'entretien auprès des AED est plutôt orienté vers l'amélioration des pratiques professionnelles dans le cadre de l'accompagnement effectué par les CPE. Cet accompagnement des CPE produit t-il des apports professionnels pour les assistants d'éducation pour qu'ils puissent acquérir des compétences pratiques?

❖ Entretien semi directif auprès des CPE

Auprès des CPE, il s'agit de vérifier dans quelles mesures leurs postures est vecteur de développement de compétences professionnelles auprès des assistants d'éducation/pédagogiques. L'enjeu des questionnaires qui ont été posés est de donner un nouvel aperçu des missions des CPE et interpelle sur la question de la professionnalisation des CPE.

1.8 Questionnaire

Deux questionnaires ont été élaborés à destination des CPE et des assistants d'éducation.

❖ Questionnaire auprès des assistants d'éducation

L'objectif de ce questionnaire est de répondre de manière sous jacente aux questions suivantes pour les assistants d'éducation: l'accompagnement est-il, selon vous, une méthode de formation efficace ? Quels sont les conditions nécessaires pour un accompagnement réussi ? L'accompagnement a-t-il rapporté une valeur ajoutée à vos compétences pratiques ?

❖ Questionnaire auprès des CPE

L'objectif de ce questionnaire à destination des CPE est de vérifier le rôle des postures des CPE dans le développement des compétences des assistants d'éducation.

1.9 La grille d'analyse des données

La grille d'analyse a pour objectif de catégoriser mes données à partir des thèmes dégagés de ma problématique, des hypothèses, de mon recueil de données. En effet, l'analyse qualitative

du contenu est une méthode destinée à expliquer la signification la plus authentique possible de la collecte de données, par le biais d'une grille d'analyse.

❖ La catégorisation :

A partir des éléments bruts, la catégorisation est un début de théorisation, en lien avec un ensemble de connaissances, de références. Ce processus permet une compréhension. La catégorisation est alors le processus principalement utilisé dans la procédure d'analyse. Elle constitue une différenciation puis un regroupement par type d'informations. C'est une classification analytique. Pour la grille d'analyse, j'ai repris les principaux éléments dégagés selon les thèmes choisis. Dans le cadre de l'entretien semi-directif, j'ai laissé et ajouté une place aux termes inattendus qui s'avèreraient pertinents au regard de mon travail de recherche.

❖ Le traitement :

Il s'agit de comparer les données fournies par l'enquête avec les théories. Il s'agit surtout de comparer les vécus avec les propositions émanant des textes afin d'apporter dans le troisième chapitre des recommandations nécessaires pour améliorer la formation des assistants d'éducation et pour vérifier les hypothèses de travail du début de la recherche, et surtout répondre à la question de départ.

1.9.1 Les critiques sur la méthodologie

Je dois souligner ici certaines limites de ma méthodologie mais elle dispose également « des atouts » pour la bonne conduite des interviews menant à des réponses exploitables.

❖ **En ce qui concerne les limites**

Tout au long de ce travail de recherche, j'ai pris conscience des différentes limites auxquelles j'ai dû me mesurer. La première limite de ce travail de recherche est le nombre d'entretiens, pouvant être qualifiée de restreint. Certes, il permet de réaliser une analyse puis une interprétation des données. Néanmoins, l'ensemble de ces éléments et donc les résultats ne peuvent être ni généralisables, ni transférables compte tenu de l'échantillon et de la faible représentativité des recueils des données traitées. Cette limite est liée aux difficultés des retours des questionnaires renseignés en raison des impératifs de service des CPE et de la disponibilité des assistants d'éducation (la période était chargée en événement lors de la passation du questionnaire : conseil de classe, rencontre parents professeurs). En outre, de nombreuses questions ont eu lieu sur les catégories de population à interroger. L'étude serait-elle intéressante auprès des chefs d'établissement, des enseignants, d'autres personnels de l'éducation afin d'avoir leur représentations sur l'apport des AED au sein des EPLE. Le chef d'établissement est-il convaincu de l'utilité ou de l'efficacité du CPE pour apporter une valeur ajoutée significative à l'endroit des AED?

Il serait intéressant d'approfondir dans une prochaine étude les points de vue des autres catégories de professionnels interviewés et ainsi de croiser les données pour une interprétation plus précise. De plus, le déroulement des entretiens m'a posé quelques difficultés malgré les différents travaux de groupes déjà réalisés au cours de la formation. Cet outil de collecte et recueil de données nécessite de la pratique. Dans un souci d'objectivité, j'ai souhaité rester fidèles au discours de l'interviewé afin d'éviter d'imposer ma propre logique de questions. Cet exercice étant difficile, je n'ai pas pu rester fidèle à mon guide d'entretien. Cette difficulté a pu même parfois modifier les réponses probables en fonction des moments de l'entretien où sont abordées les questions. D'autres part, les techniques de reformulation ne sont pas faciles, j'ai dû parfois tenter de recadrer des entretiens où les interviewés se perdaient dans des explications récurrentes.

❖ **En ce qui concerne les atouts**

J'ai choisi d'introduire mes questionnaires en ligne afin de faciliter le dépouillement des informations. J'avais prévu dans la méthodologie 10 CPE et 10 pour les assistants d'éducation pour les entretiens, ils ont tous répondu positivement, mais j'ai choisi de mener que 4 entretiens de chaque type de population pour des raisons de temps, avec les disponibilités en cohérence avec notre échéancier. Les CPE et les assistants d'éducation de même que Madame la Provisoire de Vie Scolaire se sont exprimés très ouvertement sur la pertinence du thème du mémoire et des questions. En ce qui concerne les questionnaires, j'avais prévu 50 CPE et assistants. A l'issue du recueil des données, j'ai obtenu 35 réponses des AED et 19 des CPE. Au cours des travaux, certaines questions pouvaient paraître redondantes. Néanmoins, elles m'ont également permis soit de compléter ou de préciser des propos évoqués précédemment, soit de m'assurer de la compréhension des propos de mon interlocuteur afin de faciliter leurs analyses et donc leurs interprétations. Au fur et à mesure que je menais les entretiens, j'ai eu la possibilité d'améliorer ma conduite d'entretien. Pourtant, chaque entretien mené était différent, j'étais obligé de faire preuve d'adaptation, de créativité, car en effet aucune monotonie, aucune routine ne peut s'installer, ce qui rend d'autant plus passionnantes et intéressantes ces rencontres. Cette expérience m'a permis de mettre en pratique l'apport des connaissances, de recherches, de découverte facilité par mes co-directeurs de mémoire. Aussi, l'ensemble des rencontres avec des CPE induit un recueil de leurs propos, leur vécu quotidien et ainsi m'a conduit à rompre avec les certitudes, les théories et surtout les représentations. Enfin, cette démarche m'a donné cette possibilité de rencontrer des professionnels de terrain, d'expérience, d'une grande richesse et d'une grande disponibilité, mais aussi forts d'authenticité et de spontanéité. D'ailleurs, c'est toujours avec beaucoup de plaisir que je suis allée à leur rencontre.

2. Déroulement des interviews (entretien et questionnaire)

Au cours des interviews, les réponses obtenues sont résumées de manière à mettre en exergue les différentes thématiques abordées. J'ai reproduit certaines questions posées pour mieux apprécier les résultats qui sont plus ou moins difficiles à saisir, étant donné la complexité du sujet.

Chapitre 2. Présentation des résultats

2.1 Présentation du contenu des entretiens avec les assistants d'éducation

J'ai interrogé deux assistants d'éducation et deux assistants pédagogiques. Tous envisagent d'exercer plus tard au sein du système éducatif que ce soit en tant qu'enseignant ou CPE et évoluer dans le domaine de l'éducation Nationale. C'est d'ailleurs pourquoi ils ont choisi cet emploi: ils sont en permanence avec les élèves, ils se font des expériences dans le domaine et envisagent de mettre en avant leurs futures candidatures. En ce qui concerne leur recrutement respectif, ils n'ont pas rencontré beaucoup de problèmes. Pour les assistants d'éducation, le niveau baccalauréat est exigé, quant aux assistants pédagogiques, au moins le candidat doit avoir effectué deux années universitaires dans l'une des disciplines enseignées au lycée. Les deux assistants pédagogiques interviewés ont pour ambition d'entrer dans l'enseignement et le fait d'être confrontés à la prise en charge des élèves leur permet d'asseoir leur autorité, et leur donne ainsi un aperçu de leur futur profession, et les motivent. Au quotidien, les AED assument des travaux administratifs en plus de la surveillance des récréations et des heures d'études. Mais ils sont aussi chargés d'une fonction essentiellement éducative.

Une fois menés, les entretiens ont fait l'objet d'une analyse thématique (par thèmes).

2.1.1 Analyse thématique des entretiens avec les AED

Dans le souci de rester fidèles aux propos des interviewés, j'ai décidé de citer leurs propres termes sans faire de reformulation synthétique.

A travers le tableau ci joint, la grande majorité estime qu'ils sont avant tout "*éducateur et adulte référent*". Ils sont convaincus que les compétences nécessaires pour exercer leur fonction sont "*la capacité d'analyse, de prendre des initiatives, la patience, la pédagogie, l'esprit d'équipe, et l'autorité*". Ils reconnaissent par ailleurs aussi que l'accompagnement au sein de l'établissement est insuffisant (le non est répété 4 fois) et qu'il faudra qu'ils soient davantage accompagnés. Concernant, la formation à l'adaptation à l'emploi, la majorité dit ne pas être informée de cette circulaire ou n'avoir pas bénéficié de formation dans ce cadre. Quand j'ai demandé aux interviewés quel est le rôle des CPE dans l'amélioration de leurs compétences? ils ont affirmé que le CPE à "un rôle de soutien, d'appui, de conseils, de transmissions de savoirs, savoirs faire, savoir être" et que les compétences des CPE contribuent en grande partie au développement de leurs propres compétences. Cependant, au niveau des échanges et d'analyse de pratiques, ils déplorent que cela ne se fasse que ponctuellement ou jamais. Ils souhaitent être plus efficaces dans le cadre de leur mission en bénéficiant de l'apport des modules de formation telle que "*la gestion de l'hétérogénéité, des élèves difficiles et en difficulté la gestion de conflits, la médiation, la psychologie de l'adolescent, l'élaboration de projet, la posture à avoir face aux élèves, la formation TICE*". Les assistants d'éducation comparent l'accompagnement à la formation, confirmant ainsi l'idée que dans l'accompagnement et la formation, l'accompagnement est un nouveau mode de formation. En effet, à la question posée: **Comment concevez vous le rôle des CPE dans l'amélioration de vos pratiques professionnelles?** il y a des réponses qui m'éclairent sur mes hypothèses "*les CPE sont ceux qui nous forment sur le tas. Certains proposent des réunions qui permettent des échanges sur nos pratiques professionnelles, d'autres des tâches à accomplir et se contentent d'attendre les résultats*"¹¹¹. En outre, "*Le CPE doit demeurer un référent orientant de notre pratique professionnelle. Au travers des comptes que nous lui rendons lors de bilans ou au regard notre pratique proprement dite, il doit s'efforcer de nous guider, conseiller afin d'optimiser nos actions*". **A la question: "Les CPE de l'établissement vous accompagnent ils dans votre travail ? Comment?** les assistants d'éducation sont conscients du rôle du CPE dans ce domaine car certains répondent "*quand le CPE a été confronté à plusieurs pratiques professionnelles, il nous accompagne plus facilement à développer une capacité à s'adapter à différents environnements. Il est plus à l'aise pour nous pousser à développer nos compétences professionnelles en nous poussant à la remise en question de nos pratiques*"¹¹².

Lors que je leur demande: **Que pensez-vous de l'accompagnement du CPE dans le développement de vos compétences professionnelles?** (cf. Annexe N°7 : Retranscription de l'entretien mené avec un assistant d'éducation) sa réponse conforte ce lien: "*Je pense que cet accompagnement comble en quelques sortes le manque de formation à disposition des assistants d'éducation. Néanmoins, nous sommes bien conscients de l'impossibilité de faire carrière en tant qu'assistant d'éducation. Le plus souvent, nous sommes confrontés au renouvellement de l'équipe des assistants d'éducation, et par conséquent, il est délicat de gérer l'apprentissage des assistants d'éducation qui nécessite autant de réflexion en amont*

¹¹¹ Extrait d'un l'entretien mené avec un assistant d'éducation.

¹¹² idem

que de pratique pour l'étayer. Je pense que cet accompagnement est nécessaire mais doit être complété par des formations hors temps de travail pour penser nos actions en amont." à la ligne 46-53). A travers ces extraits, la représentation de l'accompagnement semble claire, c'est-à-dire assimilée à la formation. Les assistants d'éducation utilisent ce terme pour signifier le fait qu'ils sont guidés, accompagnés, formés par le CPE, en s'appropriant eux mêmes ce concept, ils montrent par là qu'ils ont bien compris son enjeu, ses finalités dans le cadre du développement de leurs compétences.

Thèmes	Entretien 1	Entretien 2	Entretien 3	Entretien 4
Rôle des assistants d'éducation	un éducateur un exemple d'attitude, un soutien	un éducateur pour les élèves Accompagnement des élèves Gestion de l'hétérogénéité	une sentinelle Garant des règles, de la discipline,	Adulte référent éducateur Encadrement Surveillance
Compétences requises pour exercer fonction d'AE	capacité à transmettre un savoir être aux élèves, patience, sérieux, dynamisme, distance avec les élèves	capacité de jugement, autorité, écoute,	savoir travailler en équipe, capacité d'analyse, sens de l'observation	Savoir prendre des initiatives, être autonome, être rigoureux, fermeté.
Participation des assistants d'éducation à la Formation d'adaptation à l'emploi	inexistant de la part du rectorat	Pas de connaissance sur cette circulaire de juin 2003	Non	Non, pas encore eu de formation
Rôle du CPE dans l'accompagnement	Transmission de savoirs, de savoirs faire, savoir être	Rôle de conseils, par leur présence et observation sur le terrain	Mise à disposition d'outils pour mieux gérer les situations	Rôle d'appui très important, de conseils, par leur présence et l'observation sur le terrain
Mise en place d'échanges de pratiques et d'analyse de pratiques au sein de l'EPL	Oui, mais ponctuellement	Non, jamais	Non, inexistant	Non, pas du tout
Modules de formation à mettre en place	gestion de l'hétérogénéité posture des AED face aux élèves. Gestion de groupes Elaboration et gestion de projet	La médiation, l'accompagnement et le suivi des élèves en difficulté Gestion des conflits	Gestion des conflits Psychologie de l'adolescents Etude de cas Formation TICE	Animation Gestion des élèves difficiles et en difficultés
L'accompagnement par les CPE suffit	Non, ce n'est que le début de la formation initiale	Non, les CPE sont souvent dans l'urgence	Non, car on ne reçoit pas toutes les connaissances pour assumer notre rôle	Non, on ne brasse pas toutes les difficultés de notre fonction

2.2. Présentation de l'analyse thématique du contenu des entretiens avec les CPE

Dans les pratiques professionnelles des CPE, ils considèrent que les principales étapes de l'accompagnement sont "l'accueil, les entretiens, les bilans intermédiaires, l'évaluation"¹¹³. Les termes accueil, évaluation, sont répétés à deux reprises et sont implicites dans les deux autres entretiens. Les CPE interviewés considèrent que l'action des assistants d'éducation ou pédagogiques "reflète les attentes du service vie scolaire, projet vie scolaire" et qu'"ils sont des acteurs incontournables tant au plan éducatif que pédagogique, et notamment leur action s'entrevoit à travers leur implication dans le projet d'établissement et participation au climat scolaire". Aux questions posées (*cf. Annexe N°4 Guide d'entretien à destination des assistants d'éducation et pédagogique*), **Qu'est ce que vous faites exactement lorsque vous accompagner les assistants d'éducation?** Les trois réponses suivantes issues des entretiens menés avec les CPE montrent clairement leur représentation sur l'accompagnement: certains

¹¹³ termes utilisés par les CPE interviewés.

répondent que "accompagner c'est former, c'est mettre en place des outils pour résoudre les problématiques de la vie scolaire .On parle d'accompagnement des individus, d'une équipe, encadrement du personnel nouvellement nommé, c'est la formation en continu du personnel sur le terrain au quotidien ". Pour un autre CPE, *"l'accompagnement c'est l'encadrement du personnel de vie scolaire, c'est la formation des assistants d'éducation (remise de livret d'accueil, mise en place de fiches de poste), c'est aussi l'accompagnement dans la construction de leur projet professionnel, un suivi individualisé, accompagnement dans leur mission aux quotidiens, c'est l'évaluation du personnel de vie scolaire"*. De même; pour un autre, *"Je les accueille en leur présentant le collègue et en les informant précisément sur ce que j'attends d'eux en termes de missions, d'activités et de compétences. Je compte beaucoup sur les assistants d'éducation plus anciens pour les accompagner (tutorat informel). Je fais des points intermédiaires sous forme d'un entretien individuel annuel où l'assistant d'éducation s'auto-évalue sur ses différentes missions, soulève les problèmes rencontrés, aborde ses projets. Des solutions et des perspectives sont alors trouvées ensemble"*¹¹⁴.

A la question: **selon vous, y-a t'il un lien entre l'accompagnement des assistants d'éducation et la formation de ce même personnel? Justifiez vous.**" Les deux réponses suivantes confirment le fait que pour les CPE, l'accompagnement et la formation sont liés. En effet, *"Selon moi, former les assistants d'éducation c'est les accompagner dans leurs missions. L'accompagnement et la formation sont selon moi imbriquées, indissociables. Car je considère que pour accompagner je dois apprendre et fournir au personnel des outils, je modifie ses pratiques originelles et dans une certaine mesure lui permet de développer des compétences. De plus, le personnel n'est pas formé puis laissé libre d'agir, il doit en permanence être accompagné et de facto formé lors des actions formelles ou informelles du CPE au quotidien ou à long terme"*. (cf. Annexe N°8 : Retranscription de l'entretien mené avec un CPE). De même, pour un autre CPE:*"former les AED c'est les accompagner dans les mission , accompagner et former sont liés car accompagner c'est développer des capacités humaines du personnel, mais aussi former les individus à s'adapter à toutes les situations qu'ils peuvent se présenter à eux"*.

A travers l'accompagnement, par rapport à l'usage réel du concept, ils essaient pour la plupart en utilisant leurs propres termes de développer auprès des AED des compétences plutôt axées sur *l'autonomie (répété 2 fois), la prise d'initiative (répété 3 fois), la responsabilisation, la réactivité, la capacité d'adaptation, le sens des responsabilités*. Selon eux, la finalité de l'accompagnement est de permettre aux AED d'assumer les responsabilités que leur délèguent les CPE. Afin d'aider les AED à améliorer leurs compétences, *"le CPE doit lui même selon les interviewés mener une action réflexive sur ses propres pratiques, prendre du recul par rapport à sa pratique professionnelle, puis mener une réflexion sur les pratiques professionnelles avec les assistants d'éducation, valoriser leurs actions en les impliquant dans le suivi des élèves"*. (cf. tableau synthétique ci dessous). Lors de la mise en œuvre ou la construction des outils dits d'accompagnement, les CPE interviewés souhaitent les adapter à la réalité du terrain pour la plupart, en ayant comme visée de permettre à l'AED de *"s'auto-évaluer, gagner en efficacité, en autonomie, à s'auto-former, assurer un meilleur encadrement des élèves, à se projeter vers l'avenir"*. Selon eux, les éléments de la posture du CPE qui aident au développement des compétences professionnelles des AED sont *"la capacité à échanger sur ses pratiques, à s'auto-évaluer, à analyser, à écouter, à valoriser, à responsabiliser, à communiquer, l'exemplarité, et à être un praticien réflexif"*. La mise en

¹¹⁴ Annexe N°7:Retranscription de l'entretien mené avec un CPE (ligne 15 à 19)

place d'une ingénierie de la formation semble tout à fait pertinente pour les CPE interviewés. En effet, toutes les réponses sont affirmatives et mettent en avant l'idée qu'une telle action permettrait de donner un cadre à l'accompagnement du personnel de vie scolaire, aux CPE d'échanger et de réfléchir davantage sur leurs pratiques professionnelles, de développer et d'améliorer leurs compétences professionnelles dans le domaine de la formation des AED, de découvrir de nouveaux outils de Formation".

Thèmes	Entretien 1	Entretien 2	Entretien 3	Entretien 4
Les principales étapes de la démarche d'accompagnement	Accueil, suivi, points intermédiaire, entretiens, Bilan final	diagnostic, échéancier, des projets, un suivi, une évaluation continue,	accueil, observation entretiens ,débriefings analyse,conseil évaluation, réflexion sur les pratiques professionnelles	Remise de fiche de poste, Réunions régulières de l'équipe pour faire le point - Entretien personnel bi-annuel Accompagnement quotidien par rapport à certaines situations
Action des assistants d'éducation dans la politique éducative	relais dans le repérage des élèves en difficultés, désamorcer un conflit	acteurs incontournables au point de vue pédagogique qu'éducatif.	Participation au climat au sein de l'établissement. implication dans le projet d'établissement	leur action reflète de la cohésion, les attentes du service vie scolaire et du projet vie scolaire
Rôle du CPE dans l'amélioration des pratiques professionnelles des AED	regard distancié et neutre face aux pratiques professionnelles des AED	valorisation des actions des AED, en les impliquant dans le suivi pédagogique éducatif	Par des conseils, réflexion sur les pratiques professionnelles, sur les situations professionnelles, de études de cas	Le CPE doit lui-même mener une analyse réflexive sur ses propres actions en tant que responsable
Compétences à développés auprès des assistants d'éducation lors de l'accompagnement	Autonomie, capacité relationnel, prise d'initiative	Prise d'initiative, animation, organisation, accueil	esprit d'initiative et d'autonomie ; d'équipe, sens des responsabilités développement de l'autorité ; qualités d'écoute qualités d'animation ; capacité d'adaptation	Responsabilisation, esprit d'équipe, prise d'initiative, réactivité
Construction des outils et les finalités visées	Personnaliser, adapter les outils (fiche de poste, grille d'évaluation) à la réalité professionnelle pour permettre à l'assistant d'éducation de s'auto-évaluer, de progresser, de se fixer des objectifs professionnels, de se projeter dans l'avenir	Les outils évoluent avec le personnel vie scolaire lui-même, qui les adaptent. Les finalités visées : gagner en efficacité, permettre l'autonomie, développer la solidarité et amener à l'auto-formation.	Les outils sont construits en fonction des réalités locales, ayant pour finalité le développement de la fonction d'éducateur et recherche d'un fonctionnement efficace au sein de l'équipe;	A partir du diagnostic établi, les besoins et enjeux du service, pour finalité assurer un bon encadrement et un bon niveau des élèves
Eléments de la posture du CPE dans le développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation	L'exemplarité, la rigueur, le sens du dialogue, la capacité à échanger sur ses pratiques, à s'auto-évaluer	L'écoute et l'analyse. La valorisation des actions menées par les assistants d'éducation. L'aide à la responsabilisation	la place de la communication pour favoriser les échanges, désamorcer les conflits, en mot ce tout qui mène à l'autonomie.	la posture d'expert, de conseil et d'animateur. Etre un praticien réflexif qui s'intéresse aux questions éducatives, être une ressource, "un conseiller en éducation"
ingénierie dans le cadre de l'accompagnement	Oui. Des regroupements de CPE sur des thématiques précises comme l'accompagnement du personnel vie scolaire sont toujours positifs. Une telle action permettrait de donner un cadre à l'accompagnement du personnel de vie scolaire.	Oui; ce dispositif est enrichissant en permettant d'échanger des pratiques, de découvrir de nouveaux outils, de réfléchir davantage sur nos pratiques et développer (améliorer) nos compétences professionnelles	Oui, et également un groupe de CPE pour échanger sur les pratiques professionnelles. Nous ne travaillons pas assez en lien dans cette académie, et ne développons aucune réflexion mutuelle sur notre métier	Oui car cela permettrait aux CPE de développer des compétences professionnelles dans le domaine de la formation des assistants d'éducation

2.3 Présentation thématique du contenu de l'entretien avec Madame la Proviseure de Vie Scolaire.

Les propos de Madame la Proviseure de Vie scolaire ont été retranscrits fidèlement. (cf. tableau ci dessous).

La proviseure de vie scolaire affirme que "l'analyse réflexive doit être au cœur de toute formation". De ce fait, il est nécessaire de mettre en place des analyses de pratiques professionnelles pour les AED. Pour les aider dans leurs missions, la mise en place de modules tels que "la communication non violente, la gestion de conflits seraient appropriés. Par contre, la fonction d'accompagnateur de CPE voire de "formateur ne semble pas lisible, visible aux yeux de la communauté éducative (professeurs, chef d'établissement)", il faudrait la rendre plus légitime par des "actions de communication, de diffusion d'informations". L'accompagnement mis en place par les CPE auprès des AED peut revêtir les formes suivantes telles que "les réunions, les échanges et analyse de pratiques professionnelles" afin d'aider ces derniers à assumer pleinement leurs tâches. Selon elle, je cite (cf. Annexe N°9 : Retranscription de l'entretien mené avec Madame la Proviseure de Vie scolaire) "la posture du CPE doit être à la fois une posture d'autorité et de réflexivité afin de contribuer au développement des compétences professionnelles des personnels de vie scolaire". En outre, selon elle, il serait pertinent d'élaborer un référentiel des compétences pour les assistants d'éducation donnant une légitimité à leurs fonctions et statut. De même, la construction d'outils à savoir "une grille de positionnement, de journal de bord ou cahier de bord serait des atouts dans la formation des AED". Afin d'optimiser cette formation à l'accompagnement des assistants d'éducation, il serait intéressant selon la proviseure de vie scolaire de mettre en place le tutorat des CPE c'est-à-dire "une formation par les pairs", les CPE formeraient les autres collègues à la formation des AED.¹¹⁵

thème	Entretien PVS	Interprétation
Analyse des pratiques professionnelles	est une nécessité au cœur de toute formation	L'analyse réflexive est un outil de formation, d'accompagnement
Proposition de Modules de formation	Communication non violente, gestion des conflits	La mise en place de modules liés aux pratiques professionnelles des AED est indispensable
Représentation sur la fonction "d'accompagnateur des CPE	Pas assez lisible, visible, A afficher, à communiquer dessus,	Le rôle du CPE dans l'accompagnement doit être clair, légitimé
La posture du CPE	Posture d'autorité, posture réflexive	L'autorité et la réflexivité légitiment les pratiques professionnelles des CPE
Les formes de l'accompagnement du CPE	Réunions, échanges et analyses de pratiques	La Concertation, travail sur analyse de pratiques sont des dimensions de l'accompagnement
Proposition de référentiels à l'usage des AED	Un travail en concertation avec les chef d'établissements, CPE, professeurs indispensable pour la production d'un référentiel de compétences pour les AED	Nécessite d'un référentiel de compétences à l'usage des assistants d'éducation pour légitimer leurs actions
Autre proposition d'outil de formation ou d'accompagnement	grille de positionnement pour les AED	Mise en place de l'auto-évaluation des AED comme outil de formation
Ingénierie de formation	Mise en place de tutorat des CPE Journal de bord pour les AED	La formation par les pairs (entre CPE):fil conducteur dans l'accompagnement du personnel de vie scolaire

2.4 Présentation des résultats des questionnaires des assistants d'éducation

2.4.1 Présentation des résultats

¹¹⁵ Toutes les données contenues dans ce tableau reprennent littéralement les termes de la PVS: (cf. Annexe N°9 : Retranscription de l'entretien mené avec Madame la Proviseure de Vie scolaire).

Les 35 AED sont 31 assistants d'éducation affectés à la surveillance et 4 assistants pédagogiques. 63% ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le poste. Près de 71% travaillent au collège, 17% au lycée général et technologique, 9% dans les établissements ECLAIR, 3% au lycée professionnel.

a) caractéristique de la population

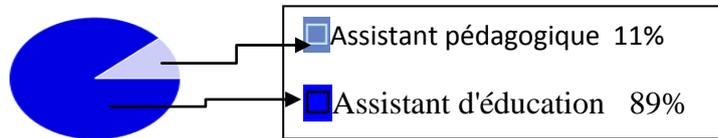


Figure 1

b) ancienneté dans le poste

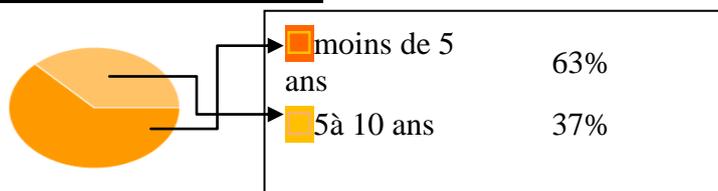


Figure 2

c) Les finalités de l'accompagnement

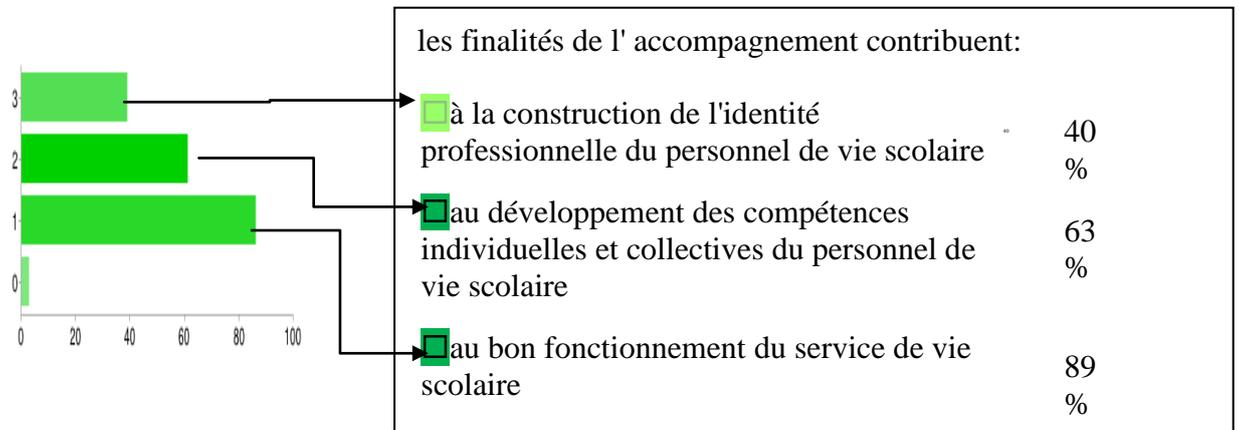


Figure 3

63% des AED pensent que l'accompagnement contribue au développement des compétences individuelles du projet de vie scolaire. Tandis que 89% considèrent qu'il contribue au bon fonctionnement de la vie scolaire.

d) Les compétences des AED

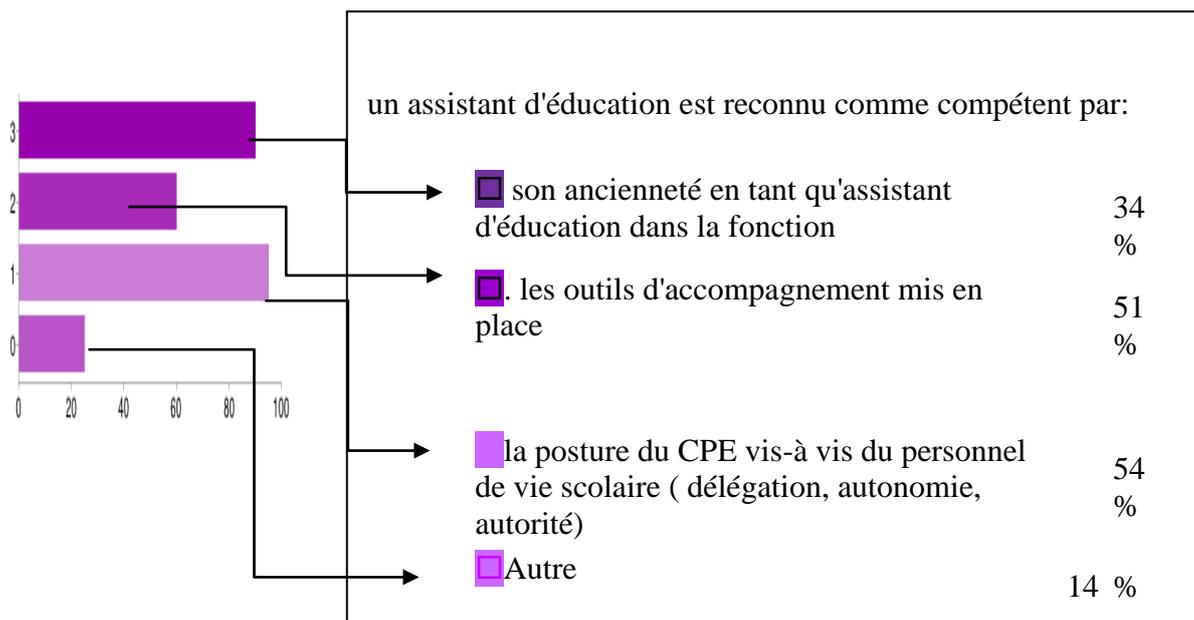


Figure 4

54% des réponses montrent que la compétence d'un AED serait liée à la posture du CPE (délégation, autonomie, autorité), tandis que pour 51%, les outils mis en place ont une grande place dans le développement de leurs compétences.

e) Quels types de compétences, souhaiteriez-vous développer lors de l'accompagnement?

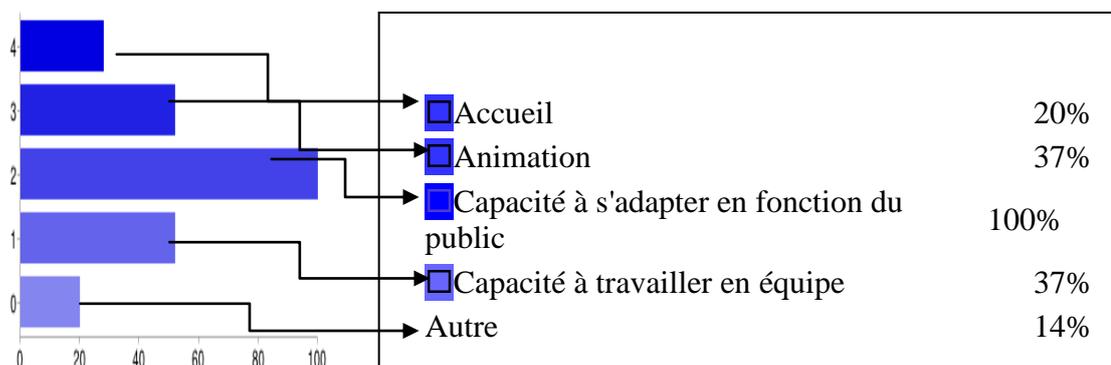


Figure 5

Les résultats montrent que parmi les 4 items proposés pour répondre à la question "Quels types de compétences, souhaiteriez-vous développer lors de l'accompagnement?": on obtient 100% de réponses concernant l'item « capacité à s'adapter en fonction du public », suivies de 37% de réponses relatives à l'item « animation » et à l'item « capacité à travailler en équipe ». En dernière position, vient l'item « accueil » avec 20% de réponses.

Les résultats sont significatifs, la compétence que les AED souhaitent voir se développer lors de l'accompagnement est la capacité à s'adapter à tout public.

f) Les outils de l'accompagnement

Le projet de vie scolaire est très important pour 74% des AED.

Votre rôle dans la mise en œuvre du projet de vie scolaire est selon vous?

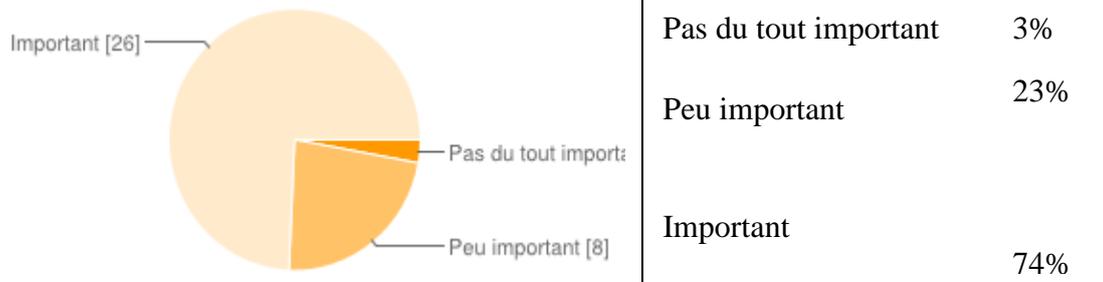
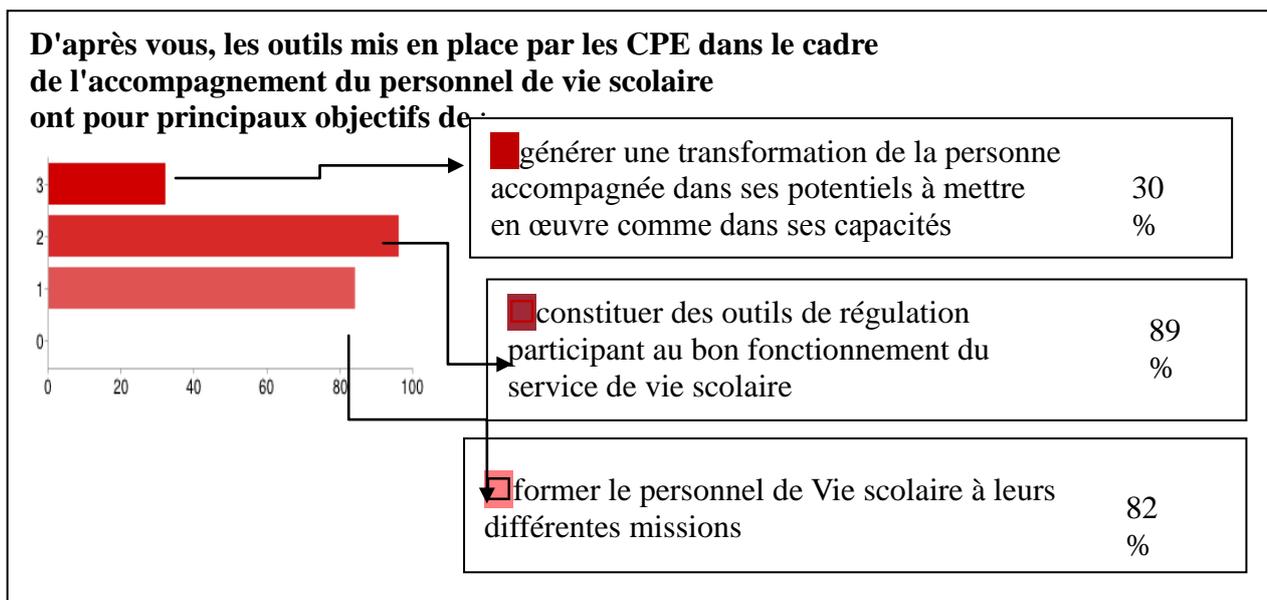


Figure 6



Concernant les principaux objectifs des outils d'accompagnement, 89% pensent qu'ils visent à "constituer des outils de régulation participant au bon fonctionnement du service de vie scolaire.

71% des interviewés considèrent que les outils constituent des moyens permettant au personnel de vie scolaire d'être des forces de propositions. Ce résultat est significatif dans la mesure où les AED considèrent le rôle important des outils dans le développement de leurs compétences.

Les résultats montrent que parmi les items choisis pour répondre à la question « quels sont Les outils qui contribuent au développement des compétences individuelles des AED par ordre de priorité?», ceux qui sont retenus par ordre de priorité portent sur :

- La présence du CPE sur le terrain

- Les réunions (d'équipes, de régulation)
- Les informations écrites (livret d'accueil, fiche de poste)
- L'entretien (bilan, cadrage, d'accompagnement)

Tableau relatif aux questionnaires des assistants d'éducation

QUESTIONS	OUI / NON	%
Est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation soit accompagné par le CPE pour accomplir ses missions?	26	74%
	9	26%
Est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation suive des formations liées à ses missions?	29	83%
	6	17%
Le Projet de Vie scolaire permet- de faire évoluer la place du service de la Vie scolaire au sein de l'établissement scolaire ?	31	89%
	4	11%
Le Projet de Vie scolaire légitime l'identité professionnelle du CPE et de son équipe vie scolaire au sein des EPLE?	31	89%
	4	11%
Selon vous, existe-t-il un lien entre les outils de l'accompagnement mis en place par les CPE et la construction de l'identité professionnelle du personnel de vie scolaire	28	80%
	7	20%
Tous les outils mis en place par les CPE dans les EPLE contribuent-ils à promouvoir la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation?	22	63%
	13	37%

A la lecture de ce tableau, pour une grande majorité des interviewés, soit 74% , il est nécessaire que l'assistant d'éducation soit accompagné pour pouvoir exercer ses missions. 83% des réponses confirment le fait qu'il est également nécessaire que l'AED suive des formations liées à ses missions ou fonctions. Lors de la justification des réponses, j'ai observé que le besoin de suivre des formations est caractérisé par une demande qui concerne 3 domaines de compétences:

- administratif (connaître le fonctionnement des établissements publics, et la vie scolaire, connaître la fonction et le rôle de l'assistant d'éducation);
 - technique: développer des compétences (connaître et maîtriser les divers logiciels de l'éducation nationale, utilisation des TICE); avoir une formation en langues étrangères.
 - relationnel (connaître la psychologie de l'élève "enfant-adolescent", savoir gérer un conflit, s'adapter au public "élèves-parents-professeurs-collègues-supérieurs).
- Ces trois domaines de compétences dont font allusion les assistants d'éducation coïncident avec les savoirs, savoirs faire et être qu'un groupe de travail a mis en évidence¹¹⁶(cf. Annexe N°10: *Compétences requises pour la fonction d'assistant d'éducateur*)

¹¹⁶. ww2.ac-poitiers.fr/paideia/IMG/pdf/Livret_assistant_education.pdf

Concernant, les outils de l'accompagnement 80% pensent qu'ils participent à la construction de l'identité professionnelle de l'assistant d'éducation. Ces résultats s'expliquent par le fait que ces derniers justifient leur réponse en soulignant le fait que "le CPE et la vie scolaire sont indissociables, car ils forment une équipe". Et les outils mis en place par le CPE définissent l'action de la vie scolaire et donc du personnel. De même, les AED considèrent que "les outils mis en place et notamment le projet de vie scolaire définissent les missions et les actions du personnel de vie scolaire et participent ainsi à la construction de l'identité professionnelle des AED".

En bref, d'une manière significative, ces résultats nous semblent particulièrement intéressants à double titre : ils mettent en évidence d'une part, « le caractère nécessaire » de la formation et de l'accompagnement. D'autre part, l'idée que le développement des compétences des assistants d'éducation serait lié aux différents outils mis en place et à la posture du CPE.

Je vais présenter les résultats des questionnaires des CPE.

2.5 Présentation des résultats des questionnaires des CPE

a) Identité professionnelle

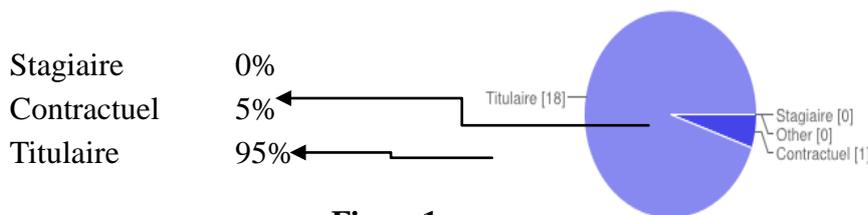


Figure 1

95% des CPE sont principalement des titulaires dont la plupart ont entre 5 à 10 ans d'ancienneté dans la fonction soit 58%

b) Ancienneté dans la fonction

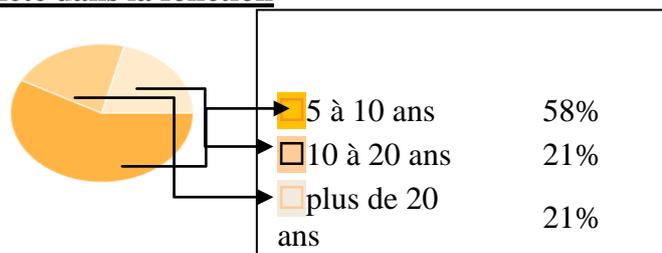
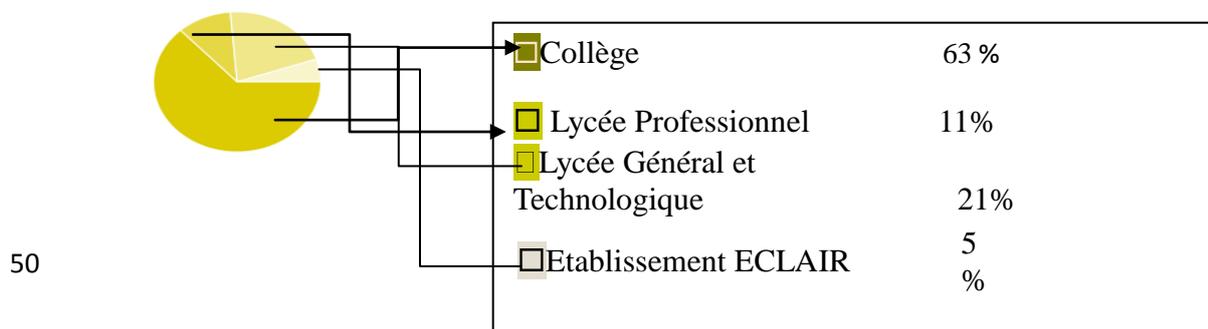


Figure 2

La grande majorité des CPE ont entre 5 à 10 d'ancienneté, ce qui signifie qu'ils ont déjà une certaine expérience dans la fonction.

c) Lieux de travail



Les résultats montrent que 63% des CPE exercent majoritairement au collège, puis vient en deuxième position, ceux qui exercent au lycée général et technologique 21%.

d) Dans l'accompagnement, qui est "accompagné"?

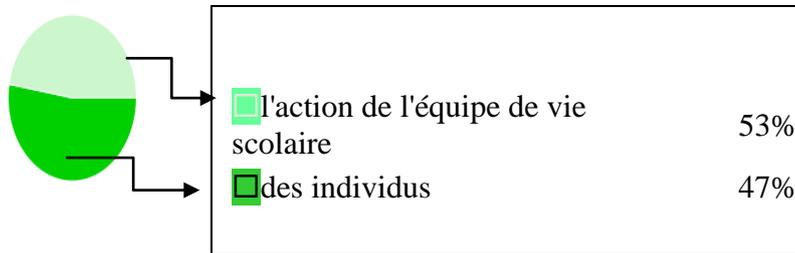


Figure 3

Lors de l'accompagnement, il en ressort que 53% considèrent que c'est l'action de l'équipe de vie scolaire qu'ils accompagnent contre 47% qui ont choisi l'item "les individus". Ce résultat laisse penser que les CPE considèrent que la vie scolaire fonctionne en équipe et de manière collaborative.

e) L'objet de l'accompagnement est ...

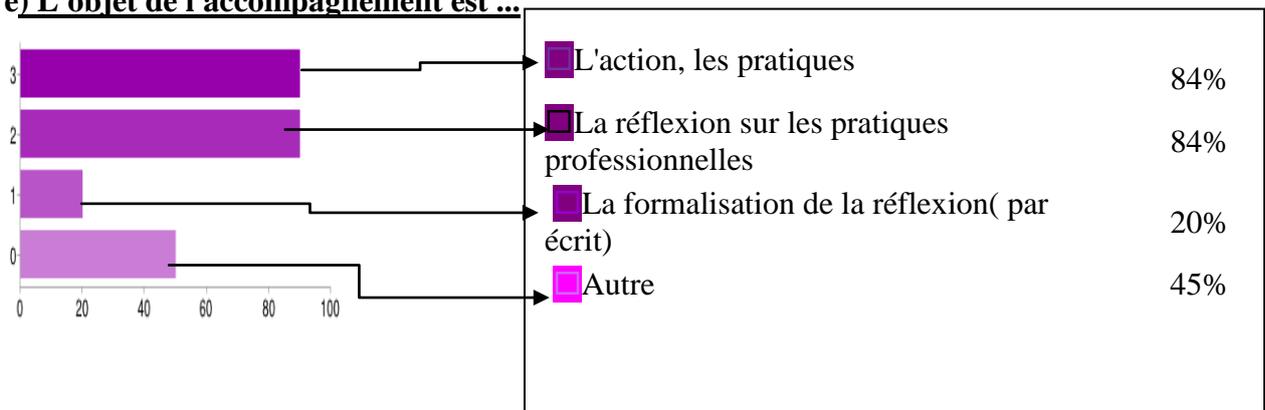


Figure 4

84% des CPE ont répondu que l'objet de l'accompagnement est à la fois l'action et les pratiques, et la réflexion sur les pratiques.

d) La compétence d'un assistant d'éducation

Un assistant d'éducation est reconnu compétent par:

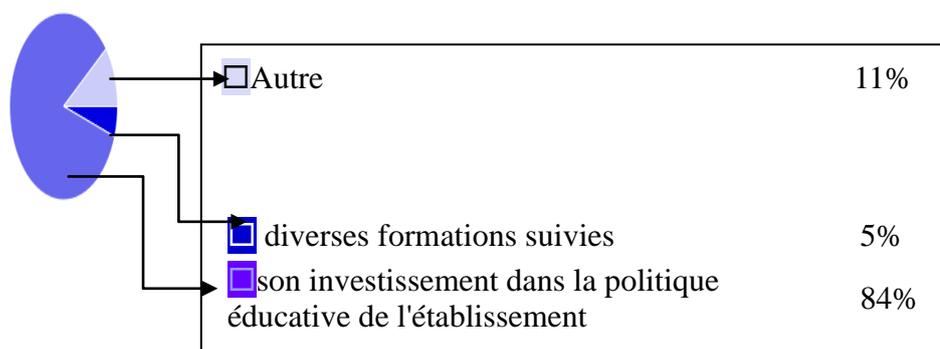
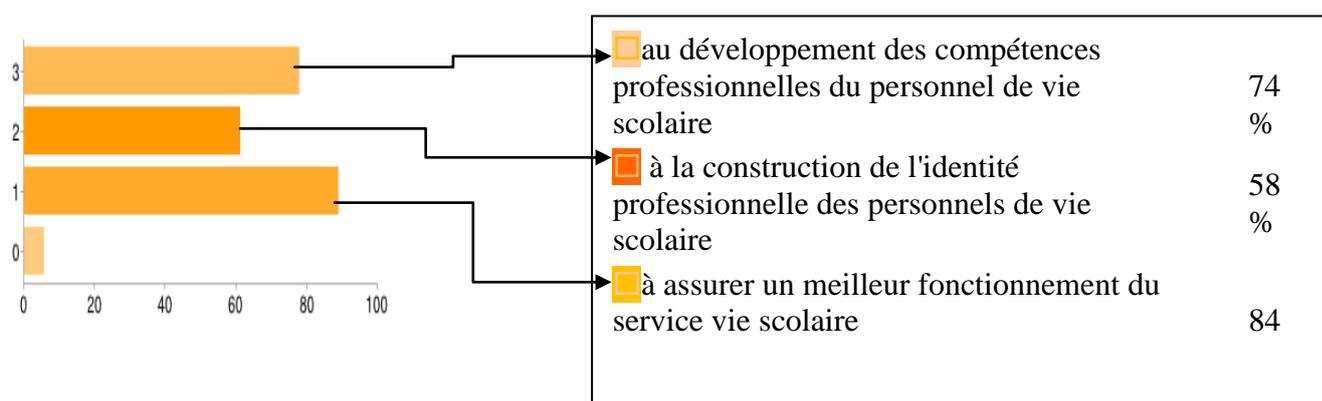


Figure 5

Les résultats montrent que 84% des CPE considèrent qu'un AED est reconnu comme compétent par son investissement dans la politique éducative de l'établissement. Ces résultats sont significatifs dans la mesure où l'investissement semble être un des indicateurs permettant d'évaluer les compétences des AED.

f) L'accompagnement mis en place par les CPE vis-à-vis des assistants d'éducatifs contribue:



A la question, l'accompagnement mis en place par les CPE vis-à-vis des assistants d'éducation parmi les 3 items proposés, On obtient 84% de réponses à l'item "à assurer un meilleur fonctionnement de la vie scolaire", et 74% à l'item au développement des compétences professionnelles du personnel de vie scolaire.

Ces résultats montrent que selon sa personnalité, le CPE développe une gestion plutôt centrée sur les individus ou sur le service. S'il donne la priorité aux individus, il favorisera la communication et cherchera à développer leurs compétences.

Les principales compétences développées lors de l'accompagnement sont " la capacité à travailler équipe" soit 84%, "la capacité à s'adapter en fonction du public" (74%) , "l'animation "(42%)". (cf. Annexe N°11 : Graphique relative aux résultats sur la posture et les outils de l'accompagnement)

A la question, selon vous, quels objectifs visez vous, lorsque vous accompagnez les assistants d'éducation?, l'item dont le score est le plus élevé est "former le personnel", (89%), puis

"organiser le service de vie scolaire", (79%), puis l'item " constituer des outils de régulation participant au bon fonctionnement."¹¹⁷

g) Les postures: (cf. Annexe N°11 : Graphique relative aux résultats sur la posture et les outils de l'accompagnement)

En ce qui concerne, la posture d'autorité, 47% pensent qu'elle est peu importante, contre 37% qui considèrent qu'elle est importante.

37% des résultats montrent que la posture contractuelle n'est "pas du tout important", alors que pour 32% cette posture est "peu importante".

53% ont choisi l'item "beaucoup" pour la posture d'animation. Les résultats sont nettement significatifs en ce qui concerne "la variable posture d'accompagnement", 63% des CPE considèrent que la posture d'accompagnement participe au développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation.

Ce score s'explique par l'idée générale lors des réponses à justifiées que "cette posture est essentielle afin de maintenir une ligne directrice pour le service, le CPE se doit d'employer cette posture pour assurer le bon fonctionnement de la vie scolaire".

On note concernant la question Quelles sont les différentes postures du CPE dans sa fonction d'accompagnateur de l'équipe de vie scolaire? sur les 6 items, les trois items principalement retenus par ordre décroissant portent sur: le formateur (forme à des outils) (37%); l'animateur-régulateur de relations (37%), l'animateur- facilitateur (fournit des outils pour aider à réfléchir) (37%).

Les résultats relatifs à la question " classer par ordre de priorité, les outils que vous utilisez ou mettez en place dans le cadre de l'accompagnement du personnel de vie de vie scolaire (de 1 à 9) montrent que les 4 items principalement retenus portent sur l'entretien (bilan, cadrage, accompagnement), 47% , les réunions (d'équipe, de régulation") 47%, la présence du CPE sur le terrain (42%), l'observation (32%)

¹¹⁷ cf. Annexe N°11 : Graphique relative aux résultats sur la posture et les outils de l'accompagnement

2.6 Tableau synthétique relatif aux réponses des CPE

QUESTIONS	OUI / NON	%
Est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation soit accompagné par le CPE pour accomplir ses missions?	15	79%
	4	21%
Est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation suive des formations liées à ses missions?	17	89%
	2	11%
L'accompagnement par les CPE contribue-t'il au développement des compétences professionnelles des AED?	19	100%
	0	0%
L'accompagnement par les CPE participe-t'il à la construction de l'identité professionnelle des AED?	12	63%
	7	37%
Avez-vous conscience des différentes postures que vous adopter lorsque vous accompagnez un AED?	11	58%
	8	42%
Adoptez vous souvent la posture d'accompagnement : étant une posture dite à la fois personnelle , éthique et réflexive.	14	74%
	5	26%
Le Projet de Vie scolaire permet- de faire évoluer la place du service de la Vie scolaire au sein de l'établissement scolaire ?	18	95%
	1	5%
Tous les outils mis en place par les CPE contribuent à promouvoir la construction de l'identité professionnelle des AED?	12	63%
	7	37%
Selon vous, existe-t'il un lien entre les outils de l'accompagnement et la construction de l'identité professionnelle du PVS ?.	15	79%
	4	21%
D'après vous, pensez vous qu'il serait pertinent de former les CPE à l'accompagnement du PVS	17	89%
	2	11%

a) **l'accompagnement, la formation dans les missions des assistants d'éducation**

Les résultats sont très intéressants et significatifs.

En effet, on obtient 79% de réponses à la question "Est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation soit accompagné par le CPE pour accomplir ses missions". Ce résultat laisse supposer que les CPE considèrent que l'accompagnement est très important dans le cadre de leurs pratiques professionnelles.

La plupart des CPE interrogés justifient leur réponse en soulignant le fait que "en tant que chef de service, le CPE se doit d'accompagner le personnel afin de l'encadrer, le guider et légitimer son action. Ainsi, le CPE assure l'efficacité de l'action du service".

De même, à la question "est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation suive des formations liées à ses missions? on note un score nettement plus élevé 89% que lors de la précédente question mettant ainsi en évidence le rôle de la formation. Ils justifient leurs réponses en affirmant que "la formation vise à pré-professionnaliser un personnel qui est souvent jeune et néophyte; ainsi il découvre le fonctionnement du milieu éducatif et les notions nécessaires à son action au sein de l'établissement. Elle vise aussi à aider l'assistant d'éducation à mieux connaître son rôle, la psychologie de l'adolescent et les dispositifs qui définissent ses actions". (cf. données issues des réponses à justifier).

b) l'accompagnement et le développement des compétences

Tous les CPE interrogés pensent que l'accompagnement contribue au développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation, soit 100% de réponses. Ce résultat s'explique par le fait qu'ils perçoivent l'accompagnement comme étant le fait que "le CPE permet à l'assistant d'éducation de développer des compétences théoriques et pratiques qui le guideront dans son action. Il lui transmet son savoir faire et est en ce sens est un formateur pour le personnel de vie scolaire". (cf. données issues des réponses à justifier lors des questionnaire).

c) lien entre les outils de l'accompagnent et la construction de l'identité professionnelle voir annexe)

A la question "l'accompagnement par les CPE participe t'il à la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation", 63% répondent à l'affirmative.

-53% des CPE considèrent que les outils d'accompagnement sont des moyens permettant au personnel de vie scolaire d'être des forces de proposition dans les EPLE, tandis que pour 47%, ces outils sont des leviers permettant l'analyse de pratiques professionnelles du personnel de vie scolaire(cf. *Annexe N°11 :Graphique relative aux résultats sur la posture et les outils de l'accompagnement*).

58% des CPE ont conscience des différentes postures qu'ils adoptent lors de l'accompagnement. Cependant, 74% des CPE affirment qu'ils adoptent souvent la posture d'accompagnement.

Ces résultats confirment le fait que les CPE considèrent que l'accompagnement c'est la formation des AED. En effet; les deux questions posées lors des entretiens: "dans vos pratiques professionnelles, qu'est ce l'accompagnement signifie selon vous? Qu'est ce que vous faites exactement lorsque vous accompagnez les assistants d'éducation?"

-95% considèrent que le projet de vie scolaire permet de faire évoluer la place du service de la Vie scolaire au sein de l'établissement.

-63% affirment que les outils mis en place par les CPE dans les EPLE contribuent à promouvoir la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation. Ce score se justifie par le fait qu'à travers leurs réponses, ils considèrent "qu' en tant que chef de service, le CPE doit orienter l'action du personnel de vie scolaire et par la même occasion déterminer l'action de ce dernier. Ainsi l'identité professionnelle de l'AED se caractérise par la manière d'être et de faire du CPE".

79% pensent qu'il existe un lien entre les outils de l'accompagnement et la construction de l'identité professionnelle du personnel de vie scolaire.

89% pensent qu'il serait pertinent de former les CPE à l'accompagnement du personnel de vie scolaire.

d) Analyse comparative des données des assistants d'éducation et des CPE

En faisant une lecture comparative des données des assistants d'éducation et des CPE, il en ressort que pour ces deux types de population, il semble nécessaire que l'assistant d'éducation soit accompagné pour pouvoir exercer ses missions soit (74%) pour les AED, 79% pour les CPE. De même, les CPE avec 89% de réponses et les AED avec 83% de réponses considèrent également qu'il soit nécessaire que l'AED suive des formations liées à ses missions.

Concernant, les outils de l'accompagnement 80% des AED pensent qu'ils participent à la construction de l'identité professionnelle de l'assistant d'éducation et 63% pour les CPE.

Ainsi, je peux affirmer l'idée que les deux types de population interrogées sont conscients d'une part de la nécessité de la formation et de l'accompagnement des assistants d'éducation dans le cadre de leurs pratiques professionnelles, d'autre part, de l'impact des outils de l'accompagnement dans la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation.

A la lecture de ce tableau et des résultats obtenus, plusieurs constats peuvent être mis en évidence:

- la formation et l'accompagnement des AED sont incontournables et nécessaires.
- l'accompagnement semble contribuer au développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation
- un lien existe entre l'accompagnement et l'identité professionnelle des AED
- la posture d'accompagnement semble faire partie intégrante des pratiques professionnelles du CPE.
- le projet de vie scolaire a un impact sur l'évolution de la vie scolaire.
- la mise en place d'une ingénierie de formation à l'accompagnement du personnel de vie scolaire est un dispositif innovateur et pertinent.

Troisième partie: Discussion des résultats, propositions

3.1. Analyse thématique des échanges

Pour entamer notre analyse, il s'agit tout d'abord de chercher à répondre à la question de départ: **"En quoi l'accompagnement comme posture professionnelle favorise t-il le développement des compétences individuelles des assistants d'éducation?"**

Nous partons des réponses obtenues des assistants d'éducation interviewés, des CPE et de Madame La Provisoire de Vie Scolaire qui ont participé à cette enquête. Les thématiques des échanges au cours des interviews ont permis d'apporter des réponses aux deux hypothèses. L'analyse thématique revient ainsi à repérer les réponses données par les interviewés sur ces hypothèses initialement affirmées.

-La posture des CPE dans le développement des compétences des assistants d'éducation

J'ai supposé que certaines postures du CPE lorsqu'elles sont bien identifiées contribuent au développement des compétences des assistants d'éducation.

A travers l'analyse des entretiens, il apparaît que les assistants d'éducation pensent que l'accompagnement des CPE les aident à développer des compétences professionnelles. Le mot accompagnement signifie pour les AED en me réappropriant leurs expressions je cite " transmission de savoirs, de savoir-faire, savoir-être, rôle de conseils des CPE par leur présence et observation sur le terrain, rôle d'appui très important, mise à disposition d'outils pour mieux gérer les situations"¹¹⁸. A travers les propos des AED, les termes "conseil, appui" reviennent à 3 reprises mettant ainsi en évidence l'idée que "le travail d'accompagnement réside dans la capacité à jouer ces différents registres (conseil, guider, conduire selon les personnes, au moment opportun et en fonction de l'objet du travail reliant protagonistes et la relation"¹¹⁹.

Néanmoins, pour que cette posture du CPE soit efficace, en reprenant leurs propos "les CPE doivent s'auto-évaluer, mener une réflexion sur leurs propres pratiques professionnelles". (cf. *analyse thématique des entretiens des AED*).

- En ce qui concerne le CPE, l'analyse des entretiens révèle que ces derniers considèrent que les éléments liés à la posture du CPE qui favorisent le développement des compétences sont selon leurs propos" l'exemplarité, la rigueur, le sens du dialogue, la capacité à échanger sur ses pratiques, à s'auto-évaluer la valorisation des actions menées par les assistants d'éducation, l'aide à la responsabilisation, en un mot tout ce qui mène à l'autonomie. (cf. analyse thématique des entretiens des CPE). Lors des entretiens menés auprès des CPE, le terme "accompagnement" renvoie à tout ce qui participe à l'autonomie des AED. Les compétences à développer à travers l'accompagnement selon eux sont principalement" l'autonomie, la responsabilisation, la prise d'initiative, leur posture doit amener l'AED à réfléchir sur ses pratiques professionnelles". N'est ce pas ce que le modèle de Maëla Paul met en évidence, à savoir que l'accompagnement a une visée initiatique c'est-à-dire à travers des rites, des passages, permettre à l'autre d'acquérir de l'autonomie?

¹¹⁸ Extrait tiré des propos des assistants d'éducation lors des entretiens

¹¹⁹ PAUL, M.;2004, *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, pp.75.Paris. L'Harmattan.

"L'autonomie est bien cette faculté de se donner des règles pour agir au mieux, pour assumer, faire avec ses liens de dépendance. Il ne s'agit pas de faire tout seul mais de faire par "soi-même" c'est-à-dire de s'autoriser à, se mettre à l'origine de la commande: autrement dit s'inventer des dossiers avant qu'on les impose"¹²⁰. Certes, les CPE interrogés veulent que les AED soient autonomes, mais il ne faut pas oublier que "si l'accompagnement vise l'autonomie, le dispositif doit fournir des appuis suffisants pour franchir les étapes " car imposer une responsabilité à quelqu'un sans que celui-ci possède les moyens de l'assumer est une supercherie"¹²¹. D'où la question des compétences professionnelles de ceux qui accompagnent et de la pertinence des outils mis au service de l'accompagnement?

Les CPE sont-ils suffisamment formés pour accompagner les assistants d'éducation, tout le personnel de vie scolaire sachant que leur formation initiale est essentiellement orientée vers les élèves et leurs difficultés? Leur formation initiale et continue laissent-elles suffisamment de place à l'accompagnement et à la formation du personnel de vie scolaire? Autrement dit, peut-on faire l'impasse d'une "formation à l'accompagnement" sachant que la "fonction d'accompagnement fait éclater le rôle traditionnel d'un formateur, d'un éducateur en une multitude de rôles connexes mobilisant des compétences autres que disciplinaires: compétences sociales, requises par la présence d'autrui et son écoute, compétences organisationnelles"¹²².

A travers cette formation des CPE à l'accompagnement "s'agit il pour l'accompagnateur de développer de nouveaux savoir-faire ou bien un savoir être en relation à autrui ?"¹²³. La discussion est ouverte.

L'accompagnement et la formation des AED correspondent à une activité très importante pour le CPE, puisqu'ils contribuent autant de manière directe qu'indirectement à l'action éducative des EPLE. Cependant, au sein des EPLE, le CPE n'est pas investi de cette mission comme l'affirme Madame La Provisure de Vie Scolaire dans l'entretien "leur rôle n'est pas assez lisible, visible et affiché" dans la fonction d'accompagnateur." Alors que doit faire ce dernier pour afficher sa légitimité dans ce domaine? Comment promouvoir et afficher clairement cette fonction au sein des EPLE, via les projets d'établissements et les projets de vie scolaire?

- L'analyse thématique de l'entretien de Madame La proviseure de Vie Scolaire met aussi en évidence le fait que la posture d'autorité et réflexive des CPE est vecteur de développement des compétences auprès des AED. Qu'entendons-nous exactement par posture réflexive? . Elle est différente de la réflexion épisodique de chacun sur ce qu'il a fait et est" une réflexion sur la situation, les objectifs, les moyens, l'état des lieux, les opinions engagées, les résultats provisoires, l'évolution prévisible du système d'action"¹²⁴.

Les données des entretiens sont-elles similaires à ceux des questionnaires concernant la vérification de mes hypothèses? Il s'avère que la différence fondamentale entre l'entretien

¹²⁰ VIAL, M., CAPPAROS-MENACCIN, N.; 2007. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, pp.214 Bruxelles: De boeck

¹²¹ MARTIN J. P. SAVARY E.; *Formateur d'adultes*. pp.336. Lyon, Chronique Sociale, 1996.

¹²² PAUL M.(2004). *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, pp.84. Paris. L'Harmattan

¹²³ idem p18

¹²⁴ PERRENOUD P.; 2001. *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant. Professionnalisation et raison pédagogique*. pp.24.Paris. ESF

semi-directif et le questionnaire se situe dans les façons de procéder au double mouvement de conservation/ élimination". L'entretien a pour fonction de reconstruire le sens "subjectif", le sens vécu des comportements des acteurs sociaux, le questionnaire a pour ambition première de saisir le sens "objectif" des conduites en les croisant avec des indicateurs déterminants sociaux¹²⁵. A travers cette citation, je vais tenter de voir si les résultats des entretiens sont très différents de ceux issus des questionnaires.

3.2 Analyse des questionnaires

Les questionnaires qui ont été élaborés ont permis de recueillir des données claires et de vérifier les hypothèses.

- la posture du CPE

Concernant ma première hypothèse à savoir que certaines postures du CPE lorsqu'elles sont bien identifiées contribuent au développement des compétences des assistants d'éducation, l'analyse des questionnaires des assistants d'éducation laisse clairement apparaître le fait qu'il existe une corrélation entre la posture des CPE et le développement des compétences professionnelles des AED. En effet, une forte majorité considère que l'accompagnement contribue au développement des compétences, en particulier la posture du CPE vis-à-vis des AED. La compétence est " la capacité validée à mobiliser les savoirs acquis de toute nature afin de maîtriser une situation professionnelle dans différentes conditions de réalisation".¹²⁶ Ainsi, au travers de la relation d'accompagnement ce que cherche le CPE c'est de "parier autant sur cet effet de proximité que sur sa visibilité pour aider chacun à se réinscrire dans une histoire collective, dans un vivre ensemble aujourd'hui déficitaire, mais sur le mode de l'autonomie et de la responsabilisation".¹²⁷ La compétence principale que les AED souhaitent voir se développer lors de l'accompagnement est la capacité à s'adapter à tout public. Tandis que pour les CPE c'est " la capacité à travailler en équipe". Ces résultats confirment les propos de Christophe Parmentier qui considère qu' "exercer un emploi, c'est apprendre à travailler dans un contexte particulier". La compétence est la capacité d'adaptation à de nouveaux contextes, à des contextes variés".¹²⁴ A travers sa posture d'accompagnement le CPE ne devrait-il donc pas faciliter les conditions pour permettre aux AED de s'adapter à tout contexte car " l'accompagnement problématise à la fois le rapport au présent, le mode d'être historique, la constitution de soi même comme sujet autonome, et donc la réactivation permanente d'une attitude critique de notre mode d'être historique"¹²⁸.

Il semble pertinent pour les CPE d'élaborer "une grille de positionnement ou de compétences" comme l'a suggéré Madame la PVS. Cet outil peut devenir un moyen pour faire le point sur les acquis des AED et organiser leurs objectifs de formation. (*cf. Annexe N°12 : Exemple d'une grille d'auto-évaluation / ou de positionnement à destination des assistants d'éducation*).

¹²⁵ DE SINGLY, F.; 2006. *L'enquête et ses méthodes: le questionnaire*. pp.24. Paris, Armand Colin, 2ème éd.,

¹²⁶ PARMENTIER, C., 2008. *L'ingénierie de formation. Outils et méthodes*. Collection Ressources humaines. Outils et méthodes., pp57. Paris. Editions d'Organisation Eyrolles.

¹²⁷ PAUL, M.; 2004. *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, pp88. Paris. L'Harmattan.

¹²⁸ BOUTINET, J.; DENOYEL, N.; PINEAU, G.; ROBIN, J.; (2007). *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp. 42. Front Cover. Paris. PUF.

En effet, elle a pour objectif d'aider l'assistant d'éducation à situer son niveau, identifier les écarts significatifs, décrire les obstacles ou lacunes, se donner des objectifs de progression, effectuer un bilan régulier. Par ailleurs, l'AED par la réflexion qu'il fait en remplissant cette grille, prend un temps pour réfléchir à ses pratiques professionnelles

En outre, les CPE pourraient mutualiser leurs compétences lors des réunions de bassin, et créer une grille ou un protocole d'accompagnement à l'usage des CPE qui leur permettrait d'optimiser la formation et l'accompagnement des AED (cf. *Annexe N°13 : Exemple d'une grille d'accompagnement de l'assistant d'éducation*). Ces pistes sont des éléments de réflexion à exploiter dans le cadre de la formation des assistants d'éducation.

-En ce qui concerne les résultats relatifs aux questionnaires des CPE, il semble que la posture du CPE soit incontournable dans le développement des compétences des assistants d'éducation. Selon les données obtenues auprès de ces derniers, c'est la posture dite d'accompagnement qui serait la plus adaptée dans le développement des compétences. Quels sont les enjeux d'une telle posture? Habermas (1987), cité par Maela Paul¹²⁹ affirme que la relation dans l'accompagnement se conçoit dans le cadre de la théorie de l'agir communicationnel renvoyant à une théorie de société. Paul précise que "l'agir communicationnel est orienté vers l'intercompréhension au sens d'une compréhension rationnelle intersubjective des discours et des actes. L'événement engage la personne dans un travail de compréhension et d'interprétation" autrement dit une production de sens. Pour Habermas, donner du sens à son expérience s'effectue en prenant part au dialogue avec autrui, à la recherche de sens. La qualité de ce dialogue ne relève pas seulement d'une empathie profonde mais du fait qu'il initie autrui à engager une démarche de réflexion critique à la fois sur ce que la situation est présumée être (le sens qu'elle a pour lui) et sur ce qu'il est susceptible d'annoncer. Cette "perspective de sens" se distingue de la planification et la programmation dans lesquelles on la réduit. La réflexivité fait donc référence ici "à une prise en compte d'un savoir sur soi, d'une connaissance de soi intégrée à un intérêt d'émancipation, connaissance qui se veut « opérative » au sens où elle enclenche un processus de décision"¹³⁰. "Cet intérêt et la connaissance qu'il génère, participe donc de la formation de l'identité, par effet de décentration et de distanciation réflexive"¹³¹. A travers ces paragraphes, nous comprenons bien que la posture d'accompagnement est "spécifique" et que toute intervention n'est pas de l'accompagnement car comme le soulignent M.Vial et Capparos-Menaccin, N.;"toute intervention n'est pas de l'accompagnement" car l'intervention n'est pas conçue ipso facto dans la résolution de problèmes et la prise de décision rationnelle. L'accompagnement prend acte dès le départ de cette différence entre objectifs et buts, but et trajet l'emportent sur l'objectif et la trajectoire"¹³².

Par conséquent, je peux affirmer que certaines postures du CPE lorsqu'elles sont bien identifiées contribuent au développement des compétences des assistants d'éducation, et que

¹²⁹ PAUL, M.; 2004.*L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, pp11.Paris. L'Harmattan.

¹³⁰ idem p282

¹³¹ ibidem p282

¹³² VIAL M., CAPPAROS-MENACCIN, N.; 2007. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*. pp.93. Bruxelles: De Boeck.

la posture principale favorisant le développement des compétences des AED est cette posture éducative "mixte" dite d'accompagnement, de réflexivité.

Les résultats obtenus quoique qu'ils ne peuvent être généralisés sont symptomatiques selon moi d'une évolution du métier du CPE, ces derniers se considèrent comme des "praticiens réflexifs dans la mesure où ils adoptent la posture d'accompagnement. Ces résultats sont encourageants car selon Christian Vitali (2009)¹³³ "le CPE se met volontiers au service de la vie scolaire dans une posture domestique", "il faut qu'il abandonne sa posture essentiellement domestique pour retrouver une posture identitaire plus active, plus dynamique, plus politique, plus réactive et réflexive". La notion de "posture domestique" renvoie à l'idée que le CPE n'a pas toujours une vision plus large sur la construction de l'espace éducatif dans l'établissement, il gère l'urgence du terrain. Ainsi, le CPE doit adopter "cette posture distanciée" qui ne doit pas faire face aux urgences du terrain, mais tournée vers le terrain de l'urgence", le CPE doit être capable de mettre son expertise au service des questions d'éducation que pose la société d'aujourd'hui"¹³⁴. A travers ces données, il apparaît que cette posture domestique laisse place ici à la posture réflexive. Dans la réalité du terrain les pratiques des CPE sont souvent orientées vers l'action, dans l'urgence et vers la nécessité d'agir, par conséquent développer des pratiques réflexives implique plus que réfléchir sur ses pratiques, "c'est aussi changer des habitudes, résoudre des problèmes et apprendre sur soi"¹³⁵. Par conséquent, la posture du CPE, principalement la posture d'accompagnement permet de créer une nouvelle dynamique identitaire dans le cadre d'un métier flou et en perte d'identité. L'identité "est à la jonction de l'histoire et du présent, elle s'inscrit dans l'évolution même qui se projette dans l'inconnu de l'actualité et du futur"¹³⁶. L'identité professionnelle est une notion polysémique, et se définit comme "un système de références, partagées un engagement et une mise en œuvre personnel"¹³⁷. En effet, l'identité professionnelle du CPE est toujours remise en question: "c'est un métier qui est toujours tiré sur sa circonférence, et même sur ses marges, en risque permanent de voir sa légitimité fondatrice éparpillée en une infinité de pratiques disparates"¹³⁸. Le problème soulevé ici est quelle identité pour le CPE aujourd'hui? héritier à divers égards des surveillants généraux, maintien de l'ordre et de la discipline. Pour construire leur identité professionnelle, les CPE doivent passer par ce que l'on appelle les trois temps de leur métier: "celui de l'assignation "identité professionnelle" par défaut imposées par les représentations extérieurs (le médiateur, garant de la discipline, juge...), celui du refus de cette assignation, celui enfin de l'identité professionnelle positive"¹³⁹.

¹³³ La revue de la vie scolaire, conseiller d'éducation, juin 2009, n°172; Quel avenir pour le métier de CPE, pp15

¹³⁴ idem p15.

¹³⁵ BLIN, J.F.; ; GALLAIS-DEULOFEU, C., 2009. *Classes difficiles: des outils pour prévenir et gérer les perturbations scolaires*, pp146. Delagrave, Paris.

¹³⁶ idem pp15

¹³⁷ Revue de la vie scolaire, conseiller d'éducation, septembre 2009, L'accueil, pp24.

¹³⁸ CPE : Un Métier, Des Fonctions, Actes Des Assises De La Vie Scolaire de Collectif (1995). pp19

¹³⁹ BARBIER, C.; , DURAND, F., MACHURE N.; VERAN, JP.;. 2009. *Le conseiller principal d'éducation. De la vie scolaire à la politique éducative* sous la direction de Jean-Paul Delahaye. pp146. Berger Levrault, coll. *Les indispensables*.

Se pose alors la question de la professionnalisation des CPE en termes de développement des compétences? L'accompagnement des AED apparaît comme de nouvelles compétences du CPE au service des EPLE. Beaucoup d'ouvrages traitent de la question de l'identité du CPE, les auteurs affirment que "la place d'un CPE dans un EPLE n'est pas reconnue, et allant de soi pour tout le monde c'est à chaque CPE de construire cette place, de la gagner par son action efficace auprès des élèves, des parents, et par ses propositions d'amélioration de l'action éducative auprès de la direction et des personnels de l'établissement".¹⁴⁰

Mon interrogation est similaire à celle de Gardy Bertili qui soulève un certain nombre de questionnement :

Comment se faire reconnaître institutionnellement, comment au-delà de ce sigle pompeux (CPE), déterminer les contours d'un statut, des missions, des domaines d'activités et des compétences mieux affirmés, que chaque acteur de la communauté éducative et partenaire pourra s'imprégner facilement. Comment donner du sens à la posture, au positionnement du CPE au sein de l'équipe éducative. Quelles sont les finalités poursuivies par le CPE, quelle perspective éducative ?¹⁴¹

Dans un tel contexte, à mes yeux, la posture du CPE semble être un des leviers d'action permettant de légitimer son action au sein des EPLE.

"Toute démarche incluant une relation, qui ne viserait que la solution de problèmes techniques, l'atteinte de résultats, l'exécution d'un programme constituerait un usage abusif de l'accompagnement".¹⁴² A travers, cette citation se pose la question des finalités de l'accompagnement, et des outils utilisés dans ce contexte.

Notre deuxième hypothèse portait sur le rôle des outils de l'accompagnement dans la construction des compétences et de l'identité professionnelle des assistants d'éducation.

- les outils d'accompagnement dans la construction des compétences et de l'identité professionnelle

Les résultats issus des questionnaires des AED montrent que les outils utilisés lors de l'accompagnement sont vecteurs de construction de compétences et d'identité professionnelle. De même, les données issues des questionnaires des CPE montrent que les outils d'accompagnement contribuent largement à la construction de compétences et d'identité professionnelle des AED. Ces résultats attestent à la fois les propos de Paul Maela (2004:) je cite " l'accompagnement est une nouvelle conception de l'autonomie, fondée sur la recherche de l'identité propre et la revendication à être soi même comme nouvelle norme individuelle"¹⁴³ ceux de Le Bouedec et al (2001)¹⁴⁴ qui affirment que "l'accompagnement devient une voie pour trouver son identité dans l'anonymat ou la déshumanisation ambiante".

¹⁴⁰ idem pp148

¹⁴¹ BERTILI, G..2008: La réflexion du mois sur le CPE: Dans le Café Pédagogique, quelques remarques de l'un de nos collègues sur l'évolution de notre métier. www.cafepedagogique.net

¹⁴² PAUL. M.; 2004. *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, pp159.Paris.L'Harmattan

¹⁴³ idem p306

¹⁴⁴ Le BOUEDEC G.; DU CREST A.; PASQUIER L.; STAHL R. 2001. *L'accompagnement en éducation et formation. Un projet impossible?* pp193. Paris, L'Harmattan.

Au regard des assistants d'éducation et des CPE, les trois outils qui contribuent davantage à la construction de compétences et d'identité professionnelle des AED sont la présence physique du CPE, les réunions et les entretiens. Je peux affirmer qu'il y a certes de nombreux outils que le CPE utilise pour accompagner les assistants d'éducation, mais ceux qui paraissent les plus formatives sont ceux que je viens de citer.

Cependant, à travers l'entretien menée auprès de la proviseure de vie scolaire, il en ressort que les outils d'accompagnement qui ont véritablement de la pertinence dans l'amélioration des compétences professionnelles et de l'identité professionnelle des AED sont essentiellement les réunions, mais aussi les échanges et les analyses de pratiques professionnelles, les grilles de positionnement ou d'auto-évaluation. Ces outils ont pour particularité d'aider l'autre à prendre du recul, à réfléchir sur le sens à donner à ses actions. N'est-ce pas l'essence même du travail du CPE en tant que "formateur" ? En effet "le travail du formateur consiste à organiser ces situations problèmes qui visent à générer les apprentissages. Elles peuvent prendre des formes variées de la résolution de problème à l'étude de cas en passant par le jeu de rôles et visent à développer l'autonomie de l'apprenant en l'amenant à exploiter les ressources mises à sa disposition ou à réunir ces ressources pour résoudre le problème, à développer l'auto-évaluation plutôt que l'évaluation¹⁴⁵".

Le projet de vie scolaire est un outil d'accompagnement pertinent dans la mesure où les CPE considèrent qu'il est "un levier permettant aux AED d'être des forces de propositions". Le projet est "un élément de l'identité professionnelle du CPE, un outil éducatif et un objet identitaire"¹⁴⁶. Ainsi, il est à la fois lié à la pratique du CPE et à son identité professionnelle. Le projet de vie scolaire devient le moyen de créer du lien et de la complémentarité entre les actions menées au sein des EPLE. Mais quelle est donc sa particularité? "La posture renvoie au projet, la position à un choix cru irrémédiable, au thème de la place prise comme le souligne, M. Vial¹⁴⁷. De même, pour Alain Bouvier ¹⁴⁸déjà cité, le projet de vie scolaire est une posture du CPE. Le caractère important du projet de vie scolaire est précisé à nouveau dans le débat sur la refondation de l'école (2012), il faut "faire systématiquement du projet de vie scolaire une dimension constitutive du projet d'école ou d'établissement pour que les règles de vie interne des établissements soient pleinement appropriées et partagées par tous"¹⁴⁹. Ne pourrions nous pas affirmer tout comme le projet de vie scolaire, que les autres outils d'accompagnement telles que les réunions, les entretiens, la présence sur le terrain, l'observation, les informations écrites sont aussi des postures dans la mesure où comme l'affirme M.Vial "les postures de l'éducateur sont autant de positions occupées dans l'espace

¹⁴⁵ MARTIN, J.P.; SAVARY, E. 1996. *Formateur d'adultes*. pp.336. Lyon, Chronique Sociale

¹⁴⁶ Citation d'Alain Bouvier tiré de la revue de la vie scolaire, conseiller d'éducation, n°171, *la notion de projet*, Mars 2009. pp20

¹⁴⁷ VIAL M., CAPPAROS-MENACCIN, N.; (2007). *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, : pp 97. Bruxelles De Boeck.

¹⁴⁸ d'Alain Bouvier tiré de la revue de la vie scolaire, conseiller d'éducation, n°171, *la notion de projet*, Mars 2009. P20

¹⁴⁹ BONNEAU,F. COLOMBANI, MF, FORESTIER, C.; MONS N. 2012. Rapport de la concertation : *Refondons l'école de la République*.

en fonction d'un projet éducatif"¹⁵⁰. Pour Le Bouedec et al (2001),¹⁵¹ la posture renvoie à la mise en valeur d'un autre ou d'une chose. Autrement dit, la mise en valeur des outils constitue une posture.

Nous pouvons nous demander à quels fins le CPE utilise les outils dits d'accompagnement en sachant "qu'il n'y a pas d'accompagnement neutre; la question est donc " comment utiliser tout ce que je suis, mes compétences, mon histoire, pour accompagner l'autre sans me mettre à sa place? "¹⁵²Comment " influencer avec intégrité"?"

D'une manière générale, ces outils permettent de formaliser l'acte d'accompagnement de l'équipe de vie scolaire et d'évaluer l'efficacité de leurs actions. Ils consistent à la fois à améliorer la formation initiale (accueil des nouveaux AED) et à assurer un suivi individuel et collectif tout au long de l'année. Cependant, la posture d'accompagnement véhicule une signification nouvelle. - On n'a de chance d'y contribuer que si on veut bien ne pas en rester à l'ingénierie de dispositifs car au delà de l'utilisation des outils,- la question que le CPE doit se poser est comment est-ce que je donne de la valeur à des actes, à des situations, à des personnes?

Il est inconcevable de limiter l'accompagnement à une vision purement méthodologique et instrumentale parce dans le cadre "des fondements de la pratique d'accompagnement, l'accompagnement ne doit pas se laisser réduire à une forme d'empirisme, d'activisme, d'utilitarisme, de manipulation, il est un choix et un enjeu de société "c'est un travail collectif du "vivre ensemble" des contradictions, des conflits, des violences et des souffrances"¹⁵³.

Alors quelles finalités de l'accompagnement que visent le CPE à travers les outils si ce n'est de montrer que "l'accompagnement n'est ni une intention charitable, ni une transformation idéale du réel, ni un transfert utopique, mais une éthique; une transformation continue de nos motivations et actions pour devenir une possibilité humaine effective". Le fondement de l'accompagnement c'est le pouvoir du sens de l'autre".

Les résultats obtenus soulèvent le fait que l'analyse des pratiques professionnelles et l'analyse de situations professionnelles tant au niveau des CPE que des assistants d'éducation ne sont pas des pratiques professionnelles régulières et utilisées. En effet, lors de la question (classer par les 9 items les outils les plus utilisés permettant de développer les compétences des AED, les CPE ont choisi l'analyse de pratiques professionnelles (en 6ème position) et l'analyse de situations professionnelles (7ème position), tandis que pour les AED l'analyse de pratiques professionnelles apparaît en (7ème position) et l'analyse de situations professionnelles (8ème position). Comment interpréter ces résultats? Les CPE sont-ils suffisamment formés à l'analyse de pratiques et de situations professionnelles? Les assistants d'éducation ne voient-ils

¹⁵⁰ VIAL M., CAPPAROS-MENACCIN, N., 2000. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, pp.91 Bruxelles: De Boeck.

¹⁵¹ LE BOUEDEC G.; DU CREST A.; PASQUIER L.; STAHL R. 200). *L'accompagnement en éducation et formation. Un projet impossible?* pp24.Paris. L'Harmattan.

¹⁵² BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007 . *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds.* pp.89 Front Cover. Paris.PUF.

¹⁵³ idem pp103

pas l'intérêt de ces pratiques peut-être parce qu'ils n'en bénéficient pas ou que ponctuellement? Les données obtenues lors des entretiens révèlent que l'analyse de pratique professionnelle est peu courante chez les CPE (cf. analyse thématique des entretiens des AED). Si les CPE utilisent que peu l'analyse de pratiques qui est une démarche de perfectionnement de leur pratique professionnelle, sont ils alors prêts ou plutôt suffisamment aptes à être investis de missions "d'accompagnement" sachant que "l'accompagnement; c'est justement le travail pour sortir d'une réponse individuelle et entrer dans un questionnement sur les liaisons entre l'individu et le collectif "¹⁵⁴. En effet, l'accompagnement est un travail sur "l'agir" en d'autres termes c'est "donner du sens à sa pratique, l'autoréflexion critique, la capacité de jugement en situation, pour éviter que la pratique soit une routine, un blocage rigide, une déraison, un empirisme aveugle, elle peut s'approfondir, se perfectionner, en refusant d'être que l'application d'un savoir préalable"¹⁵⁵.

Christian Vitali (2004) dans un article ayant pour titre Le CPE, un responsable du quotidien¹⁵⁶ souligne le fait que "la responsabilité du CPE est représentative des métiers du social qui se développe aujourd'hui pour combler les lacunes d'une société individualiste et obsédée par la consommation au détriment du collectif et des valeurs de solidarité...Devant les revers et les facilités de notre société, il assume une forme de résistance inattendue : la politique du quotidien." L'auteur parle alors de "compétence du quotidien" pour le CPE. Alors comment le CPE peut-il être à la hauteur du quotidien, comment peut- il exercer "cette compétence du quotidien"? En reprenant la citation suivante: "comment être à la hauteur du quotidien ?(Max weber en 1919, cité par Boutinet et al (2008) je fais allusion à l'idée selon laquelle "le quotidien ne saurait donc minimisé car un quotidien bafoué, méprisé, devient enlèvement. L'accompagnement est une mutation, une transmutation dans l'attention portée aux actes de chaque jour à travers une disponibilité qui suppose une attention vigilante et une ouverture"¹⁵⁷.

-La formation et l'accompagnement des assistants d'éducation

Je constate qu'il y a une forte demande des AED ou des CPE : que le personnel de vie scolaire poursuive une formation et un accompagnement solide afin qu'il puisse assurer au mieux l'ensemble de leurs missions pour lesquelles il manque de préparation. En effet, les assistants d'éducation sont les premiers à être au contact des élèves et ont une certaine proximité avec ces derniers. Il est donc important qu'ils soient suffisamment formés, accompagnés pour répondre à leurs missions. Le fait que les deux types de population interrogée soient conscientes d'une part de la nécessité de la formation et de l'accompagnement des assistants d'éducation dans le cadre de leurs pratiques professionnelles, d'autre part, de l'impact des

¹⁵⁴ VIAL M., CAPPAROS-MENACCIN, N., 2000. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, pp.99 Bruxelles: De Boeck

¹⁵⁵ BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007 . *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.112 Front Cover .Paris. PUF.

¹⁵⁶ Article tiré de l'ouvrage : *Responsabilité : Vers une thématique, vers une problématique*, coordonné par Alain PICQUENOT, 222 pages .CRDP de Bourgogne, 2004, et en ligne sur le <http://cpe.spip.ac-rouen.fr/spip.php?article283>

¹⁵⁷ BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007 . *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.114 Front Cover. Paris.PUF.

outils de l'accompagnement dans la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation, ne traduit-il pas l'idée que la question de l'accompagnement et de la formation des AED fait défaut dans l'académie de Guadeloupe?

Nous savons tous tel que le déclare Jean-Paul Martin et Émile Savary (1996) que "la formation a pour but d'aider les personnes et les organisations à s'adapter, à anticiper les changements en leur faisant acquérir des compétences professionnelles et personnelles, elle génère des changements, des transformations des personnes.¹⁵⁸ Se pose alors la question : un CPE peut-il se considérer ou être considéré comme un formateur d'adultes?

Pour répondre à cette question, il semble nécessaire de s'interroger sur la finalité de la formation. "La formation vise alors à doter les individus de compétences leur permettant de mener une action dans une situation donnée par rapport à un but à atteindre".¹⁵⁹

En outre, "un formateur travaille pour permettre aux personnes d'anticiper les évolutions, de faire face et de s'adapter aux modifications de l'environnement, de changer leurs pratiques professionnelles"¹⁶⁰. Puisque l'accompagnement et la formation visent tous deux le développement des compétences, ne pourrait-on pas donc dire que le CPE est un formateur d'adultes dans la mesure où il contribue au développement des compétences des AED?

La posture du CPE n'est-elle pas celle du formateur d'adultes, celle où " le formateur d'adultes est celui qui accompagne les personnes dans un processus de changement, qui fait le parcours, avec elles, à leur côté, qui œuvre à l' autonomie de l'accompagné"¹⁶¹ .

Il semble pertinent de s'interroger sur l'impact de la formation sur le développement des compétences. En effet, il semblerait que selon Marc Dennery (2009)¹⁶², la formation ne produit pas directement de la compétence; mais seulement indirectement à travers son action sur ses différentes composantes. Comme le souligne cet auteur, "la compétence intègre différentes composantes hétérogènes, et c'est sur ces composantes (aptitudes, connaissances, traits de personnalités..) ou le savoir, savoir-faire, savoir être que la formation peut agir".¹⁶³

Par conséquent, l'action des CPE dans le cadre de l'accompagnement ou la formation sert à produire des savoirs (savoirs théoriques, et des savoirs ou connaissances contextualités) ; des savoir-faire (une connaissance pratique permettant de savoir comment faire dans une situation générale) et des savoir être (des qualités morales, le caractère, les goûts, et intérêts).

A l'issue de ces interprétations comparatives des données, des entretiens et des questionnaires, je peux reconnaître que mon objectif est atteint. Je cherchais à montrer la corrélation concrète entre la notion de posture et le développement des compétences professionnelles des AED.

¹⁵⁸ „ MARTIN, JP.; SAVARY, E.; 1996. *Formateur d'adultes*. pp26. Lyon, Chronique Sociale

¹⁵⁹ . idem pp21

¹⁶⁰ idem pp.51

¹⁶¹ MARTIN, JP.; SAVARY, E. ; 1996. *Formateur d'adultes*. pp36 Lyon, Chronique Sociale

¹⁶² DENNERY,M.; 2008. *Piloter un projet de formation :de l'analyse de la demande au cahier des charges*, pp.29 ESF.

¹⁶³ idem pp29

Je peux conclure qu'il existe un lien à partir des résultats obtenus. Par ailleurs la deuxième hypothèse a été aussi validée à savoir les outils de l'accompagnement favorisent la construction des compétences et l'identité professionnelle des assistants d'éducation.

Pour répondre à ma problématique "En quoi l'accompagnement comme posture professionnelle favorise t'il le développement des compétences individuelles des assistants d'éducation ? Je peux d'ores et déjà m'appuyer sur les propos de M. Vial en disant qu'"il s'agit de créer les conditions dans lesquelles les interlocuteurs prennent conscience que le changement qu'ils veulent mettre en place autour d'eux passe par une mutation de leur propre identité, de leur rôle et de leur positionnement, par le changement de leurs représentations, le changement culturel et la remise en question permanente d'eux mêmes"¹⁶⁴. Ainsi, la posture du CPE ne peut favoriser le développement des compétences professionnelles que si elle met en scène le pouvoir du sens pour l'autre.

A travers les résultats obtenus, il semble opportun de mettre en place un plan de formation adapté au contexte de l'académie de Guadeloupe. Ces préconisations découlent des propositions retenues lors la collecte du recueil de données (entretiens et questionnaires).

3.3 Préconisations

La participation active des assistants d'éducation au plan de formation (PAF) réalisé au niveau du rectorat est une bonne manière de les faire apparaître aux yeux de tous les personnels comme des acteurs majeurs de l'encadrement éducatif des élèves, et de renforcer chez eux une attitude éducative active.

3.3.1 Proposition d'un dispositif académique de formation des assistants d'éducation nouvellement recrutés et en poste dans le second degré et occupant des fonctions d'encadrement et de surveillance. (Amélioration de l'existant).

Ce dispositif contient deux volets:

- un volet sur la formation des assistants d'éducation nouvellement recrutés et en poste dans le second degré et occupant des fonctions d'encadrement des élèves
- un deuxième volet sur la formation à l'accompagnement des CPE des personnels de vie scolaire.

Titre de la formation : Formation des AED : "missions et pratiques professionnelles» et Formation des CPE : "accompagnement du personnel vie scolaire"

Contexte de la formation: Le plan de formation de l'académie des assistants d'éducation est axé essentiellement sur leur professionnalisation, leur insertion professionnelle (préparation au concours de catégorie A,B, C). Il serait pertinent de mettre en place dans le cadre du PAF, un stage de formation d'adaptation à l'emploi qui est obligatoire pour les AED de surveillance nouvellement recrutés et n'ayant jamais occupé ce type de fonction, d'une durée de 12 heures.

¹⁶⁴ Vial M., CAPPAROS-MENACCIN, N; (2007). *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, . pp93.Bruxelles: De Boeck

Premier volet: La formation des assistants d'éducation dans la prise et l'exercice de leur fonction.

Objectifs de la formation:

- accompagner les AED nouvellement recrutés dans la prise de leur fonction et l'exercice de leur mission
- aider les assistants d'éducation à réfléchir sur leurs pratiques professionnelles en vue de développer de nouvelles compétences et une plus grande autonomie,

Le contenu de la formation: Ce temps de formation comprendra un stage de 12 heures dont six modules d'initiative locale d'une durée totale de 2heures chacun qui sera étalé sur l'année scolaire.(voir calendrier échancier en annexe). L'ensemble de cette formation requiert une présence obligatoire. Ces modules obligatoires d'adaptation à l'emploi doivent répondre aux besoins les plus immédiats, et couvrir les axes suivants de formation: éléments de connaissance du fonctionnement du système éducatif, posture professionnelle, fournir des repères, susciter une réflexion et permettre aux AED de se doter de compétences.

Connaissances préalables nécessaires pour s'inscrire à cette formation: pas de pré-requis

Stage de formation: regroupement par bassin

1. un premier module: L'EPLÉ et les statuts de l'AED

Objectif pédagogique: favoriser l'appropriation auprès des assistants d'éducation nouvellement recrutés des connaissances relatives à leur statut, leurs missions et l'environnement dans lequel ils exercent, les rendre capable de se questionner sur leur rôle, les limites de leur fonction, le sens à donner à ces missions.

Contenu de ce module: fonctionnement d'un EPLE, notion sur le service public et le système éducatif, organisation de l'établissement, organigramme de l'établissement, projet d'établissement, projet de vie scolaire, règlement intérieur, droits et devoirs, responsabilité juridique et statut des AED.

2. Deuxième module: Les comportements des adolescents, les problématiques adolescentes et leur psychologie.

Objectif pédagogique: permettre aux AED nouvellement nommés d'exercer leur mission par une bonne connaissance du public préadolescent et adolescent.

Contenu de ce module: à partir de l'analyse de supports vidéos, de films avec des scènes jouées notamment par des élèves, susciter des réflexions sur des cas pratiques, concrets proposés par les animateurs (travaux de groupes), sur les expériences vécues par les AED.

3. Troisième module: Positionnement par rapport aux élèves de l'adulte en matière d'éthique et de responsabilité.

Contenu de ce module : par le biais de mini cas, de situations professionnelles, d'étude de cas, susciter une réflexion sur la relation éducative, l'autorité, la posture à acquérir en tant que AED, mise en place d'une boîte à outils (des exemples d'activités pouvant impliquer un personnel vie scolaire: tutorat par les pairs, suivi scolaire en permanence, la sanction).

4. Quatrième module: Gestion de conflits

Contenu de ce module: mise en place d'atelier « gérer une situation de conflit », par le biais de jeux de rôles favorisant le positionnement professionnel, de mises en situation et d'exploitation renforcer les compétences pratiques. Méthodes et techniques de résolution de conflits, techniques concrètes de gestion de groupes.

5. Cinquième module : Analyse de pratiques et échanges d'expérience entre AED

Objectif pédagogique: permettre à chaque participant d'évoquer des situations problématiques rencontrées dans sa pratique, de les distancier en les partageant avec d'autres et avec les formateurs durant des séances.

Contenu de ce module: réflexion sur des cas pratiques proposés par les formateurs (travaux de groupes), réflexions sur les expériences vécues par les AED, travail à partir de situations professionnelles et d'études de cas.

6. sixième module: Communication avec les différents partenaires

Objectif pédagogique: savoir engager une relation avec les différents partenaires, être capable d'engager une relation de manière appropriée pour construire des liens sociaux, être capable de développer des capacités de compétences sociales et relationnelles.

- **Contenu de ce module:** Les relations avec les parents, les relations avec les enseignants, les relations avec les autres personnels de l'établissement (infirmière, assistante sociale, personnels Atoss...)

Pilotage du projet: Le responsable de ce dispositif serait le responsable de formation des assistants d'éducation au rectorat de la Guadeloupe (à la DIFOR) qui travaillerait en lien avec la proviseure de vie scolaire et l'inspecteur de vie scolaire et avec un groupe de CPE pour valider les différentes étapes du projet.

Public concerné par la formation: tous les assistants d'éducation nouvellement recrutés, les AED en difficulté dans l'exercice de leur fonction, et ceux exerçant indifféremment en collège, lycée et lycée professionnel.

Démarche générale:

La stratégie prévue pour le dispositif de formation: des sessions de formation intégrées au PAF par bassin pour les CPE et les assistants d'éducation, avec différents modules.

Actions prévues: Cette formation académique assurée par un binôme de CPE formateurs et de deux chefs d'établissement devra être mise en place dès la deuxième semaine après la rentrée, permettant ainsi d'apporter plus vite aux nouveaux AED les connaissances théoriques dont ils ont besoin sur le terrain. Les groupes seront stables dans leur composition.

La première demi-journée verra l'intervention d'un chef d'établissement et sera consacrée à la présentation de la vie d'un établissement scolaire

- les trois autres demi-journées seront conduites selon une démarche d'analyse ou d'échanges de pratiques professionnelles ou de situations professionnelles.

La formation continue dans le cadre du dispositif académique doit permettre aux assistants d'éducation nouvellement nommés de se rencontrer, d'échanger et d'obtenir des apports complémentaires sur les différents aspects de leur fonction.

- **Deuxième volet de ce dispositif :** La formation des CPE à l'accompagnement des assistants d'éducation recrutés pour la surveillance.

Connaissances préalables pour s'inscrire à cette formation: aucun pré-requis

Stage de formation: bassin

Contexte de la formation: Dans le cadre des établissements scolaires du second degré, par le biais des autorités académiques, chaque CPE stagiaire, et les CPE qui rencontrent ponctuellement des difficultés dans la formation de l'équipe vie scolaire bénéficieront de cette formation à l'accompagnement de l'équipe de vie scolaire. Un groupe de 3 CPE qui interviendront avec des personnels de direction, et qui seraient considérés comme de "vrais professionnels de l'accompagnement (eux mêmes seront formés en amont) aura la charge de cette formation à l'accompagnement dont l'objectif est " accompagner, pourquoi, Comment?"

Contenu indicatif: Apport théorique sur la relation d'accompagnement , les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement, l'évaluation de l'accompagnement. Analyse et échanges de pratiques professionnelles des CPE.

Action prévues: Cette formation à l'accompagnement pourrait se dérouler sur deux jours (durée de 6 heures chacune) séparés pour permettre aux formés de prendre un temps significatif pour mettre en œuvre, pratiquer, réfléchir.

1. la première journée se déroule avec l'apport d'un intervenant (notamment un psychologue clinicien) qui interviendra sur la thématique de l'accompagnement et sur des contenus théoriques tels que l'analyse transactionnelle, la PNL et autour de la dimension de l'écoute. Après l'enrichissement théorique apporté par ce professionnel, cette première journée permet d'aborder quelques aspects importants:

- "se mettre en "exercice" pour comprendre réellement la question de l'accompagnement à partir de ce qu'on vit (atelier de groupe) de situations concrètes c'est-à-dire des mises en situations professionnelles.
- l'analyse de pratiques professionnelles: abordant les enjeux de la relation d'accompagnement, les pratiques d'accompagnement. Chacun est ainsi invité à repérer et à cultiver "son style d'accompagnement".

2. Deuxième journée: (durée de 6 heures) portera sur l'évaluation pratique des compétences des formés à l'issue de la formation, l'évaluation de l'accompagnement. Il s'agira dans un premier temps de "se former à l'évaluation de l'accompagnement", puis à partir des situations problématiques d'amener les formés à réfléchir sur leurs pratiques d'évaluation de l'accompagnement. Chaque journée doit donner lieu à un compte rendu spécifique.

Pilotage du projet: Des CPE qui travailleraient en lien avec la proviseure de vie scolaire et l'inspecteur de vie scolaire pour valider les différentes étapes du projet.

Public concerné par la formation: Les CPE inscrits au PAF, les CPE stagiaires, les CPE en difficulté dans la formation des AED.

Objectifs de la formation:

- former les CPE à l'accompagnement des assistants d'éducation pour une pratique professionnelle; éthique, intègre de l'accompagnement.

- Former des CPE accompagnateurs munis de techniques et disposant d'outils aptes à développer les ressources et solliciter les compétences des AED pour un accompagnement réussi.
- rendre les CPE capable d'accompagner de manière compétente l'équipe de vie scolaire.
- Amener le CPE à réfléchir sur ses propres pratiques professionnelles.

Objectifs pédagogique

- rendre les CPE capable de proposer des méthodes et techniques pour mieux accompagner le personnel de vie scolaire en intégrant les inévitables et nombreux impératifs et contraintes de terrain.
- développer auprès des CPE des compétences en termes d'évaluation de l'accompagnement.

Démarche générale: La stratégie prévue pour le dispositif de formation: des sessions de formation intégrées au PAF et sur site pour les CPE.

Intervenants: des CPE, la proviseure de vie scolaire, l'inspecteur, un psychologue clinicien, deux personnels de direction qui assureront la formation des CPE.

Sur site dans le cadre du projet d'établissement, faire en sorte que les CPE expérimentés forment les néophytes.

Evaluation du dispositif : ce dispositif sera évalué par tous les acteurs impliqués: Madame La Provisseure de Vie scolaire, le responsable de formation des assistants d'éducation, les chefs d'établissements concernés, les CPE, les assistants d'éducation.

Conclusion générale

Cette étude avait pour ambition d'apporter une contribution aux recherches antérieures sur le lien entre la posture et le développement des compétences. Pour vérifier cette corrélation entre ces deux concepts, nous postulons premièrement que certaines postures du CPE lorsqu'elles sont bien identifiées contribuent au développement des compétences des assistants d'éducation. Deuxièmement, les outils utilisés lors de l'accompagnement favorisent la construction des compétences et de l'identité professionnelle des assistants d'éducation.

Ce travail a permis de mettre en avant deux résultats principaux: d'une part, il montre une corrélation entre la posture du CPE et le développement des compétences des assistants d'éducation; d'autre part, il permet également d'observer la relation entre les outils d'accompagnement et le développement des compétences et de la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation. L'obtention des divers résultats a été permise grâce à la synthèse de la littérature à la fois sur le concept de l'accompagnement et de la posture mais aussi grâce à une approche empirique (collecte des données qualitatives à l'aide d'entretiens effectués auprès des CPE, des assistants d'éducation et de la Proviseure de Vie scolaire et récupération de données quantitatives). Ces résultats permettent de répondre aux interrogations soulevées par la problématique et à ses questions sous-jacentes: En quoi l'accompagnement comme posture professionnelle favorise-t-il le développement des compétences individuelles des assistants d'éducation?

Des réponses ont donc pu être apportées aux interrogations soulevées par la problématique de l'étude et à ses questions sous-jacentes. Au regard des CPE et des assistants d'éducation interviewés, l'accompagnement désigne l'autonomie, la responsabilisation confirmant ainsi les travaux de Paul Maela.¹⁶⁵ En effet, à travers cette recherche l'accompagnement aurait comme principale visée de rendre l'autre acteur et auteur de sa pratique, de s'auto-évaluer afin de réfléchir sur sa pratique professionnelle. Par conséquent, l'accompagnement ou plutôt la posture d'accompagnement, une posture dite réflexive, éthique semble contribuer au développement des compétences, parce qu'elle favorise l'autonomie et la prise d'initiative auprès de l'accompagné et qu'il lui permet aussi de réfléchir sur ses pratiques professionnelles. En outre, d'autres travaux de recherches avaient mis en évidence le fait que l'accompagnement participe à la construction de l'identité de l'accompagné. C'est ce qui a été également montré et vérifié dans ce travail. En effet, les finalités visées dans le cadre de la mise en œuvre des outils d'accompagnement semblent aider l'accompagné à se reconnaître comme compétent, à le valoriser et surtout à être un levier d'action dans un système. En ce sens, l'accompagné est conscient de son utilité, son rôle dans le cadre de ses missions, de sa fonction. Ce travail de recherche permet donc de dégager des contributions conceptuelles. Au niveau théorique, il s'agit d'intégrer les conclusions de ce travail réalisé dans le champ d'étude qui concerne l'accompagnement. Le principal apport conceptuel réside dans l'enrichissement du concept de l'accompagnement. Cet enrichissement s'inscrit dans l'idée que l'enjeu de la relation d'accompagnement serait de favoriser l'autonomie chez l'accompagné. Le deuxième apport conceptuel qui va dans la continuité des travaux de M.Vial et ses collaborateurs¹⁶⁶ est le fait qu'il existerait une corrélation entre la posture et le développement des compétences. Dans le cadre de cette recherche, la notion de posture renvoie au savoir être, savoir-faire, le comportement, l'attitude, le positionnement de l'accompagnateur.

¹⁶⁵ PAUL, M. 2004. *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*, Paris. L'Harmattan.

¹⁶⁶ VIAL M., CAPPAROS-MENACCIN, N.;2007. *L'accompagnement professionnel? méthode à l'usage des praticiens exerçant la fonction éducative*, Bruxelles: De boeck.

A l'issue de ce travail, des pistes de réflexion ont été avancées: d'une part, à travers un travail de mutualisation des compétences des CPE, l'élaboration et la mise en œuvre d'un protocole ou grille d'accompagnement à l'usage des CPE qui s'inscrit dans le projet d'établissement serviraient de cadre à la formation des assistants d'éducation. D'autre part, il serait pertinent pour chaque CPE dans le cadre de l'accompagnement des assistants d'éducation de créer une grille de positionnement et un référentiel des compétences propre à l'assistant d'éducation en collaboration étroite avec ces derniers, les services rectoraux, des chefs d'établissements, des CPE et des autres acteurs de l'établissement. Enfin, au sein du plan académique de formation (PAF) de l'académie de Guadeloupe, il serait utile de mettre en place des actions de formation à destination des assistants d'éducation et des CPE afin de les aider améliorer leurs pratiques professionnelles. L'accompagnement et la formation des AED semblent être des réponses à un contexte de crise et de mutation avec ses problématiques d'intégration sociale. A mon avis, le développement d'une posture et d'une pratique réflexive constante et instrumentée constitue la clé de la professionnalisation du métier du CPE. Il s'agit pour les CPE en termes de développement de compétences de s'ancrer de manière efficace dans cette fonction d'accompagnateur, de confronter leurs démarches et méthodes à celles qui se pratiquent généralement, de développer des savoirs structurés pour fonder leur mode d'intervention. Cette professionnalisation participera à leur reconnaissance et leur légitimité professionnelle dans ce domaine. Cependant, cette légitimité ne concerne pas seulement les CPE. L'accompagnement et la formation des assistants d'éducation concourent à l'action éducative des établissements scolaires. En effet, en étant bien formés, les assistants d'éducation sont à même d'exercer leurs missions avec efficacité, d'être efficaces, de gagner alors en légitimité. Par l'accompagnement, le CPE tente alors de confier aux assistants d'éducation et de les amener à endosser une responsabilité à part entière, les invitant ainsi à adopter un positionnement éducatif pour mener à bien leur mission. L'enjeu de l'accompagnement est de taille: il s'agit de faire en sorte que les assistants d'éducation soient effectivement positionnés et reconnus comme des acteurs engagés, impliqués et formés dans une mission d'éducation c'est-à-dire de les inciter à s'investir pleinement pour répondre aux priorités et missions du système éducatif. Par conséquent, sans avoir la responsabilité première, le CPE de par son positionnement, sa posture, peut jouer un rôle essentiel en ayant l'occasion de se réaliser dans une action innovante, stimulante, gratifiante au service de l'établissement scolaire.

Pour terminer, il convient de remarquer que si l'accompagnement semble être une problématique à la formation pour adulte, il pourrait également s'avérer intéressant de considérer la question du "savoir accompagner". Dans cette optique, il serait souhaitable de mener une réflexion sur l'impact du "savoir accompagner" du CPE dans la formation des assistants d'éducation. Autrement dit, comment le CPE peut-il avoir une pratique professionnelle, éthique, intègre de l'accompagnement? Sur quels critères peut-il se baser pour dire qu'il "sait accompagner"? Ne serait-il pas pertinent de mettre en place une co-formation " par la relance des analyses de pratiques par bassin auprès des CPE? Comment évaluer cet accompagnement c'est-à-dire rechercher sa valeur sachant *que toutes les pratiques d'accompagnement tournent autour de cette idée : le formateur projette de former de vrais "professionnels"*.¹⁶⁷ . , Alors au delà de toutes ces réflexions, une question essentielle demeure: comment faire de la Vie Scolaire "un véritable système apprenant" au service des priorités du système éducatif?

¹⁶⁷ Le BOUEDEC G.; DU CREST A.; PASQUIER L.; STAHL R.2001. *L'accompagnement en éducation et formation. Un projet impossible?* pp108. Paris, L'Harmattan

Liste des annexes

Annexe N°1 : Plan de formation (2008-2012) relatif à la professionnalisation des assistants d'éducation de la Guadeloupe.....	1
Annexe N° 2 : Guide d'entretien avec Madame la Provisoire de Vie scolaire.....	4
Annexe N° 3 : Guide d'entretien à destination des conseillers principaux d'éducation.....	6
Annexe N°4 : Guide d'entretien à destination des assistants d'éducation et pédagogique	9
Annexe N° 5 : Questionnaire à destination des assistants d'éducation et pédagogique.....	14
Annexe N°6 : Questionnaire à destination des CPE.....	22
Annexe N°7 : Retranscription de l'entretien mené avec un assistant d'éducation.....	26
Annexe N°8 : Retranscription de l'entretien mené avec un CPE.....	29
Annexe N°9 : Retranscription de l'entretien mené avec Madame la Provisoire de Vie scolaire.....	33
Annexe N°10 : Compétences requises pour la fonction d'assistant d'éducation.....	36
Annexe N°11 :Graphique relatif aux résultats sur la posture.....	42
Annexe N°12 : Exemple d'une grille d'évaluation / ou de positionnement à destination des assistants d'éducation.....	42
Annexe N°13 : Exemple d'une grille d' accompagnement de l'assistant d'éducation	47

Annexe 1: Plan de formation (2008-2012) relatif à la professionnalisation des assistants d'éducation de la Guadeloupe

Ce plan¹⁶⁸ recense les actions qui pourront être mises en place durant l'année scolaire. Il s'adresse aux assistants d'éducation. D'autres actions, dont la nécessité apparaîtrait en cours d'année, pourraient être ouvertes.

Chaque employeur pourra arrêter dès maintenant pour ses personnels un parcours de formation individualisée qui, étant défini à l'avance, se déroulera dans les meilleures conditions. Les modalités d'inscription sont précisées dans la circulaire du 16 octobre 2008. Les formations seront ouvertes en fonction du nombre d'inscrits.

Contact : DPES/GIP DAIFI. Afin de ne pénaliser aucun assistant d'éducation, désormais l'inscription au plan de formation ASSED se fera progressivement par zone géographique et par GRETA :

- GRETA DE L'ALLIANCE
- GRETA DU LEVANT
- GRETA DE LA BASSE-TERRE
- GRETA DE SAINT-MARTIN

INTITULE	DUREE
ConcA	Concours de catégorie A
ConcA01	Attaché d'administration scolaire et universitaire 120
ConcA02	Conseiller d'orientation Psychologue 115
ConcA03	Conseiller principal d'Education 125
ConcA04	Inspecteur du travail 140
ConcA05	Modules à la carte
ConcB	Concours de catégorie B
ConcB01	Chef de service pénitentiaire 80
ConcB02	Contrôleur des impôts 166
ConcB03	Contrôleur du travail 100

¹⁶⁸http://www.ac-guadeloupe.fr/formation_continue/plans_formation_assistants_deduction

ConcB04	Greffier des services judiciaires	114
ConcB05	Lieutenant de la police Nationale	196
ConcB06	Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire (externe)	86
ConcB07	Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire (Interne)	66
ConcB8	Module à la carte	
ConcC	Concours de catégorie C	
ConcC01	Agent de recouvrement du trésor	100
ConcC02	Agent territorial des écoles maternelles (ATSEM)	60
ConcC03	Gardien de la paix police nationale	160
ConcC04	Surveillant de l'administration pénitentiaire	110
ConcC05	Modules à la carte	
ConcC06	Adjoint administratif (interne)	

Annexe N°2 : Guide d'entretien avec La Proviseure de la Vie Scolaire

Quels types de formations sont mis en place pour les assistants d'éducation conformément à la circulaire du 11 juin 2003 dans le cadre du plan académique de formation en Guadeloupe?

Pensez vous que les formations proposées actuellement dans notre académie, permettent aux ASSED en exercice d'approfondir leurs pratiques professionnelles immédiates (sur des thématiques telles que l'autorité, la relation éducative, l'écoute, la psychologie de l'adolescent, la gestion des conflits...)?

Selon vous, est-ce qu'il est proposé dans notre académie des temps d'échanges et/ ou d'analyse de pratiques professionnelles pour permettre aux assistants' d'éducation de mieux répondre à leurs missions?

Sinon, Pensez vous que la mise en place de module de formation d'adaptation à l'emploi peuvent intéresser les ASSED dans leurs pratiques professionnelles? Quelles peuvent être le contenu de ces modules?

Selon vous, l'accompagnement des assistants d'éducation par les CPE peut il être un moyen efficace pour lutter contre la montée des phénomènes de violence, des incivilités, voire pour répondre aux différentes problématiques rencontrées au sein des EPLES Comment peut-on concrètement légitimer cette fonction dans le métier du CPE?

Selon vous, quelles types de compétences seraient utiles à développer dans le cadre de l'accompagnement des assistants d'éducation?

Selon vous, quelles types de postures que doit adopter le CPE pour contribuer aux développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation?

Selon vous, quelles formes doit revêtir cet accompagnement de l'équipe de vie scolaire par les CPE pour les aider à améliorer ou développer leurs compétences individuelles?

Pensez vous que la création d'un référentiel de compétences à l'usage des assistants d'éducation serait pertinent dans le cadre de la formation à l'adaptation à l'emploi au sein de notre académie?

Pensez vous qu'il soit utile au sein de l'académie de légitimer les fonctions d'accompagnement du CPE à travers la mise en place d'une ingénierie de formation ?

Annexe N°3: Guide d'entretien auprès des conseillers principaux d'éducation sur la thématique de l'accompagnement

Cet entretien vise à montrer la conception des CPE dans leur fonction d'accompagnateur vis-à-vis des personnels de vie scolaire.

Identification: (sexe, nombre d'années dans le métier, exerçant dans un établissement sensible ou pas)

Dans vos pratiques professionnelles, quelles spécificités pouvez-vous mentionner quand on parle de l'accompagnement ?

Selon vous, quelles sont les principales étapes qui marquent la démarche d'accompagnement?

Qu'est ce vous faites exactement lorsque vous accompagnez les ASSED ?

Quel regard portez vous sur l'action des assistants d'éducation dans la politique éducative de l'établissement?

Dans quelles mesures, le CPE peut-il accompagner les assistants d'éducation dans l'amélioration de leurs pratiques professionnelles?

Selon vous, quelles types de compétences cherchez vous à développer auprès des assistants d'éducation lorsque vous les accompagnez dans l'exercice et leur prise de fonction?

Selon vous, quelles compétences sont nécessaires à un CPE pour accompagner les assistants d'éducation?

En votre qualité d'accompagnateur, comment construisez-vous vos outils et quels sont les finalités visées?

Quelles éléments de votre posture professionnelle en tant que CPE exerçant la fonction d'accompagnateur favorise selon vous le développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation?

Selon vous, y-a t'il un lien entre l'accompagnement des assistants d'éducation et la formation de ce même personnel? Justifiez vous.

Selon vous, serait -il pertinent de mettre au sein de l'académie une ingénierie dans le cadre de l'accompagnement c'est-à-dire un groupe de 3 à 5 CPE qui serait chargé à la fois de former les néo titulaires CPE dans l'accompagnement du personnel de vie scolaire et à la demande les collègues CPE qui ponctuellement sont confrontés à des difficultés pour accompagner le personnel de vie scolaire?

Annexe N°4: Guide d'entretien auprès des assistants d'éducation et pédagogique

Identification : (sexe, âge, nombre d'années exerçant la fonction d'assistant d'éducation ou pédagogique, travaillant dans un établissement sensible ZEP, ECLAIR ou non)

Vous êtes ASSED dans cet établissement. Quelle est votre conception ou représentation sur votre rôle ?

Est-ce que vous comptez évoluer dans d'autres domaines autre que l'EDUCATION NATIONALE ? Lesquels? Pourquoi ?

Quels ont été les critères demandés lors de votre recrutement ?

Selon vous, votre expérience dans le domaine de l'éducation est-elle plus importante aux yeux du chef d'établissement recruteur ou en général suffit-il que d'un diplôme de BAC ou équivalent ?

Au quotidien, comment l'assistant d'éducation exerce ses responsabilités? Comment le travail se déroule-t-il ?

Comment concevez vous votre rôle auprès des élèves, des enseignants, des chefs d'établissements et des parents?

Au regard des autres personnels de l'établissement (équipe pédagogique, chef d'établissement), quelle perception ont ils de votre rôle au sein de la politique éducative de l'établissement?

Selon vous, quelles sont les compétences indispensables pour exercer la fonction d'ASSED ?

Pensez vous êtes suffisamment accompagnés au sein de votre établissement pour exercer pleinement votre rôle et votre mission?

Dans le cadre de la formation d'adaptation à l'emploi conformément à la circulaire de juin 2003, Pensez vous bénéficiez au sein de cette académie d'une véritable formation vous permettant de mieux répondre à vos missions dans le cadre de votre statut?

Quelles sont les modules de formation, souhaiteriez vous que le rectorat mette en place lors de votre accompagnement ?

Comment concevez vous le rôle des CPE dans l'amélioration de vos pratiques professionnelles?

Les CPE de l'établissement vous accompagnent ils dans votre travail ? Comment?

Que pensez-vous de l'accompagnement du CPE dans le développement de vos compétences professionnelles?

Quelles types de compétences devrait développer cet accompagnement pour vous rendre pleinement efficaces dans vos missions ? Pensez vous être capables de réinvestir ces compétences dans un autre champ, dans un futur métier?

Jugez vous utile de vous faire accompagner par d'autres personnels de l'établissement tels que l'infirmière, l'assistante sociale, conseillère d'orientation psychologue, chef d'établissement. dans le cadre du développement de vos compétences..?

Quelles sont les modules de formation, souhaiteriez vous que les CPE mettent en place lors de votre accompagnement ?

Y a t'il un échange sur vos pratiques professionnelles avec d'autres ASSED dans votre établissement et avec les CPE?

Y'a t-il une mise en place d'analyses de situations professionnelles, d'étude de cas propres au ASSED par les CPE de votre établissement ou dans l'académie pour échanger et améliorer vos pratiques professionnelles?

Qu'est ce qui selon vous, fonde la légitimité du travail des personnels de vie scolaire?

Remarques et suggestions relatives à l'accompagnement de l'équipe de vie scolaire? Quelles sont les actions à suggérer pour vous aider à développer vos compétences individuellement ?

Annexe N°5 : Questionnaire sur :L'accompagnement des assistants éducation par les CPE dans le développement de leurs compétences individuelles.

Ce questionnaire est anonyme. Il vise à mieux comprendre les représentations que se font les CPE sur leur fonction "d'accompagnateur" dans l'ancrage institutionnel. "L'accompagnement est une posture professionnelle spécifique qui l concerne les situations où il y a un acteur principal que d'une manière ou d'une autre, il s'agit de soutenir,, d'aider à atteindre son but, en aucun cas, il ne peut être question de le supplanter en prenant sa place ou la direction des événements .."

*Obligatoire

1) IDENTITE PROFESSIONNELLE

Vous êtes CPE*

- Stagiaire
- Contractuel
- Titulaire
- Autre :

Depuis combien de temps travaillez-vous en tant que CPE?*

- moins de 5 ans
- 5 à 10 ans
- 10 à 20 ans
- plus de 20 ans

Quel(s) concours avez-vous obtenu?*

- Concours externe
- Concours interne
- Concours réservé
- Liste d'aptitude
- Changement de corps
- Changement de discipline
- Autre :

Vous travaillez au sein de quel Etablissement Public Local Enseignement (EPL) ?*

- Collège
- Lycée Professionnel
- Lycée Général et Technologique
- Etablissement ECLAIR

2) L'ACCOMPAGNEMENT

Dans le cadre de l'accompagnement, vous accompagnez :

- l'action de l'équipe de vie scolaire
- des individus
-

L'objet de l'accompagnement est ...*Classer par ordre de priorité dans Autres

- A- L'action, les pratiques
- B- La réflexion sur les pratiques professionnelles
- C- La formalisation de la réflexion(par écrit)
- Autre :
-

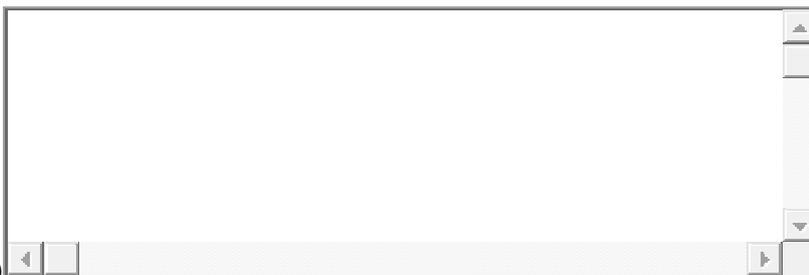
Est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation soit accompagné par le CPE pour accomplir ses missions? *Oui / Non (Justifiez votre réponse)

Selon vous, un assistant d'éducation est reconnu comme compétent par *

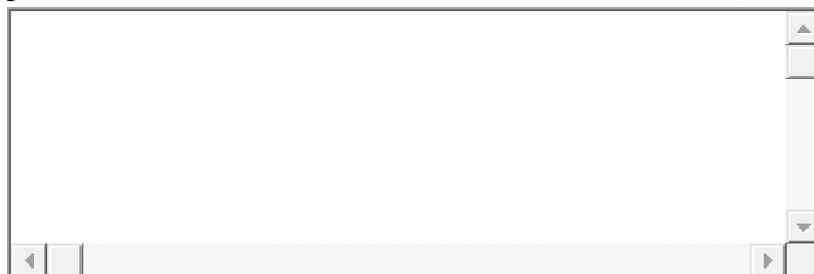
- les diverses formations suivies
- son investissement dans la politique éducative de l'établissement
- Autre :

Est- il nécessaire qu'un assistant d'éducation suive des formations liées à ses missions? *Oui /

Non (Précisez votre réponse)



L'accompagnement par les CPE contribue t'il au développement des compétences professionnelles des assistants d'éducatifs? *Oui / Non (Justifiez votre réponse)



L'accompagnement par les CPE participe t'il à la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation? *Oui / Non (Justifiez votre réponse)



L'accompagnement mis en place par les CPE vis-à vis des assistants d'éducatifs contribue ?

*

- au développement des compétences professionnelles du personnel de vie scolaire
- à la construction de l'identité professionnelle des personnels de vie scolaire
- à assurer un meilleur fonctionnement du service vie scolaire
- Autre :

Quels types de compétences, souhaiteriez-vous développer lors de l'accompagnement?*

- Accueil
- Animation
- Capacité à s'adapter en fonction du public
- Capacité à travailler en équipe
- Autre :
-

Selon vous, quels objectifs visez vous, lorsque vous accompagnez les assistants d'éducation?

*

- organiser le service vie scolaire
- construire l'identité professionnelle du personnel de vie scolaire
- créer un espace d'analyse de pratiques professionnelles de l'équipe de vie scolaire
- générer une transformation de la personne accompagnée dans ses potentiels à mettre en œuvre comme dans ses capacités à mieux exister.
- constituer des outils de régulation participant au bon fonctionnement du service de vie scolaire
- former le personnel de Vie scolaire à leurs différentes missions
- Autre :

Lesquelles de ces postures du CPE participent au développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation?

La posture d'autorité

1 2 3

Pas du tout	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beaucoup
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------

La posture contractuelle

1 2 3

Pas du tout	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beaucoup
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------

La posture d'animation

1 2 3

Pas du tout	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beaucoup
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------

La posture d'accompagnement : qui se définit comme étant une posture "dite" à la fois personnelle, éthique et réflexive.

1 2 3

Pas du tout	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beaucoup
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------

Avez-vous conscience des différentes postures que vous adopter lorsque vous accompagnez un assistant d'éducation? *Oui / Non (Précisez votre réponse)

Adoptez vous souvent la posture d'accompagnement : qui se définit comme étant une posture dite à la fois personnelle , éthique et réflexive. *Précisez votre réponse

Classer par ordre de priorité les différentes postures du CPE dans sa fonction d'accompagnateur de l'équipe de vie scolaire*Classez dans Autres

- 1) l'expert (émet un avis)
- 2) le conseiller (donne des pistes, prévient des risques)
- 3) le chercheur (aide à faire des hypothèses, cherche du matériel)
- 4) le formateur (forme à des outils)
- 5) l'animateur-régulateur de relations
- 6) l'animateur-facilitateur (fournit des outils pour aider à réfléchir)
- Autre :

3) LES OUTILS DE L'ACCOMPAGNEMENT

Classer par ordre de priorités les outils que vous utilisés ou mettez en place dans le cadre de l'accompagnement du personnel de vie scolaire (de 1 à 9)*Classez les numéros dans Autre

- 1-Entretien (bilan, cadrage, d'accompagnement)
- 2-Questionnaire
- 3-Observation
- 4-Réunion (d'équipes, de régulation)
- 5-Informations écrites (livret d'accueil, fiche de poste)
- 6-Analyse de situations professionnelles
- 7-Analyse de pratiques professionnelles
- 8-Présence du CPE sur le terrain
- 9-Le Projet de Vie scolaire
- Autre :

Le Projet de Vie scolaire permet- de faire évoluer la place du service de la Vie scolaire au sein de l'établissement scolaire ?*Oui / Non (Précisez votre réponse)

Tous les outils mis en place par les CPE dans les EPLE contribuent à promouvoir la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducatifs? *Oui / Non (Justifiez

vos réponses)



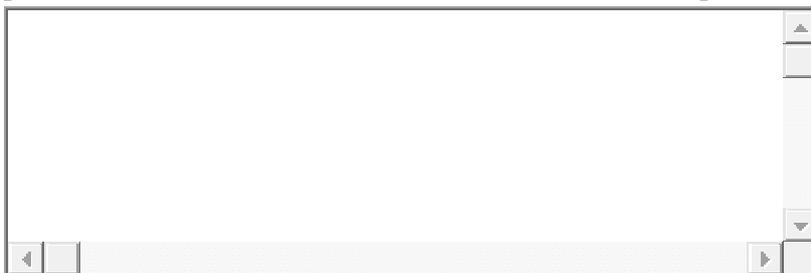
Selon vous, existe-t-il un lien entre les outils de l'accompagnement et la construction de l'identité professionnelle du personnel de vie scolaire? *Oui / Non (justifiez votre réponse)



Selon vous, les outils mis en place par les CPE pour accompagner l'assistant d'éducation constituent *

- des leviers permettant l'analyse des pratiques professionnelles du personnel de vie scolaire
- des moyens permettant au personnel de vie scolaire d'être des forces de proposition dans les EPLE

D'après vous, pensez-vous qu'il serait pertinent de former les CPE à l'accompagnement du personnel de vie scolaire? *Oui / Non (Précisez votre réponse)



Ce questionnaire a suscité :*

- Une prise de conscience sur vos pratiques professionnelles en tant que CPE
- une réflexion sur vos pratiques professionnelles en tant que CPE exerçant la fonction "accompagnateur"
- Une autre manière de concevoir votre métier de CPE
- Autre :

Annexe N°6: Questionnaire à destination des CPE relatif à l'accompagnement des assistants d'éducation

Ce questionnaire est anonyme. Son objectif est de montrer le rôle des CPE à travers leur posture dans le développement des compétences individuelles des Assistants d'éducation. "L'accompagnement est une posture professionnelle spécifique qui concerne les situations où il y a un acteur principal que d'une manière ou d'une autre, il s'agit de soutenir,, d'aider à atteindre son but, en aucun cas, il ne peut être question de le supplanter en prenant sa place ou la direction des événements".

1) IDENTITE PROFESSIONNELLE

Vous êtes *

- Assistant d'éducation
- Assistant pédagogique

Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'Education Nationale?*

- moins de 5 ans
- 5 à 10 ans
- 10 à 20 ans

Quel est votre niveau d'étude?*

- Sans Bac
- Baccalauréat
- Bac + 2
- Bac + 3
- Bac + 5
- Autre :

Vous travaillez au sein de quel Etablissement Public Local Enseignement (EPLÉ)*

- Collège

- Lycée Professionnel
- Lycée Général et Technologique
- Etablissement ECLAIR

2) L'ACCOMPAGNEMENT DES ASSISTANTS D'EDUCATION

Est- il nécessaire qu'un assistant d'éducation suive des formations liées à ses missions? *Oui /

Non (Précisez votre réponse)

Est-il nécessaire qu'un assistant d'éducation soit accompagné par le CPE pour accomplir ses missions? *Oui / Non (Justifiez votre réponse)

Selon vous, les finalités de l' accompagnement mise en place par le CPE contribuent: *

- à la construction de l'identité professionnelle du personnel de vie scolaire
- au développement des compétences individuelles et collectives du personnel de vie scolaire
- au bon fonctionnement du service de vie scolaire
- Autre :

Selon vous, un assistant d'éducation est reconnu comme compétent par *

- les outils d'accompagnement mis en place

- son ancienneté en tant qu'assistant d'éducation dans la fonction
- la posture du CPE vis-à vis du personnel de vie scolaire (délégation, autonomie, autorité)
- Autre :

Quels types de compétences, souhaiteriez-vous développer lors de l'accompagnement?*

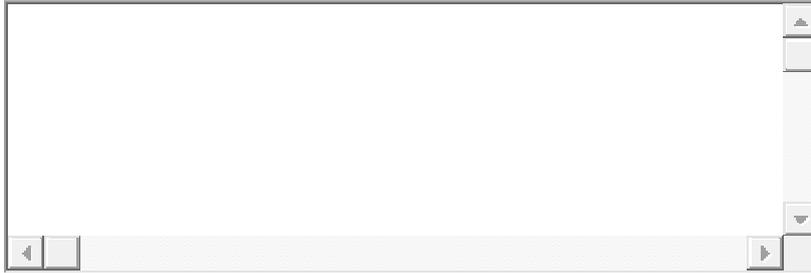
- Accueil
- Animation
- Capacité à s'adapter en fonction du public
- Capacité à travailler en équipe
- Autre :

3) LES OUTILS DE L'ACCOMPAGNEMENT

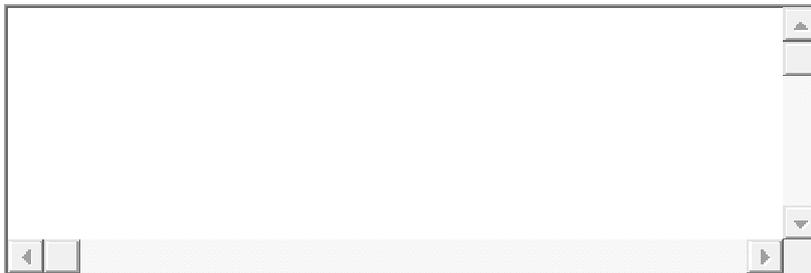
Classer par ordre de priorités les outils mis en place par les CPE dans le cadre de l'accompagnement, qui selon vous contribuent au développement de vos compétences individuelles ? (de 1 à 9)*Classez les numéros dans Autre

- 1-Entretien (bilan, cadrage, d'accompagnement)
- 2-Questionnaire
- 3-Observation
- 4-Réunion (d'équipes, de régulation)
- 5-Informations écrites (livret d'accueil, fiche de poste)
- 6-Analyse de situations professionnelles
- 7-Analyse de pratiques professionnelles
- 8-Présence du CPE sur le terrain
- 9-Le Projet de Vie scolaire
- Autre :

Le Projet de Vie scolaire permet- de faire évoluer la place du service de la Vie scolaire au sein de l'établissement scolaire ?*Oui / Non (Précisez votre réponse)



Le Projet de Vie scolaire légitime l'identité professionnelle du CPE et de son équipe vie scolaire au sein des EPLE?*Oui / Non (Précisez votre réponse)



Votre rôle dans la mise en œuvre du projet de vie scolaire est: *

- Pas du tout important
- Peu important
- Important

D'après vous, les outils mis en place par les CPE dans le cadre de l'accompagnement du personnel de vie scolaire ont pour principaux objectifs de :*

- générer une transformation de la personne accompagnée dans ses potentiels à mettre en œuvre comme dans ses capacités à mieux exister.
- constituer des outils de régulation participant au bon fonctionnement du service de vie scolaire
- former le personnel de Vie scolaire à leurs différentes missions
- Autre :

Selon vous, existe-t-il entre les outils de l'accompagnement mis en place par les CPE et la construction de l'identité professionnelle du personnel de vie scolaire*Oui / Non (justifiez

vos



Selon vous, les outils mis en place par les CPE pour accompagner l'assistant d'éducation constituent *

- des leviers permettant l'analyse des pratiques professionnelles du personnel de vie scolaire
- des moyens permettant au personnel de vie scolaire d'être des forces de proposition dans les EPLE

Tous les outils mis en place par les CPE dans les EPLE contribuent-ils à promouvoir la construction de l'identité professionnelle des assistants d'éducation?*Oui / Non (Précisez votre

réponse)



Ce questionnaire a suscité :*

- Une prise de conscience sur vos pratiques professionnelles en tant que CPE
- une réflexion sur vos pratiques professionnelles en tant que CPE exerçant la fonction" accompagnateur
- Un autre manière de concevoir votre métier de CPE
- Autre :

Annexe N°7 : Retranscription de l'entretien avec un assistant d'éducation et pédagogique

Moi: Pourriez vous vous présenter?

AED: 3 années d'expérience en tant qu'assistant d'éducation et pédagogique.

Moi: . Quelle est votre conception ou représentation sur votre rôle ?

AED: Je suis avant tout un éducateur. Je dois donc permettre aux élèves de développer un (ligne 05) savoir être citoyen. Parallèlement, je m'implique dans toutes les tâches permettant le bon fonctionnement de la vie scolaire : gestion des absences, prise en charge d'élèves, soutien scolaire, Je dois demeurer un exemple en terme d'attitude, aux yeux des élèves.

Moi: Quel métier comptez-vous exercer après vos études et la fin de votre contrat ?

AED: Je compte devenir Professeur des écoles.

(ligne 10). *Moi: Quels ont été les critères demandés lors de votre recrutement ?*

AED :L'assiduité, le respect d'autrui, le travail en collaboration

Moi: Selon vous, votre expérience dans le domaine de l'éducation est-elle plus importante aux yeux du chef d'établissement recruteur ou en général suffit-il que d'un diplôme de BAC ou équivalent ?

(ligne 15)**AED :**Je pense que les deux vont de paire. En effet, il est appréciable d'avoir déjà une certaine expérience afin de mieux encadrer des élèves qui sont tous différents et aussi pouvoir les aider dans leurs travaux scolaires.

Moi: Au quotidien, comment l'assistant d'éducation exerce ses responsabilités? Comment le travail se déroule-t-il ?

(ligne 20) **AED:** A mon avis, il s'agit d'un travail de « terrain ». La communication avec les élèves occupe une très grande part de notre temps.

Moi: Comment concevez vous votre rôle auprès des élèves, des enseignants, des chefs d'établissements et des parents?

AED: Nous sommes des acteurs dans la mission de l'école visant la formation citoyenne. (ligne 25) Nous faisons partie d'une équipe pédagogique suivant les élèves dans leurs

évolutions. Nous intervenons majoritairement sur l'aspect civique de la formation des élèves, mais nous pouvons aussi, à la demande de professeurs, du chef d'établissement ou d'élèves, accompagner dans les devoirs.

***Moi:** Au regard des autres personnels de l'établissement (équipe pédagogique, chef d'établissement), quelle perception ont ils de votre rôle au sein de la politique éducative de (ligne 30)l'établissement?*

AED: Je pense que l'on attend de nous une prise en charge active des élèves hors classe.

***Moi :** Selon vous, quelles sont les compétences indispensables pour exercer la fonction d'assistant d'éducation?*

AED: L'incitative. La capacité à transmettre un savoir être « élève » futur citoyen.

*(ligne 35)**Moi :** Pensez vous êtes suffisamment accompagnés au sein de votre établissement et au niveau du rectorat pour exercer pleinement votre rôle et votre mission?*

AED: Dans ma pratique, j'ai pu être guidé par mes supérieurs hiérarchiques ainsi que mes collègues. Je n'ai pas connaissance dans l'existence de formation pour être ASSED. Pourtant, notre temps de contact avec les élèves est non négligeable.

*(ligne 40) **Moi :** Dans le cadre de la formation d'adaptation à l'emploi conformément à la circulaire de juin 2003, Pensez vous bénéficiez au sein de cette académie d'une véritable formation vous permettant de mieux répondre à vos missions dans le cadre de votre statut?*

AED: Non pas du tout. Excepté la grande réunion de rentrée du mois de septembre nous n'avons aucun contact avec le rectorat.

*(ligne 45) **Moi:** Comment concevez vous le rôle des CPE dans l'amélioration de vos pratiques professionnelles?*

AED : Le CPE doit demeurer un référent orientant notre pratique professionnelle. Au travers des comptes que nous lui rendons lors de bilans ou au regard notre pratique proprement dite, il doit s'efforcer de nous guider, conseiller afin d'optimiser nos actions.

***Moi:** Les CPE de l'établissement vous accompagnent ils dans votre travail ? Comment?*

*(ligne 50)**AED :** Oui . Des solutions sont clairement mises en évidence lors de petits entretiens ou réunions de travail. Il est très disponible pour nous écouter et fait preuve d'une grande répartie. Des références aux textes sont systématiquement faites, tout ceci dans une dynamique de travail d'équipe.*

Moi: Que pensez-vous de l'accompagnement du CPE dans le développement de vos (ligne 55) compétences professionnelles?

AED: Je pense que cet accompagnement comble en quelques sortes le manque de formation à disposition des assistants d'éducation. Néanmoins, nous sommes bien conscient de l'impossibilité de faire carrière en tant qu'assistant d'éducation. Le plus souvent, nous sommes confrontés au renouvellement de l'équipe des assistants d'éducation, et par (ligne 60) conséquent, il est délicat de gérer l'apprentissage des assistants d'éducation qui nécessite autant de réflexion en amont que de pratique pour l'étayer. Je pense que cet accompagnement est nécessaire mais doit être complété par des formations hors temps de travail pour penser nos actions en amont.

(ligne 65) **Moi: Quelles types de compétences devrait développer cet accompagnement pour vous rendre pleinement efficaces dans vos missions ? Pensez vous être capables de réinvestir ces compétences dans un autre champ, dans un futur métier?**

AED: A mes yeux, la posture face aux élèves, la gestion de l'hétérogénéité des élèves et la gestion de grands groupes, l'élaboration et la mise en œuvre de projet sont à mettre en place (ligne 70) pour faciliter le développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation.

Moi: Jugez vous utile de vous faire accompagner par d'autres personnels de l'établissement tels que l'infirmière, l'assistante sociale, conseillère d'orientation psychologue, chef d'établissement. dans le cadre du développement de vos compétences..?

AED: Je pense que, tout en respectant le cadre du secret professionnel, ces personnes sont en (ligne 75) mesure de souligner des problématiques présentes dans le public que nous avons à charge. Des discussions me paraissent essentielles et très enrichissantes car elles pourraient nous permettre d'établir des liens entre un public particulier et des actions particulières pour être plus efficace.

(ligne 80) **Moi: y a t'il un échange sur vos pratiques professionnelles avec d'autres AED dans votre établissement et avec les CPE, voire une mise en place d'analyses de situations professionnelles, d'étude de cas propres aux assistants d'éducation par les CPE de votre établissement ou dans l'académie pour échanger et améliorer vos pratiques professionnelles?**

(ligne 85) **AED:** Nous pratiquons ce type d'échange, ponctuellement, mais il n'y a pas de moment dédiés à cela.

Moi: *Qu'est ce qui selon vous, fonde la légitimité du travail des personnels de vie scolaire?*

Les temps hors classe ont une place non négligeable dans le temps scolaire. Il est important que les élèves restent dans une dynamique favorable tout au long de la journée. Notre travail va donc dans ce sens.

(ligne 90) Moi: avez vous des remarques et suggestions relatives à l'accompagnement de l'équipe de vie scolaire? Quelles sont les actions à suggérer pour vous aider à développer vos compétences individuellement ?

AED: Si les propositions faite tout au long du questionnaire sont mise en place. Je pense que ça sera beaucoup mieux.

Annexe N° 8: Entretien mené avec un CPE

***Moi:** pouvez vous vous présenter?*

Interviewé: Je suis CPE depuis 5 ans dans un petit collège rural.

***Moi :** Dans vos pratiques professionnelles, que signifie l'accompagnement selon vous ?*

(ligne 05) Interviewé: Pour moi, j'accompagne le personnel de vie scolaire, lorsque je mets en place des réunions mensuelles, et que je fais un bilan en fin d'année. De même, j'accompagne des individus, mais aussi d'une équipe.

***Moi :** Selon vous, quelles sont les principales étapes qui marquent la démarche d'accompagnement?*

Interviewé: Lorsque j'accompagne l'équipe de vie scolaire, je mets en place 4 étapes qui à mes yeux me semblent indispensables à savoir l'accueil, le suivi, je fais des points *(ligne 10)* intermédiaires et un bilan final. Ces étapes participent à l'intégration de l'assistant d'éducation au sein d'une équipe déjà constituée. La question de l'évaluation du dispositif d'accompagnement se pose aussi afin d'envisager des réajustements en cas de besoin.

***Moi:** Qu'est ce que vous faites exactement lorsque vous accompagnez les ASSED ?*

(ligne 15) Interviewé : Je les accueille en leur présentant le collège et en les informant précisément sur ce que j'attends d'eux en termes de missions, d'activités et de compétences. Je compte beaucoup sur les assistants d'éducation plus anciens pour les accompagner (tutorat informel). Je fais des points intermédiaires sous forme d'un entretien individuel annuel où l'assistant d'éducation s'auto-évalue sur ses différentes missions, soulève les problèmes rencontrés, aborde ses projets. Des solutions et des perspectives sont alors trouvées ensemble.

(ligne 20) Moi Quel regard portez-vous sur l'action des assistants d'éducation dans la politique éducative de l'établissement ?

Le rôle de l'assistant d'éducation est fondamental car il est en contact direct et permanent avec l'élève et le groupe classe. Il applique la politique de l'établissement en matière éducative mais c'est aussi un relais qui peut repérer des élèves en difficultés, désamorcer un conflit...

(ligne 25) Moi : Dans quelles mesures, le CPE peut-il accompagner les assistants d'éducation dans l'amélioration de leurs pratiques professionnelles?

Interviewé: En tant que CPE, j'ai un regard distancié et neutre face aux pratiques professionnelles des assistants d'éducation. Je peux donc voir les points à améliorer. Les solutions sont trouvées en commun.

Moi: qu'est ce que vous entendez par " les solutions sont trouvées en commun."?

(ligne 30) **Interviewé:** Le CPE doit prendre un certain recul par rapport à ses actions c'est-à-dire être dans l'objectivité et aider l'équipe à globaliser les synergies à travers notamment le travail de groupe qui permet une approche concertée et donc de trouver des solutions communes. Le CPE doit aussi favoriser la cohésion de groupe et l'action de chacun.

(ligne 35) **Moi :** Selon vous, quelles types de compétences cherchez vous à développer auprès des assistants d'éducation lorsque vous les accompagnez dans l'exercice et leur prise de fonction?

Interviewé : Ce qui me semble nécessaire à développer auprès des assistants d'éducation c'est l'autonomie, la prise d'initiative, et le relationnel (entre collègues et avec les élèves).

(ligne 40) **Moi: Pourquoi?**

Interviewé Ce sont des acteurs incontournables dans la mise en place de la politique éducative que du point de vue pédagogique qu'éducatif. Leur rôle doit être valorisé car ingrat et ne doit pas se limiter à des tâches purement administratives et de « pion ». Il faut éviter la routine et les abus. Leur implication dans le projet vie scolaire et par voie de conséquence le projet d'établissement est primordiale. Ces projets doivent pour les deux explicités validés et acceptés par tous. La vie scolaire est la vitrine de l'établissement en matière d'accueil notamment. Premiers interlocuteurs auprès des parents et des élèves, les assistants d'éducation travaillent en collaboration avec l'ensemble de la communauté scolaire.

(ligne 50) **Moi:** Selon vous, quelles compétences sont nécessaires à un CPE pour accompagner les assistants d'éducation?

Interviewé : la disponibilité, l'écoute , l'objectivité sont utiles. Selon moi, le CPE doit avoir aussi une bonne connaissance des statuts et des missions des assistants d'éducation; des capacités de gestion humaine; des capacités d'analyse des pratiques et de retour réflexif ; des capacités écoute pour accompagner l'équipe de vie scolaire.

(ligne 55) **Moi :** En votre qualité d'accompagnateur, comment construisez-vous vos outils et quelles sont les finalités visées?

Interviewé : J'aime personnaliser et adapter mes outils (fiche de poste, grille d'évaluation) à ma réalité professionnelle. Ma finalité est de permettre à l'assistant d'éducation de s'auto-évaluer, de progresser, de se fixer des objectifs professionnels, de se projeter dans l'avenir.

(ligne 60) **Moi:** *Quelles éléments de votre posture professionnelle en tant que CPE exerçant la fonction d'accompagnateur favorise selon vous le développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation ?*

Interviewé : J'essaie de fixer des objectifs mais en laissant aux assistants d'éducation une marge de manœuvre. Je pense que cela permet de développer l'autonomie et la prise d'initiative.

(ligne 65) **Moi:** *Selon vous, y-a t'il un lien entre l'accompagnement des assistants d'éducation et la formation de ce même personnel? Justifiez vous.*

Interviewé: Selon moi, former les assistants d'éducation c'est les accompagner dans leurs missions. L'accompagnement et la formation sont selon moi imbriqués, indissociables. Car je considère que pour accompagner je dois apprendre et fournir au personnel des outils, je modifie ses pratiques originelles et dans une certaine mesure lui permet de développer des compétences. De plus, le personnel n'est pas formé puis laissé libre d'agir, il doit en permanence être accompagné et de facto formé lors des actions formelles ou informelles du (ligne 70) CPE au quotidien ou à long terme.

Moi: *Selon vous, serait il pertinent de mettre au sein de l'académie une ingénierie dans le cadre de l'accompagnement c'est-à dire un groupe de 3 à 5 CPE qui serait chargé à la fois de former les néo titulaires CPE dans l'accompagnement du personnel de vie scolaire et à la demande les collègues CPE qui ponctuellement sont confrontés à des difficultés pour accompagner le personnel de vie scolaire?*

(ligne 75) **Interviewé :** Des regroupements de CPE sur des thématiques précises comme l'accompagnement du personnel vie scolaire sont toujours positifs. Je pense aussi qu'il serait bénéfique pour nous CPE d'avoir au sein de notre académie un groupe de formateurs en accompagnement du personnel de vie scolaire. Une telle action permettrait de donner un cadre à l'accompagnement de ce personnel. Les néo-titulaires bénéficieraient d'un réel suivi plutôt que d'adopter des postures d'accompagnement qui seraient sans effet.

(ligne 80) **Moi:** *que vous a apportez cet entretien?*

Interviewé: cet entretien me permet de me réinterroger sur ma pratique professionnelle, je sais que la formation des assistants d'éducation est importante, mais souvent pris dans l'urgence, nous les CPE ne faisons pas de la formation des assistants d'éducation notre priorité première. Nous avons tendance malheureusement à laisser cette formation se faire entre pairs (les anciens assistants d'éducation "forment "les nouveaux), ceci au détriment d'une véritable formation.

Annexe N°9 : Retranscription de l'entretien mené avec Madame la Proviseure de Vie scolaire

Moi : *Quels types de formation sont mises en place pour les assistants d'éducation conformément à la circulaire du 11 juin 2003 dans le cadre du plan académique de formation en Guadeloupe?*

(ligne 5) **PVS:** Je ne peux répondre avec certitude à la question, mais Mme Sablon, une des responsables de la formation pourra vous apporter les précisions exactes. Par contre, au sein de l'académie de Guadeloupe, une formation est mise en place pour les assistants de prévention de sécurité (APS) cette année, cette formation vise à aider les APS à assumer pleinement leurs missions.

(ligne 10) **Moi:** *Selon vous, est-ce qu'il est proposé dans notre académie des temps d'échanges et/ ou d'analyse de pratiques professionnelles pour permettre aux assistants d'éducation de mieux répondre à leurs missions?*

PVS: Je pense que l'analyse réflexive est très important quelles que soient les formations. En effet, toute pratique professionnelle doit conduire à une pratique réflexive, c'est-à-dire permettre à l'autre de prendre du recul par rapport à sa pratique. Je ne pense pas que cela *(ligne 15)* existe, mais il serait intéressant de favoriser la mise en place d'analyse de pratiques pour les assistants d'éducation afin de leur permettre d'être plus efficaces dans le cadre de leur mission essentiellement éducative. J'insiste, l'analyse réflexive doit être au cœur de toute pratique et formations.

Moi: *Sinon, Pensez vous que la mise en place de module de formation d'adaptation à l'emploi (ligne 20) peuvent intéresser les AED dans leurs pratiques professionnelles? Quelles peuvent être le contenu de ces modules?*

PVS: Les assistants d'éducation sont des hommes et des femmes de terrain, ils sont souvent l'un des premiers acteurs à intervenir lors qu'une situation se présente. Par conséquent, je pense qu'il soit nécessaire qu'au sein de cette formation d'adaptation à l'emploi qu'on mette en place un module de gestion de conflits et un module de communication non violente par le *(ligne 25)* biais du DIFOR. Ces modules participent à faciliter une meilleure prise en charge et gestion des élèves.

Moi: *Selon vous, l'accompagnement des assistants d'éducation par les CPE peut-il être un moyen efficace pour lutter contre la montée des phénomènes de violence, des incivilités, voire pour répondre aux différentes problématiques rencontrées au sein des EPLE? (ligne 30) Comment peut-on concrètement légitimer cette fonction dans le métier du CPE?*

Les CPE sont des partenaires avec qui je prends plaisir de travailler, je les trouve très compétents. Je travaille régulièrement avec eux, cependant leur fonction d'accompagnateur ou de formateur n'est pas lisible, ni visible aux yeux des chefs d'établissements, des professeurs. *(ligne 35)* Cette fonction n'est pas clairement affichée, il faudrait faire une communication

dessus c'est-à-dire informer l'équipe éducative sur les diverses actions mises en place pour une plus grande visibilité. Actuellement, dans les établissements, on ne reconnaît pas cette fonction au CPE, ces derniers ne doivent pas hésiter à utiliser le panneau d'affichage de vie scolaire, à faire des documents pour informer et au sein des conseils de professeurs, conseils (ligne 40) de classe, du conseil pédagogique, à légitimer cette fonction. De même, je pense qu'il est nécessaire de faire des assistants d'éducation des acteurs faisant partie intégrante de la politique éducative de l'établissement, par leur présence active aux seins des différentes instances des établissements. En effet, il faudrait qu'ils soient invités, représentés dans toutes les instances existantes dans les EPLE puisqu'ils participent largement à la vie de (ligne 45) l'établissements. Ces acteurs doivent être reconnus et valorisés dans leurs fonctions. En outre, je pense que la vie scolaire et l'enseignement doivent travailler ensemble pour assurer la réussite des élèves. Si on sépare la vie scolaire de l'enseignement, on ne s'en sortira pas. Il y a des établissements scolaires qui sont difficiles et d'autres qui sont beaucoup plus calmes. La (ligne 10) violence a deux sources, celle issue de la sociétés qui entraîne des déséquilibres et la violence institutionnelle. La violence institutionnelle relève des pratiques pédagogiques, certains professeurs usent de leur autorité pour humilier, dévaloriser l'élève "en le traitant de nul, tout ceci constitue une atteinte à la dignité de l'élève. Et c'est aux CPE de pouvoir accompagner les professeurs pour éviter de tels dérapages.....

(ligne 55) Je pense que le CPE doit faire un travail avec les assistants d'éducation sur le règlement intérieur afin de les sensibiliser sur les droits et les devoirs des élèves et les sanctions encourus par ces derniers lors de la transgression de la règle. Ce travail est un outil de prévention contre la violence. Le CPE doit utiliser l'analyse réflexive et à l'aide d'étude de cas, de situations concrètes apprendre aux assistants d'éducation à réfléchir sur leur pratiques (ligne 60) professionnelles, c'est-à-dire à prendre du recul et à se dire "ce que j'ai vécu aujourd' hui, quel enseignement je peux en tirer.

PVS : *Selon vous, quelles types de postures que doit adopter le CPE pour contribuer aux développement des compétences professionnelles des assistants d'éducation?*

PVS: A mon avis, la posture première du CPE est la posture d'autorité, puis vient celle de l'animation et contractuelle. Mais c'est au travers de son autorité que le CPE amène les (ligne 65) assistants d'éducation à développer ses compétences. Cette posture d'autorité allié à la posture dite réflexive permet véritablement aux assistants d'éducation de réfléchir sur le sens de leur actions. La posture des CPE doit lui permettre d'analyser l'organisation de la vie scolaire, de voir les dysfonctionnements et de tenter d'y apporter des solutions, de mettre en place des échanges avec les assistants d'éducation où les situations professionnelles, par

(ligne 70) exemple les relations avec les enseignants, avec les parents servent à mieux cerner l'enjeu de leurs missions tout ceci dans un cadre réflexif c'est-à-dire permettre à l'assistant d'éducation de s'interroger sur sa propre posture dans sa relation avec les parents, les enseignants. Pour moi, les situations professionnelles sont des postures. Il faut former également les CPE à l'animation d'analyse de pratiques professionnelles, à l'analyse des

(ligne 75) pratiques professionnelles. Un CPE doit savoir mettre en place des échanges de pratiques professionnelles .

Moi: *Selon vous, quelles formes doit revêtir cet accompagnement de l'équipe de vie scolaire par les CPE pour les aider à améliorer ou développer leurs compétences individuelles?*

(ligne 80) **PVS :** Pour pouvoir aider les assistants d'éducation à développer leurs compétences, les CPE doivent mettre en place des réunions, des rencontres basées sur des échanges d'analyses de pratiques, avoir une lecture claire de la situation, c'est-à-dire observer sur le terrain pour faire un diagnostic. Dans le cadre des réunions, le CPE doivent échanger avec les assistants d'éducation sur leurs pratiques professionnelles, c'est indispensable. La posture d'autorité des CPE relève de sa posture d'animation c'est-à-dire c'est au travers de sa connaissance, son expérience que le CPE est plus à même d'être vecteur d'analyseur de pratiques professionnelles.

De même, le CPE doit être celui qui a de l'autorité, de l'exigence, sait valoriser l'autre, susciter chez l'autre une prise d'initiative, d'autonomie.

(ligne 90) **Moi** *Pensez vous que la création d'un référentiel de compétences à l'usage des assistants d'éducation serait pertinent dans le cadre de la formation à l'adaptation à l'emploi au sein de notre académie?*

PVS : Il existe des référentiels de compétences pour les enseignants, les CPE, les professeurs documentalistes, mais excepté pour les assistants d'éducation. Il est à construire avec les équipes de vie scolaire en fonction de leurs missions. Un travail avec les chefs d'établissements, les CPE, le personnel de vie scolaire et les professeurs serait pertinent dans la mesure où cette concertation peut déboucher sur la construction d'outil utile et nécessaire pour permettre aux assistants d'éducation de bénéficier d'un cadre réglementaire donnant du sens à leurs pratiques professionnelles. Hélas, ce référentiel n'existe pas et je déplore cette (ligne 100) situation.

Moi: *Quel autre outil, selon vous, pensez vous à part le référentiel qu'il est possible de mettre en place pour développer les compétences des assistants d'éducation?*

PVS : Je pense que la mise en place d'un questionnaire ou grille de positionnement à destination des assistants d'éducation serait intéressant car il leur permettrait de s'auto-évaluer, de voir leur progrès, leurs acquis. A partir de l'analyse de cette grille, le CPE pourra dresser une courbe mettant en évidence l'évolution des compétences développées par les assistants d'éducation.

(ligne 105) **Moi:** *Comment voyez vous cette grille?*

PVS : A partir de quatre rubriques par exemple: , la liste des compétences requises par l'assistant d'éducation, les compétences acquises, oui, non (à cocher). Cette grille sera utilisée par le CPE lors des divers entretiens afin de permettre à l'assistant d'éducation de faire le bilan des compétences acquises tout au long de l'année scolaire.

(ligne 110) **Moi** *Pensez vous qu'il soit utile au sein de l'académie de légitimer les fonctions d'accompagnement du CPE à travers la mise en place d'une ingénierie de formation ?*

PVS: oui, la mise en place des tutorat des CPE serait également une piste de travail, c'est-à-dire à travers des modules de formation des équipes de vie scolaire, il faudrait former les CPE à l'accompagnement ceci au travers de la formation continue, ce qui nous renvoie au plan académique de formation. Ce serait notamment les CPE qui assureraient le tutorat afin de former leurs pairs, pour que ces derniers forment à leur tour d'autres CPE et soient capables d'accompagner avec efficacité le personnel de vie scolaire. En outre, dans le cadre de cette ingénierie, il faudrait qu'elle soit organisée autour de la construction d'outils à mettre en place, par exemple, un journal de bord, un cahier de bord pour les assistants d'éducation (basé sur la réflexion suivante: qu'est ce que j'ai appris à faire ou à ne pas faire lorsque j'agis,? Quel sens, (*ligne 120*) que je donne à ma pratique professionnelle?). La construction ou mise en place des outils doit être basé selon moi, sur l'aspect réflexif: apprendre à l'autre de prendre du recul, afin d'évaluer son action, sa pratique.

Moi : *Avez vous une dernière chose à ajouter sur ce sujet?*

(*ligne 125*) **PVS:** La formation des assistants d'éducation est nécessaire et la mise en place d'outils pour les aider à être efficaces est indispensable. Le CPE par sa position privilégiée est bien placé pour assurer cette fonction et au delà en s'appuyant sur le personnel de vie scolaire faire face à certaines dérives ou pratiques institutionnelles.

Annexe N° 10: Compétences requises dans la fonction d'assistant d'éducation¹⁶⁹

1. Savoir

- **Connaître l'établissement**

Contexte administratif (fonctionnement du système éducatif), physique et humain

Financement (collectivité de rattachement...)

Spécificité des élèves (régime, situation...) et caractéristiques (transports scolaires, populations scolarisées...)

Politique (règlement intérieur, projets d'établissement, éducatif, de Vie Scolaire, de service...)

Formations dispensées dans l'établissement

Personnels (qui est qui, qui fait quoi ?)

Activités clubs, ateliers, proposés par le FSE ou la MDL

Fonctionnement du service « vie scolaire » : une connaissance parfaite en est indispensable

- **Connaître sa place dans l'établissement**

Situation dans l'organigramme général (relations fonctionnelles et hiérarchiques) et dans la « vie scolaire »

Conditions de service

Missions, fonctions, responsabilités, impacts, activités

Degré d'autonomie et d'initiative

Etre conscient de ses droits mais aussi de ses devoirs

- **Connaître les élèves**

Avoir un minimum de connaissances sur l'adolescence et savoir se positionner (connaissance générale relative à l'éducation, à la relation éducative et à l'exercice d'une autorité éducative).

Savoir identifier les élèves (un outil : le trombinoscope des élèves) et reconnaître leur appartenance à une classe.

Repérer les habitudes des élèves en dehors des cours (quels sont ceux qui viennent avec leur véhicule personnel, en bus...).

Savoir situer l'élève dans un contexte large : ses camarades, ses fréquentations, son histoire scolaire...

2. Savoir-faire

Aptitudes techniques

Exercer une surveillance active pour prévenir un danger (sécurité et discipline générale).

Utiliser des outils de communication (téléphone, ordinateur et logiciels professionnels, carnets de liaison, documents spécifiques...).

Traiter l'information avec rigueur, logique et perspicacité.

¹⁶⁹ <http://ww2.ac-poitiers.fr/padeia/IMG/pdf/livret-assistant-education.pdf>

Participer au travail des écritures administratives.

Prendre en charge les élèves en dehors des cours.

Créer les conditions nécessaires au travail des élèves.

S'intéresser aux résultats scolaires des élèves, à leurs difficultés, à leurs réussites.

Participer au suivi du travail personnel des élèves.

Réaliser les tâches déléguées et en rendre compte.

S'organiser : planifier, prévoir, anticiper.

S'informer et renseigner (absences des professeurs, emplois du temps des élèves, des salles, modifications ponctuelles...), recevoir et transmettre.

Assurer un accompagnement (éducatif et culturel).

Veiller au respect des biens.

Maintenir une sécurité matérielle et morale pour l'élève.

Observer toute situation anormale (individuelle ou collective) pour repérer, prendre des mesures de prévention nécessaires et intervenir (vigilance immédiate) et rendre compte (prendre et passer le relais).

Connaître le rôle de chacun des acteurs de l'établissement pour savoir orienter les élèves (= savoir où orienter les élèves pour prendre un rendez-vous avec la COP, avec l'AS... Par exemple : CDI pour prendre rendez-vous avec la Conseillère d'Orientation Psychologue, secrétariat pour prendre rendez-vous avec l'Assistante Sociale...).

Ne pas assurer de soins médicaux, ni transporter d'élèves dans leur véhicule personnels.

Dispenser les gestes de premiers secours (si possible).

3. Savoir-être

Se connaître

Situation professionnelle et administrative.

Projet professionnel – Motivation.

Expériences – Qualités humaines et techniques.

Limites personnelles et professionnelles à définir.

Aptitudes relationnelles

S'intégrer rapidement à la spécificité de l'établissement (être autonome et RESPONSABLE).

Avoir une bonne présentation de soi (tenue vestimentaire, langagière...).

Assurer l'accueil, avec assurance et courtoisie, ce qui implique une disponibilité réelle et une reconnaissance de l'élève en tant que personne

Adopter une position éducative : accueillir, écouter, observer, faire remarquer, dialoguer, conseiller, exiger, inciter au travail, encourager, motiver, convaincre, positiver...

Aider l'élève à se responsabiliser.

Communiquer : être attentif et restituer.

S'adapter à différentes populations scolaires et à des interlocuteurs différents.

Respecter les autres et soi-même (langage, image de soi, ponctualité...).

Interdire les jeux violents et/ou dangereux, les bousculades, les crachats...

Intervenir immédiatement en cas de besoins et signaler.

Réagir avec discernement et maîtrise de soi face à des situations variées sans placer l'équipe en situation délicate (ne pas prendre de décisions ni donner des punitions de façon trop hâtive, savoir prendre du recul).

Supporter et modérer les tensions, comprendre et résoudre les situations conflictuelles (arbitrer, réguler).

Exercer une autorité (avec souplesse, fermeté et bienveillance).

Faire respecter les règles communes de vie collective par rapport aux textes et dans l'esprit : bien connaître le règlement intérieur et le faire appliquer.

Prendre des initiatives au regard de la politique éducative définie dans le lycée.

Travailler en équipe et adopter une attitude active (partage des tâches...).

Savoir se situer par rapport aux élèves et se faire respecter : une relation d'autorité doit toujours exister entre l'assistant d'éducation et les élèves. L'assistant d'éducation doit donc savoir désamorcer un conflit et ne pas tomber dans le piège de la provocation ou de la complicité.

Savoir conserver une certaine discrétion, une certaine retenue quant aux informations qu'il peut détenir.

Toujours avoir à l'esprit le caractère d'exemplarité du comportement de l'assistant d'éducation (ponctualité, politesse, contrôle de soi...), faire preuve de bon sens et de bienveillance vis-à-vis des élèves.

Annexe N°11: Graphiques relatifs aux résultats sur la posture et les outils de l'accompagnement

I) Résultats du questionnaire des CPE

a) sur la posture

La posture d'autorité

Elle est :

- 1) pas du tout
- 2) peu importante
- 3) très importante

Les CPE ont répondu de la manière suivante

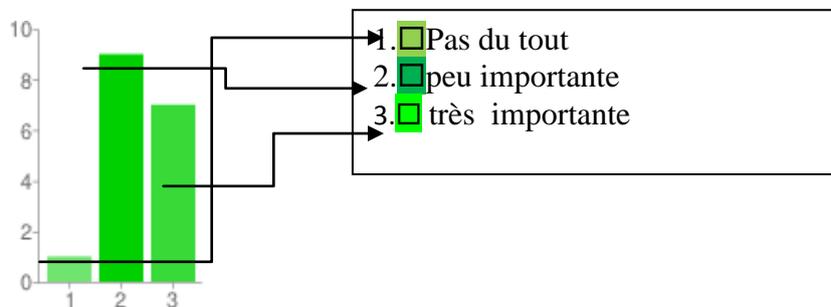


Figure 1

La posture contractuelle

Elle est:

- 1) pas du tout
- 2) peu importante
- 3) très importante

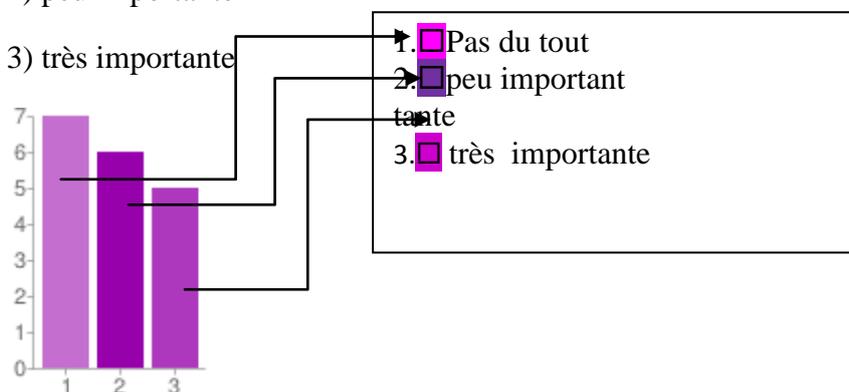


Figure 2

La posture d'animation

Elle est:

1. Pas du tout importante
2. Peu importante
3. très important

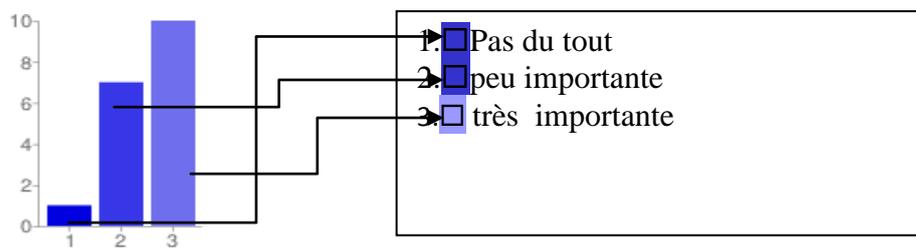


Figure 3

La posture d'accompagnement : qui se définit comme étant une posture "dite" à la fois personnelle, éthique et réflexive

Elle est:

- 1) pas du tout
- 2) peu importante
- 3) très importante

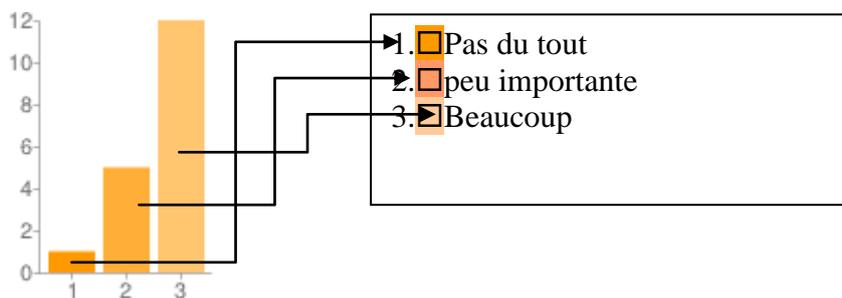


Figure 4

b) les objectifs visés lors de l'accompagnement par les CPE

Selon vous, quels objectifs visez-vous, lorsque vous accompagnez les assistants d'éducation?

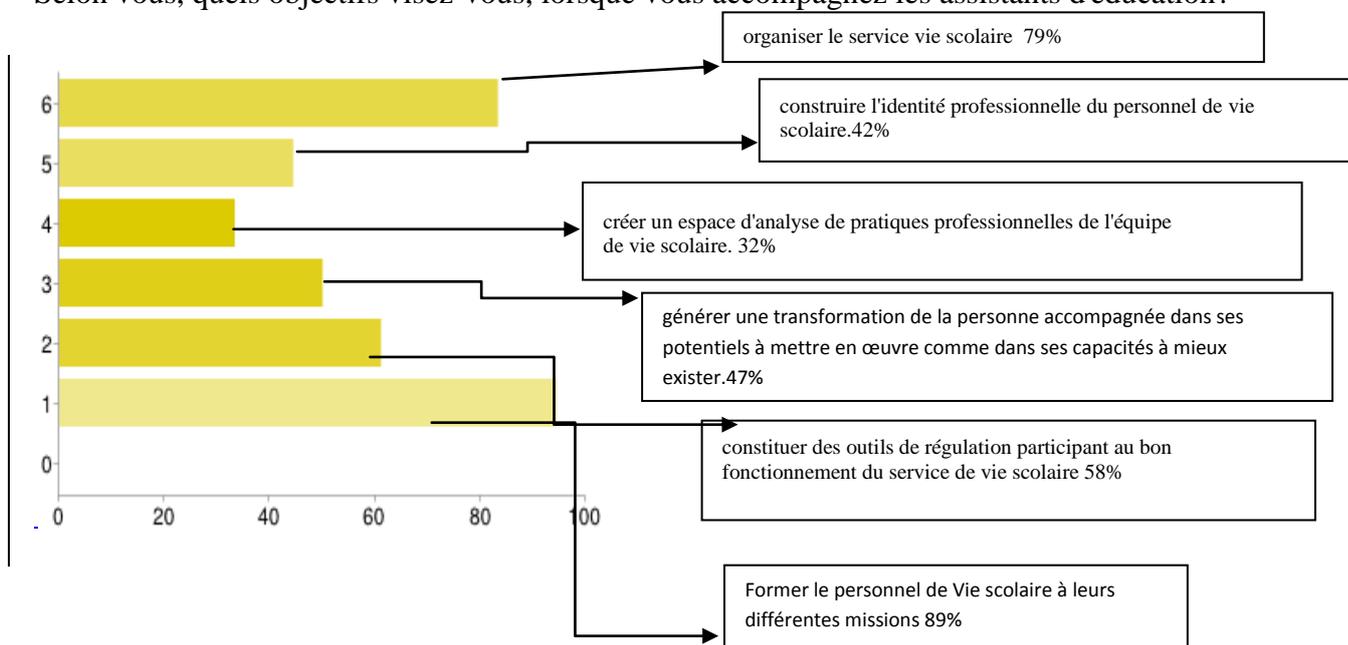
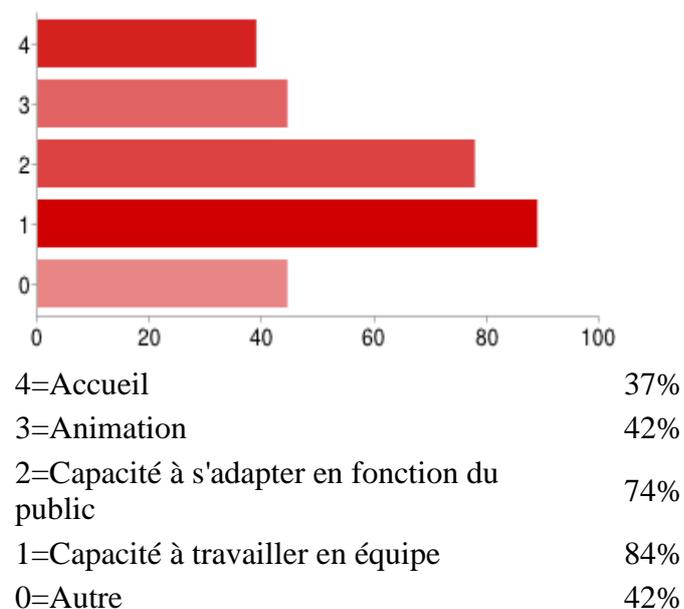


Figure 5

c) les compétences développées lors de l'accompagnement

Figure 6 :



d) Les outils de l'accompagnement

Classer par ordre de priorités les outils que vous utilisés ou mettez en place dans le cadre de l'accompagnement du personnel de vie scolaire (de 1 à 9)

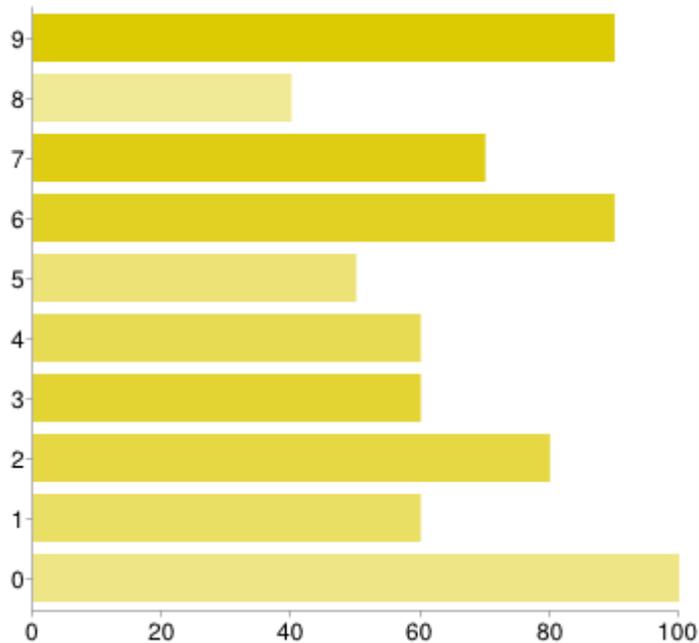


Figure 7:

1=Entretien (bilan, cadrage, d'accompagnement)	47%
2=Questionnaire	21%
3=Observation	37%
4=Réunion (d'équipes, de régulation)	47%
5=Informations écrites (livret d'accueil, fiche de poste)	26%
6=Analyse de situations professionnelles	32%
7=Analyse de pratiques professionnelles	32%
8=Présence du CPE sur le terrain	42%
9=Le Projet de Vie scolaire	32%
0=Autre	53%

Les outils mis en place par les CPE pour accompagner l'assistant d'éducation: constituant

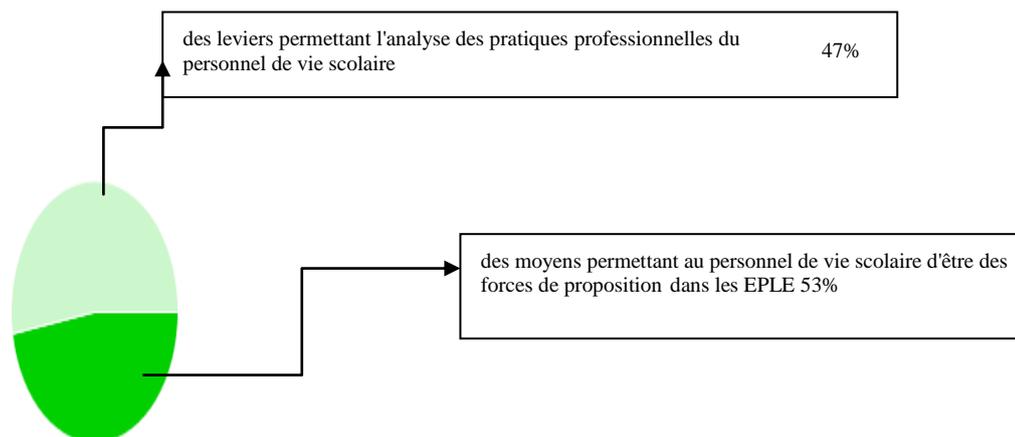


Figure 8:

Réponse des CPE

Ce questionnaire a suscité :

■ Une prise de conscience sur vos pratiques professionnelles en tant que CPE	32 %
■ une réflexion sur vos pratiques professionnelles en tant que CPE exerçant la fonction " accompagnateur	84 %
■ Un autre manière de concevoir votre métier de CPE	26 %
■ Autre	5%

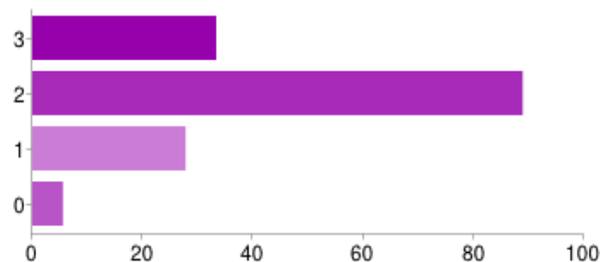


Figure 9

II. Questionnaire des assistants d'éducation

Tableau synthétique relatif à l'importance des outils d'accompagnement choisis par les AED

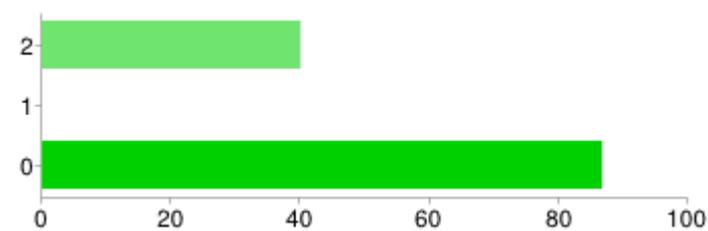
A la question « Classer par ordre de priorités les outils mis en place par les CPE dans le cadre de l'accompagnement, qui selon vous contribuent au développement de vos compétences individuelles ? (de 1 à 9)

Les assistants d'éducation ont classé les outils d'accompagnement selon l'ordre de priorité suivant:

OUTILS MIS EN PLACE PAR ORDRE DE PRIORITE
1 - Présence sur le terrain
2 - Réunion (d'équipes, de régulation)
3 - Informations écrites (livret d'accueil, fiche de poste)
4 - Entretien (bilan, cadrage, d'accompagnement
5 - Le Projet de Vie scolaire
6 - Observation
7 - Analyse de situations professionnelles
8 - Analyse de pratiques professionnelles
9 - Questionnaire

Réponse des assistants d'éducation

Ce questionnaire a suscité :



Une prise de conscience sur vos pratiques professionnelles en tant qu'assistant d'éducation 34 %

une réflexion sur vos pratiques professionnelles en tant qu'assistant d'éducation 74 %

ANNEXE N°12: Exemple d'une grille d'auto-évaluation ou de positionnement à destination des assistants d'éducation

<i>Champs d'activités</i>	<i>Point fort</i>	<i>Satisfaisant</i>	<i>A travailler</i>
ATTITUDE GENERALE			
Assiduité			
Ponctualité			
Implication / dynamisme			
Disponibilité			
Prise d'initiative			
SURVEILLANCE			
Circulation dans les couloirs			
Présence dans la cour			
Présence à la grille			
Surveillance du self			
Etre à l'heure à son poste			
Permanence			
TACHES ADMINISTRATIVES			
Appel			
Saisie des billets			
Classement			
Rangement du bureau			
Assurer le suivi d'une tâche			
RELATION AVEC LES ELEVES			
Assumer et poser son autorité			
Se positionner comme adulte référent (exemplarité, vocabulaire employé, faire respecter les règles de savoir vivre et savoir être)			

Devoir de réserve (être capable de discerner les infos à diffuser ou non)			
Ecoute / dialogue / aide			
Rappel du cadre			
Prévention et gestion des conflits			
Animation			
Aide scolaire			
TRAVAIL EN EQUIPE			
Collaboration			
Solidarité/entraide			
Maintien d'un bon climat de travail			
Prendre connaissance des infos écrites ou affichées			
Assurer la communication des infos			
Rendre compte aux CPE			
Relations avec les différents membres de la communauté éducative			

BILAN GLOBAL :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Objectifs pour l'année

- 1 –.....
- 2 –.....
- 3 –.....

Date :

Signature du CPE

Signature de l'assistant

BIBLIOGRAPHIE

ASSOCIATION NATIONALE DES CPE. 2009. Conseiller d'éducation: *Quel avenir pour le métier de CPE?* n°172.

ASSOCIATION NATIONALE DES CPE.2009. Conseiller d'éducation: *L'accueil.* n°173.

ASSOCIATION NATIONALE DES CPE. 2009. Conseiller d'éducation: *La notion de projet,* n°171.

ASSISES DE LA VIE SCOLAIRE DE L'ACADEMIE D'ORLEANS-TOURS.1995. *CPE: Un métier, des fonctions.* Collectif: Académie D'orléans-Tours.

ALAMI, S.; DESJEUX,D.;GARABUAU-MOUSSAOUI,I.; 2009. *Les méthodes qualitatives.* Paris : PUF.Collection : Que sais-je?

BARBIER,C.;DURAND,F.; MACHURE, N.; VERAN, JP.; 2009. *Le conseiller Principal d'Éducation: De la vie scolaire à la politique éducative* sous la direction de Jean-Paul Delahaye. Éditions Berger-Levrault, collection Les Indispensables, Paris.

BARBIER, C.; 2011. *Assistants d'éducation: Quelle contribution au projet éducatif de l'établissement ?* **GRENOBLE.** CRDP de l'académie de Grenoble.

BARDIN,L. 2001. *L'analyse de contenu,* Paris, PUF.

- BLANCHET, A.; GOTMAN A. 2007. *L'Enquête et ses méthodes: l'entretien*, Paris, Armand Colin.
- BLIN, J.F.; GALLAIS-DEULOFEU , C., 2009. *Classes difficiles : des outils pour prévenir et gérer les perturbations scolaires*, pp146. Paris. Delagrave.
- BONNEAU,F. COLOMBANI, MF, FORESTIER, C.; MONS N. 2012. Rapport de la concertation : Refondons l'école de la République.
- BOUTINET,JP.; DENOYEL,N.; PINEAU,G.; ROBIN,J. 2007 . *Penser l'accompagnement adulte: Ruptures, transitions, rebonds*. pp.56. Front Cover . Paris, PUF.
- BOUTINET et AL. cité par GONNIN-BOLO, A.; 2010. *Recherche et formation* - N° 62 - *L'accompagnement dans la formation*. Collectif.
- BOUVIER,A., 1997. *Eclairages métaphoriques sur l'établissement scolaire à l'usage des CPE*. Lyon : CRDP, Collection Champ de réflexion, Champ d'actions.
- DENNERY, M. 1999. *Piloter un projet de formation. De l'analyse de la demande au cahier des charges*. Issy-les-Moulineaux: ESF . coll.
- DE SINGLY,F. 2005. *L'Enquête et ses méthodes: le questionnaire*, Paris, Armand Colin.
- FOUQUE,J.; CASTINCAUD F.; KLEPAL, I.; 2004. *Diriger un établissement scolaire : l'exigence du possible*. Paris. Hachette Education Technique.
- LE BOTERF, G.; 2011.*Construire les compétences individuelles et collectives. Le modèle : agir avec compétence en situation - Les réponses à plus de 100 questions*. Paris. Editions d'Organisation; 5e Édition. Eyrolles.
- LE BOTERF G.; 2010. *Professionaliser, construire des parcours personnalisés de professionnalisation*. Paris. Editions d'Organisation. Eyrolles.
- LE BOUEDEC, G.;DU CREST A.; PASQUIER L.; STAHL R. 2001. *L'accompagnement en éducation et formation. Un projet impossible?* Paris, l'Harmattan.
- MARTIN,J.P.; SAVARY, E.;1996. *Formateur d'adultes*. Lyon, Chronique Sociale.
- MUCCHIELLI, R.; 2009. *Le travail en équipe*, pp.10. Paris. Editions ESF.
- PARMENTIER, C., 2008. *L'ingénierie de formation. Outils et méthodes*. Collection Ressources humaines. Editions d'Organisation.
- PAUL,M.; 2004. *L'accompagnement :une posture professionnelle spécifique. Savoir et Formation*. Paris: L'Harmattan.
- PERRENOUD,P.; 2001. *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant. Professionnalisation et raison pédagogique*. Paris, ESF.

PICQUENOT, A. 2004. *Responsabilité: Vers une thématique, vers une problématique*. Dijon. CRDP de Bourgogne.

PICQUENOT, A.; VITALI, C.; 2007. *De la vie scolaire à la vie de l'élève*. Collection : Documents, actes et rapports pour l'éducation. CRDP de Bourgogne.

RAYOU, P.; VAN ZANTEN, A.;,2011. *Les 100 mots de l'éducation*. Paris, P.U.F. « Que sais-je ? ».

REMY, R.; SERAZIN, P.; VITALI, C. 2000. *Les Conseillers Principaux d'Éducation*. Paris, PUF.

RICOEUR, P.; 1996. In ligue de l'Enseignement Journal. *La vie, Cercles Condorcet: Quelle place pour la morale?* Paris, DDB.

ROGERS, C.; 1967. *Le développement de la personne*, Paris, Dunod.

THELOT, C.; 2004. Rapport de la Commission du débat national sur l'avenir de l'Ecole : *Pour la réussite de tous les élèves*. Paris. Collection des rapports officiels: La Documentation française.

VIAL, M., MENCACCI N. 2007. *L'accompagnement professionnel, Méthode à l'usage des praticiens*, Bruxelles, Ed. De Boeck.

Références juridiques

[Circulaire n° 82-482 du 28 octobre 1982](#) sur la fonction de conseiller principal d'éducation.

Décret n°89-730 du 11 octobre 1989 modifiant le décret n° 70-738 du 12 août 1970 portant statut particulier des conseillers principaux et conseillers d'éducation.

Article L. 916-1 du Code de l'éducation modifié par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003.

Circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 du 11 juin 2003.

La loi n°89-486 du 10 juillet 1989 sur l'éducation (art. 1er).

circulaire DGER/POFEGTP/C2002-2013 du 17 décembre 2002.

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005.

Circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008 relative aux assistants d'éducation et pédagogiques.

circulaire n° 2012-136 du 29-8-20 relative aux assistants de prévention de sécurité.

Rapports

Rapport de la Commission du débat national sur l'avenir de l'Ecole : *Pour la réussite de tous les élèves* : Collection des rapports officiels: La Documentation française. Paris.

Rapport de l'Inspection générale de l'Education nationale et de l'inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche, *L'EPLÉ et ses missions* .
Décembre 2006.

Rapport de la concertation : Refondons l'école de la République.

Sitographie

www.education.gouv.fr/.../rapport_igen_igaenrl_eple_et_ses_missions

www.cafepedagogique.net

www.education.gouv.fr/.../2012/refondonslecole/.../rapport-de-la-.concertation

<http://cpe.spip.ac-rouen.fr/spip.php?article283>

ww2.ac-poitiers.fr/paideia/IMG/pdf/Livret_assistant_education.pdf

<http://www.ancpe.com/index.php?perma=AED>

Résumé

Ce travail de recherche aborde la question de l'accompagnement plus particulièrement de l'enjeu de la posture d'accompagnement dans le développement des compétences professionnelles. Dans ce contexte, il s'agit à travers la relation d'accompagnement entre le Conseiller Principal d'Education et l'assistant d'éducation ou pédagogique de montrer que parmi toutes les postures adoptées par le CPE, une posture dite "mixte" appelée posture d'accompagnement, réflexive, contribue à développer les compétences des accompagnés, celles des assistants d'éducation. Afin de mettre en évidence une corrélation entre ces deux concepts "posture et "développement, deux hypothèses ont été vérifiées. D'une part, certaines postures des CPE lorsqu'elles sont bien identifiées participent au développement des compétences des accompagnés (les assistants d'éducation). D'autre part, les outils d'accompagnement lorsqu'ils ont pour finalité d'amener l'accompagné à la fois à réfléchir et à améliorer ses pratiques professionnelles contribuent au développement de ses compétences et aussi à la construction de son identité professionnelle. Des entretiens et des questionnaires ont été menés auprès des CPE, assistants d'éducation et de Madame La proviseure de Vie scolaire afin d'apporter des réponses à cette problématique.

Les principaux résultats ont montré effectivement une corrélation entre la notion de posture et le développement des compétences. En outre, une corrélation semble également exister entre les finalités visées par les outils utilisés par les CPE lors de l'accompagnement et le développement des compétences d'une part, et de la construction de l'identité professionnelle de l'accompagné.

Cette étude nous interpelle d'une part sur les leviers d'action à mettre en place pour améliorer la formation des assistants d'éducation au sein de l'académie de Guadeloupe et d'autre part, sur la professionnalisation des CPE dans le cadre de l'accompagnement des personnels de vie scolaire.

MOTS-CLES: posture, accompagnement, réflexivité, CPE, assistants d'éducation, compétence, identité professionnelle, professionnalisation.

Summary

This research paper deals with how the adults at school can best help students in their learning process, and more specifically how for such adults to best develop the needed professional skills when dealing with learners at school?

The stakes are indeed high for the “Conseiller Pincipal d'Education” (the Dean of Student Life) and the “Assistant d'Education” (his/her aids on the ground) who share a special link together. And the idea is through this link to show how out of all the possible strategies available the CPE chooses one particular strategy called “*mixed*” *follow-up reflexive posture* that contribute to develop the knowledge and behavior of the learners, that is to say those of the “Assistants d'Education”.

In order to highlight the correlation between these two concepts of “posture” and “skill development”, two hypotheses have been checked and proven true. On the one hand, that certain postures adopted by the CPE when correctly identified contribute to the development of the learners skills (those of the “Assitants d'Education”). One the other hand, that the tools needed in the follow-up process tend to bring the learners to question and improve what they do on a daily base on their jobs and therefore contribute to the developpment of their own personnal skills, thus helping the learners to identify with their jobs.

The answer to these questions was answered with the aid of interviews and quizzes directed to the CPE, “Assistants d'Education”, the school Principal and the Student Life office itself.

The main results showed that there was indeed a correlation between the notion of posture and the developpement of skills on the job.

Moreover, there also seem to be another correlation between the aims of the tools used by the CPE and the skill development, and on the other hand the identification of the learners with their jobs.

This study makes one wonder about the levers one should set in order to improve the formation of the “Assistants d'Education” in the Academie de la Guadeloupe (Guadeloupe Educational Devison), but also how to best promote professionalism in the CPE corp in the follow-up of the Student Life office personnal.

Key Words: posture, accompanying learners, reflexivity, CPE, Assistants d'Education, job skills, identification with jobs, professionalism

