



HAL
open science

Représentations du métier d'assistant d'éducation : étude croisée sur deux groupes de la communauté éducative

Roselyne Benigno

► **To cite this version:**

Roselyne Benigno. Représentations du métier d'assistant d'éducation : étude croisée sur deux groupes de la communauté éducative. Education. 2015. dumas-01322178

HAL Id: dumas-01322178

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01322178v1>

Submitted on 26 May 2016

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License



Université de TOULOUSE – JEAN JAURES

U.F.R Sciences Espaces et Sociétés

Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

MASTER 1

UE ED00240X

Entrée 3 : « Cognition, pratiques et développement professionnel. »

MEMOIRE SUR :

**Représentations du métier d'assistant d'éducation :
Étude croisée sur deux groupes de la communauté éducative.**

Directeur de mémoire : M. Pierre RATINAUD.

Année universitaire 2014 / 2015

BENIGNO Roselyne

N° d'étudiante : 21300069

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mon directeur de mémoire, qui a su me prodiguer les conseils et l'écoute dont j'avais besoin pour mener à terme ce mémoire.

Un grand merci également à toutes les personnes qui ont accepté de participer à cette étude, ainsi qu'à Mesdames Roumegoux et Marin (conseillères principales d'éducation des collèges Bellevue et H. de Balzac), qui m'ont accueillie avec bienveillance au sein de leurs équipes de vie scolaire.

Je tiens également à remercier chaleureusement mes collègues AED et professeur(e)s du Collège du Saut de Sabo, qui m'ont soutenue et beaucoup aidée dans mon travail.

Merci à Mesdames Jo et Daydé, ainsi qu'à Joanna et Marc, dont l'aide m'a été très précieuse.

J'adresse également mes remerciements à Monsieur Mialon et Monsieur Dupuy (principal et principal adjoint du Collège du Saut de Sabo) pour leur compréhension et leur soutien.

Avec une mention spéciale à Madame Vidal, ma conseillère principale d'éducation, dont l'attention et les encouragements m'ont portée et me portent encore dans mes projets.

Enfin, merci à ma famille pour votre patience et votre présence tout au long de cette année.

Résumé

Les assistants d'éducation (AED), personnels qui exercent leurs fonctions au sein des établissements scolaires du second degré sont en contact avec tous les acteurs du système éducatif. Malgré leur position, semble-t-il centrale, et un métier en constantes évolutions, ces agents paraissent exercer une profession encore assez méconnue.

La littérature les concernant se borne à des textes législatifs et des descriptifs de postes ; très peu d'ouvrages se sont intéressés aux perceptions de ce métier et aux opinions des acteurs eux-mêmes.

Ce travail, reposant sur le concept des représentations sociales, s'appuiera sur deux groupes de la communauté éducative afin de cerner les représentations du métier d'assistant d'éducation. Outre la mise au jour de la représentation de ce métier, cette étude croisée, utilisant la technique du questionnaire, que nous distribuerons à un échantillon d'enseignants et d'AED, nous permettra de savoir si des différences d'opinions existent entre les groupes étudiés.

Mots clés : Assistants d'éducation, représentations sociales, enseignants, questionnaire.

Abstract

Education assistants are people who work in high schools. They're used to being in contact with all the staff of the educational system. Even though they actually have a central position in a profession which has been recently evolving, their real job still seems quite unknown.

Documents dealing with the subject are only law texts and positions descriptions. Very few books have been studying what people in general and the assistants themselves actually think about this job.

My study, based on social representations, will focus on two groups of the educational community to understand better the representations given by this job.

In order to do so, a questionnaire will be distributed to either teachers and education assistants : the results will show whether there actually are differences between these two groups' opinions.

Key words : Education assistants, social representations, teachers, questionnaire.

SOMMAIRE

Introduction.....	6
1. Les assistants d'éducation.....	9
1. 1. Historique et évolution du métier.....	9
1. 2. Statut et rôle des assistants d'éducation au sein de l'EPLÉ¹.....	11
1. 3. Un travail en équipe et des partenaires.....	12
2. Cadre théorique.....	14
2. 1. Les représentations sociales.....	14
2. 1. 1. Définitions.....	14
2. 1. 2. Caractéristiques des objets des représentations.....	15
2. 1. 3. Constitution et structure des représentations.....	16
2. 1. 4. Fonctions et transformations des représentations.....	18
2. 1. 5. L'existence d'une zone muette.....	19
2. 1. 6. Les représentations professionnelles.....	20
2. 2. Représentations sociales et identité professionnelle.....	20
3. Éléments de problématisation.....	22
4. Phase méthodologique.....	23
4. 1. Lieu(x) d'étude, populations et échantillon.....	23
4. 1. 1. Lieu(x) d'étude.....	23
4. 1. 2. Populations et échantillon.....	24
4. 2. L'instrument d'investigation : Le questionnaire.....	25
4. 2. 1. L'élaboration.....	25
4. 2. 2. Présentation des techniques.....	25
4. 2. 3. Déroulement de la passation.....	31
4. 3. Méthodologie d'analyse.....	32
5. Résultats et analyse.....	33
5. 1. Présentation et analyse des résultats.....	33
5. 2. Influence d'autres variables.....	48
5. 3. Interprétation.....	52
Conclusion.....	57
Références bibliographiques.....	59
Annexes.....	61

INTRODUCTION

Il existe au sein de notre système éducatif, et plus particulièrement dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) divers emplois ayant pour objectif la réussite des élèves. Les plus connus d'entre eux sont ceux d'enseignants, de chefs d'établissements et de conseiller principal d'éducation.

Pourtant, d'autres personnels contribuent à l'éducation de nos enfants ; des agents que nous avons tous croisé au cours de notre scolarité, dont nous avons tous souvenir et qui travaillent au sein du service de la vie scolaire.

C'est à eux que s'intéressera ce mémoire, à ce métier encore peu connu d'assistant d'éducation (AED).

Les assistants d'éducation sont des agents publics non titulaires de l'État qui ont été créés en 2003 par le Ministre Luc Ferry² en remplacement des maîtres d'internat et des surveillants d'externat. Leur fonction est, entre autre, d'assister l'équipe pédagogique tant au niveau de la surveillance que de l'accueil ou de la sécurité des élèves.

Ces contrats de droit public, à durée déterminée (de 1 an renouvelable dans la limite de 6 ans), sont essentiellement destinés aux étudiants et revêtent un caractère transitoire dans la vie professionnelle, un passage dans la fonction publique.

Exerçant ce métier depuis bientôt 3 ans, nous avons pu constater la multitude de profils et les différents degrés d'investissement des personnes rencontrées au sein de l'équipe de vie scolaire. Lors de discussions informelles avec les assistants d'éducation et les enseignants, nous avons pu cerner l'existence de points de vue différents de ce métier, qui influent sur la perception que les AED ont de leur métier et donc sur leur identité au sein des EPLE.

De plus, nous nous sommes aperçus, au cours de notre recherche bibliographique, que peu d'écrits, hormis des textes réglementaires et des documents professionnels, leur étaient consacrés.

Notre double positionnement d'AED et d'étudiante en Sciences de l'Éducation nous amène (au vu des discussions que nous avons pu avoir et du relatif « vide » littéraire constaté) à nous interroger sur la place accordée aux assistants d'éducation, à la perception qu'ils peuvent avoir de leur métier, de leurs statuts et de leur appartenance à la communauté éducative.

² Loi n° 2003-400, du 30/04/2003.

Pour compléter ce questionnement, il nous paraît indispensable de nous interroger également sur la perception que d'autres membres de cette communauté peuvent avoir de ce métier. C'est pourquoi cette étude se penchera non seulement sur le point de vue des assistants d'éducation eux-mêmes, mais aussi sur celui d'un groupe en interaction constante avec eux, celui des enseignants.

Il sera intéressant de recueillir leurs opinions concernant le métier d'assistant d'éducation, de cerner le degré d'appartenance à la communauté éducative et de reconnaissance qu'ils accordent à ces personnels.

Dans le but d'obtenir un descriptif assez complet des différentes représentations de ce métier, nous articulerons ce projet de recherche autour du concept des représentations sociales, en prenant appui sur différents travaux qui serviront de charpente à ce travail.

L'approche par ce concept se justifie par le fait que les représentations sont engendrées collectivement, à partir des interactions sociales ; elles permettent de fournir des cadres de compréhension et d'interprétation de la réalité (Moscovici, 1961), de situer un groupe dans son environnement social. Dans le cadre de notre étude, les assistants d'éducation sont un groupe en interaction constante, voire institutionnalisée avec les autres membres de la communauté éducative, en particulier avec les enseignants.

Afin de parvenir à la description la plus exhaustive possible des représentations du métier d'assistant d'éducation notre recherche s'appuiera sur des données collectées à partir de questionnaires.

Il nous semble impératif de prendre en considération les effets de biais que pourrait engendrer notre fonction d'AED. C'est pourquoi nous devons nous attacher à exercer une distanciation suffisante, nous positionner en tant qu'étudiante en Sciences de l'Éducation et non en tant qu'assistante d'éducation pour ne pas biaiser l'interprétation des données et l'analyse de nos résultats.

La présente étude ayant pour objet les représentations du métier d'assistant d'éducation, nous nous attacherons dans un premier temps à définir le cadre institutionnel et historique de ce métier. Nous proposerons, en outre, une description des rôles et du travail des AED au sein des EPLE, afin de situer cette fonction dans son contexte.

Nous poursuivrons par une présentation du cadre théorique de référence pour notre recherche, à savoir le concept des représentations sociales que nous mettrons en relation avec la notion d'identité professionnelle.

Pour faire suite à cette partie théorique, nous présenterons nos éléments de problématisation, puis, nous aborderons, dans une quatrième partie, la phase méthodologique de notre étude, dans laquelle nous détaillerons tous les aspects concrets de notre recherche ; de la présentation des lieux d'étude au déroulement de la passation des questionnaires, en passant par la description de notre échantillon et de l'outil de recueil de données choisi.

Dans l'étape suivante, nous présenterons les résultats obtenus et en offrirons une analyse.

Enfin, nous procéderons à une phase d'interprétation des données recueillies avant de proposer une conclusion pouvant apporter un éclairage à notre questionnement.

1. LES ASSISTANTS D'EDUCATION

Les assistants d'éducation sont des agents non titulaires de l'Éducation Nationale qui exercent leurs missions dans le champ de la vie scolaire.

Peu d'ouvrages leur sont entièrement consacrés, et les écrits les concernant se résument souvent à des descriptifs de métier (fiche ROME K2104), à des livrets d'accueil produits par les établissements, ou à des textes de loi.

Il est intéressant de noter qu' à l'article « assistant » du dictionnaire Petit Robert (édition 2013), l'appellation « assistant d'éducation » n'apparaît pas. En revanche, les articles « surveillant » et « pion » font mention de deux définitions respectives de « personne chargée de la discipline dans un établissement d'enseignement, une communauté », et, de terme moderne et familier « désignant un surveillant dans un lycée, un collège [...] ».

Ces termes, malgré l'évolution du métier d'assistant d'éducation semblent toujours être usités au détriment de la nouvelle terminologie.

Afin d'avoir un aperçu plus précis de ce que sont les AED³, nous commencerons par présenter leur histoire ; nous définirons également leurs statuts et leurs rôles au sein des établissements publics locaux d'enseignement, et évoquerons les différents partenaires avec qui ils travaillent.

1. 1. Historique et évolution du métier

- **Une histoire...**

Les assistants d'éducation sont les héritiers des maîtres d'internat (MI) et des surveillants d'externat (SE).

Ces deux corps de métier ont été instauré respectivement en 1937⁴ et 1938⁵ par le ministre Jean Zay (Ministre de l'Éducation de 1936 à 1939), dans le but de permettre aux étudiants de subvenir à leurs besoins tout en poursuivant des études supérieures ; ce que stipulait la circulaire d'application du 25 novembre 1938 en ces termes : « Les postes de surveillants d'externat [...] comme ceux de maîtres d'internat doivent être attribués à des jeunes gens laborieux et ayant donné des preuves de leur volonté de labeur, pour les aider temporairement dans la préparation d'examens et de concours. ».

3 Assistants d'Éducation.

4 Décret du 11 mai 1937.

5 Décret du 27 octobre 1938.

La création de ce corps de métier entraînera la disparition progressive des répétiteurs et favorisera le développement des actions éducatives des surveillants généraux (ancêtres des conseillers principaux d'éducation), les tâches de surveillance devenant alors la fonction première des MI-SE.

Ces personnels étaient recrutés et affectés dans les établissements par le rectorat de leur académie selon des critères de sélection bien définis. Les candidats à ce type de poste devaient :

- être titulaires du baccalauréat ;
- être âgés de 19 ans au minimum et de 28 ans au maximum ;
- poursuivre obligatoirement des études supérieures ;
- appartenir aux familles les plus modestes.

Ces agents non titulaires de l'État voyaient leurs contrats prendre fin au bout de leur 7^e année de service ou une fois l'âge de 28 ans atteint.

Leurs principales missions étaient essentiellement des tâches de surveillance et d'encadrement, en appui et sous la houlette des surveillants généraux. Peu de tâches administratives ou éducatives leur étaient alors confiées.

Comme l'évoque Christophe Barbier, dans son ouvrage *Assistants d'éducation : quelle contribution au projet éducatif de l'établissement* (2011), l'évolution de la société, et de fait de son système éducatif, a conduit à réformer le fonctionnement et les objectifs de l'institution scolaire, entraînant par la même occasion une évolution des rôles des personnels d'éducation.

- **... et une évolution.**

Depuis les bouleversements d'après guerre, de nombreux changements se sont produits dans le domaine de l'école, tels que la disparition des surveillants généraux au profit du corps des conseillers principaux d'éducation en 1970. La création, par René Haby, du collège unique en 1975, les différentes lois de décentralisation (dans les années 80) et d'orientation, ainsi que les projets de refondation de l'école initiés depuis quelques années, ont modifié les rôles des différents acteurs du système éducatif, dont les MI-SE.

En effet, ces évolutions, ce besoin différent d'accompagnement de l'élève, ont exigé « [...] la création d'un nouveau corps qui soit plus que des « pions », qui soit plus à même de répondre

aux nouveaux enjeux de l'Éducation Nationale, aux défis qu'elle doit relever aujourd'hui. » (Barbier, 2011, p.15).

C'est par la loi du 30 avril 2003⁶ que les maîtres d'internat et les surveillants d'externat seront remplacés par les assistants d'éducation.

1. 2. Statut et rôle des assistants d'éducation au sein de l'EPL

- **Statut**

Bien que le dispositif des assistants d'éducation s'inscrive, par sa volonté d'aide sociale aux étudiants, dans la continuité des objectifs du statut des MI-SE, les conditions de recrutement de ces agents non titulaires de l'État ont quelque peu évolué.

Ces « nouveaux » personnels sont dès lors recrutés directement par les chefs d'établissements, et non plus à un niveau académique, par contrat de droit public et pour une durée maximale de 6 ans (en général, ce sont des contrats d'un an renouvelés jusqu'au terme des 6 ans).

La loi précédemment citée prévoit également que les postes d'AED doivent être destinés en priorité aux étudiants boursiers (même s'il n'est plus rare de trouver parmi eux des personnes ne poursuivant pas d'études). Les candidats doivent être âgés de 18 ans au minimum (20 ans pour ceux exerçant en internat) et être titulaires du baccalauréat.

Les assistants d'éducation exercent au sein du service de la vie scolaire, sous l'autorité du conseiller principal d'éducation. Leur service est annualisé (1607 heures pour un temps complet et 804 heures pour un mi-temps) et réparti sur 39 semaines.

Un crédit d'heures leur est accordé s'ils justifient de poursuite d'études (200 heures ou 100 heures selon la quotité de service). De plus une formation d'une journée est généralement dispensée aux nouveaux recrutés en début d'année scolaire.

- **Fonctions / rôle des assistants d'éducation**

L'évolution du mode de recrutement de ces personnels s'est accompagné d'une transformation de leurs fonctions. En effet, outre les missions d'encadrement et de surveillance, qui étaient déjà celles des maîtres d'internat et des surveillants d'externat, les différents décrets⁷ relatifs aux rôles des AED leur ont assigné de nouvelles missions, plus à même de répondre aux nouveaux besoins du système éducatif.

⁶ Loi n°2003-400, du 30/04/2003, relative aux assistants d'éducation.

⁷ Décrets n°2003-484 et n°2008-316.

Remarquons en premier lieu que la nouvelle terminologie (assistants d'éducation), porte en elle-même une évolution des missions, puisque ce sont des agents recrutés « [...] pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, fonction en lien avec le projet d'établissement[...] » (décret n°2003-484 du 6 juin 2003).

En nous appuyant sur les textes législatifs, nous pouvons dénombrer 6 fonctions essentielles dévolues aux assistants d'éducation :

- ◆ L'accueil, l'encadrement et la surveillance des élèves ainsi que la gestion des retards et des absences.
- ◆ La participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements.
- ◆ L'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique.
- ◆ La participation à l'aide aux devoirs et aux leçons.
- ◆ L'aide à l'utilisation des nouvelles technologies (TICE).
- ◆ L'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés (AVS-I et AVS-CO⁸).

Il nous semble important de souligner (au regard de notre propre expérience d'assistante d'éducation) que les AED sont bien souvent les premiers interlocuteurs vers qui se tournent les adolescents. Ils peuvent répondre à leurs interrogations et sont, de par leur proximité avec les élèves, un élément essentiel dans la prévention de situations-problèmes (harcèlement, querelles, bagarres...).

1. 3. Un travail en équipe et des partenaires

Comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, les assistants d'éducation travaillent au sein du service de la vie scolaire. Ce service, au delà de locaux bien définis et connus de tous, est avant tout une équipe constituée d'un nombre variable de personnes. Cette équipe est placée sous l'autorité du conseiller principal d'éducation, qui est chargé du bon fonctionnement du service, et qui insuffle par son style de management une dynamique particulière.

Les assistants d'éducatrices travaillent donc ensemble, dans un projet commun ayant en trame de fond les objectifs du projet d'établissement.

Tous les membres d'un établissement scolaire travaillent ensemble à la réussite des élèves. En effet, les personnels d'éducation, de surveillance et les enseignants « sont de plus en plus conduits à travailler ensemble [...], en complémentarité et en prolongement de l'activité

8 Auxiliaire de vie scolaire individuel et auxiliaire de vie scolaire collectif.

d'enseignement. » (Delahaye & al. , 2009, p.9).

Les assistants d'éducation travaillent au sein de ce que l'on appelle couramment la communauté éducative. De nombreux acteurs font partie de cette communauté : les COP⁹, les infirmières, les assistantes sociales, les personnels de direction, les personnels administratifs et techniques, les conseillers principaux d'éducation, les parents d'élèves... ; tous réunis dans le but de permettre aux élèves de travailler dans les meilleures conditions possibles.

Ces différents groupes, qui revêtent tous une importance particulière dans le bon fonctionnement d'un établissement scolaire, sont en interaction les uns avec les autres ; mais celui avec lequel (en dehors des élèves eux-même) les AED ont le plus besoin de mener un travail collaboratif est sans doute le groupe des enseignants.

C'est dans une perspective d'apprentissage des savoirs-faire et des savoirs-être, préconisés par les programmes et le socle commun de compétences, que la collaboration entre enseignants et assistants d'éducation peut prendre tout son sens : la coopération, les échanges d'informations relatives aux élèves dans le champ de la classe et dans le champ hors de la classe permettent d'appréhender l'élève dans sa globalité, de ne pas séparer « l'individu-élève » de « l'individu-adolescent », favorisant ainsi le bon suivi des élèves et un accompagnement efficace.

9 Conseiller d'Orientatation Psychologue.

2. CADRE THEORIQUE

2. 1. Les représentations sociales

Tout groupe est constitué d'individus en interaction, qui, bien qu'étant différents, partagent des règles communes, construisent des représentations des différents objets sociaux rencontrés pour répondre à un besoin d'assimilation de la réalité d'après leurs propres modes de pensée.

Les représentations sont présentes dans notre monde au quotidien, elles nous permettent de mieux appréhender cette réalité qui nous entoure, de pallier le manque d'informations et de réduire nos incertitudes. Elles peuvent se définir comme « une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. » (Jodelet, 1989, p. 36).

Ce concept de représentations, apparu depuis de nombreuses années, a intéressé bon nombre de chercheurs, d'auteurs et de disciplines.

Le premier à évoquer la notion de représentations, qu'il appelait « collectives », fut Émile Durkheim, dans son article intitulé *Représentations individuelles et représentations collectives*, en 1898. Durkheim introduit une opposition entre les représentations individuelles des individus et les représentations collectives, qu'il définit comme des croyances et des valeurs communes à tous les membres d'une société, stables et résistantes à l'épreuve du temps. Les représentations collectives, différentes de la somme des représentations individuelles, se matérialisent dans les institutions sociales, introduisant une idée de contrainte sur l'individu.

Le terme de représentations sociales n' apparaîtra que dans le milieu du XX^e siècle.

Mais que sont-elles et comment les définir ?

2. 1. 1. Définitions

La terminologie de « représentations sociales » a été employée pour la première fois par Serge Moscovici, qui, tout en s'inscrivant dans la lignée de Durkheim, y introduisit un concept dynamique et mit en lumière leur caractère collectif, insistant sur l'importance des interactions entre société et individus.

Il les décrit comme des constructions mentales engendrées collectivement, « des formes de savoirs naïfs destinés à organiser les conduites et orienter les communications. » (Moscovici, 1961, p. 39).

Les représentations constituent des filtres nous permettant non seulement de mieux assimiler notre environnement, de stabiliser notre cadre de vie mais aussi de justifier nos comportements.

Pour Fischer, elles sont une « [...]façon d'organiser notre connaissance de la réalité, elle même construite socialement. » (Fischer, 1987, p. 116). La représentation sociale n'est pas le simple reflet d'une réalité, elle en est une organisation dont le sens dépend de plusieurs facteurs (situation du contexte social, de la place de l'individu). C'est « le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification. » (Abric, 1987, p. 64).

Pour Doise, elles sont « des principes générateurs de prises de position liées à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux et organisant les processus symboliques intervenant dans ces rapports ». (Doise, 1985, Connexions). C'est-à-dire que les opinions qui constituent la représentation renvoient à des référents partagés, à partir desquels les groupes pourront prendre position.

2. 1. 2. Caractéristiques des objets des représentations

Quelle que soit sa définition, une représentation sociale ne peut exister sans objet, elle « [...] se présente comme un ensemble d'éléments cognitifs (opinions, informations, croyances) relatifs à un objet social. » (Moliner, Rateau et Cohen-Scali, 2002, p. 13).

Cependant, tout objet n'est pas forcément un objet de représentation. Pour qu'il soit considéré comme tel, il doit remplir un certain nombre de conditions, proposées par Moliner (1993, 1996) :

- Les spécificités de l'objet, qui renvoient au fait que l'objet doit être important pour les individus, être socialement investi par eux. C'est également ce que Flament et Rouquette (2003) appellent la « saillance sociocognitive » de l'objet (p. 32).
- Les caractéristiques du groupe duquel émerge la représentation sont une autre condition évoquée. L'objet doit susciter des échanges, des communications entre les membres du groupe (Moliner, Rateau et Cohen-Scali, 2002), il doit s'inscrire dans l'histoire de ce groupe.
- Les enjeux que revêtent l'objet pour le groupe peuvent être de deux ordres : identitaires ou relatifs à la cohésion sociale de ce groupe (Moliner, 1996) et permettent le maintien du groupe social.

- La dynamique sociale. Les enjeux précédemment cités se dévoilent dans les interactions avec d'autres groupes, les représentations se construisant dans les interactions, « l'objet de représentation sociale est donc toujours inséré dans une dynamique sociale qui implique plusieurs groupes. » (Moliner, Rateau et Cohen-Scali, 2002, p. 31).
- L'absence d'orthodoxie. Un système orthodoxe est un système dans lequel « les instances régulatrices fournissent un « prêt à penser » qui épargne aux individus tout sentiment d'incertitude. » (Ibid, p. 31-32). Selon Moliner (1996), pour que le processus représentationnel apparaisse, il ne doit pas y avoir de système orthodoxe qui empêcherait l'élaboration collective des connaissances.

2. 1. 3. Constitution et structure des représentations

- **Genèse des représentations**

L'étude de la constitution d'une représentation sociale, dans une approche socio-génétique, se concentre sur les représentations en formation. Lors de son émergence, deux processus essentiels et complémentaires rentrent en action : l'objectivation et l'ancrage.

- L'objectivation est le processus permettant de faire passer l'objet social d'un statut de réalité abstraite à un statut de réalité concrète, de transformer la croyance ou l'opinion en information ; c'est « résorber un excès de signification en les matérialisant. » (Moscovici, cité par Jodelet, 1997, p. 371).

Ce processus se décompose en trois phases successives. La première de ces opérations est le tri des informations (en fonction de critères normatifs) reçues. Vient ensuite une phase de décontextualisation qui permettra d'organiser les informations sélectionnées en un noyau « simple, concret et cohérent avec la culture et les normes sociales ambiantes » (Rouquette et Rateau, 1998, p. 32) : le noyau figuratif. Enfin, dans un troisième temps, la phase de naturalisation permettra au noyau figuratif d'accéder à un statut d'évidence pour le groupe. C'est autour de lui que se construira l'ensemble de la représentation.

- L'ancrage est le processus qui intervient une fois la représentation construite. Il permet de l'insérer dans un cadre de référence commun aux individus. On parle d'« enracinement social de la représentation et de son objet. » (Jodelet, 1997, p. 375).

L'objet de la représentation va donc passer de l'abstrait au concret pour s'enraciner dans le système de pensée du groupe, « [...] dans un ensemble de connaissances et de valeurs préexistantes. » (Deschamps et Moliner, 2010, p. 123) par le biais de l'ancrage, lui octroyant ainsi un sens et une utilité.

- **Structure des représentations**

L'étude de la structure d'une représentation, dans une approche structurale, s'intéressera à la représentation stabilisée.

Nous ferons ici référence à Jean-Claude Abric, qui a repris et développé la notion de noyau figuratif, et pour qui une représentation est constituée de deux éléments indissociables : un système central et un système périphérique (Abric, 1994a).

Le système central est constitué d'un noyau central. Ce noyau est composé d'éléments donnant sa signification à la représentation, ces éléments sont partagés et reconnus comme porteurs de sens par l'ensemble des individus d'un même groupe. Il assure la stabilité et la cohérence de la représentation. Il a deux fonctions essentielles :

Une fonction génératrice puisqu'il donne le sens et la valeur aux différents éléments de la représentation et une fonction organisatrice dans la mesure où « il détermine la nature des liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation. » (Abric, 1994b, p. 28).

Il occupe, de par sa stabilité, un rôle d'unification et de stabilisation de la représentation sociale dans un environnement en perpétuelle évolution.

Autour de ce système central gravitent des éléments qui lui sont rattachés tout en étant en relation avec l'environnement, c'est ce qu'Abric appelle le système périphérique. Ce système constitue « [...] l'interface entre le noyau central et la situation concrète dans laquelle s'élabore ou fonctionne la représentation. » (Ibid, p. 33). Cette position lui confère un rôle de « décodeur » des situations et lui attribue deux fonctions de régulation et d'adaptation. Les éléments du système périphérique permettent à la représentation de s'adapter face aux évolutions de l'environnement, d'y intégrer des éléments nouveaux, tout en protégeant le noyau central de changements trop brutaux qui pourraient mettre en péril la stabilité du groupe lui-même.

2. 1. 4. Fonctions et transformations des représentations

Avant d'aborder la question des transformations d'une représentation, nous nous attacherons à décrire les différentes fonctions qui lui sont assignées.

Quatre fonctions essentielles (définies par Abric en 1994) peuvent être ici citées :

- Une fonction de savoir, qui permet aux individus d'intégrer les données dans leur cadre de pensée, facilitant ainsi l'échange social.
- Une fonction d'orientation, qui guide l'action des acteurs sociaux et détermine ce qu'il est possible de faire dans un contexte social particulier.
- Une fonction justificatrice, dans la mesure où la représentation sociale permet de justifier les comportements et les prises de positions. Elle permet également de maintenir ou de renforcer la position sociale du groupe et ainsi justifier la différenciation sociale.

Et enfin :

- Une fonction identitaire, qui va permettre de définir l'identité, de situer le groupe dans l'environnement social.

Dans le cadre de notre projet de recherche, cette dernière fonction sera celle à laquelle nous porterons un intérêt particulier puisque nous tenterons de faire un lien entre les différentes représentations du métier d'assistant d'éducation et la façon dont ces personnels se situent dans leur environnement de travail.

Les représentations sociales, bien que composées en partie d'éléments très stables, ne sont pas des structures figées. Comme nous l'avons déjà évoqué, les éléments du système périphérique sont les premiers à subir les effets des changements environnementaux. Ils conduiront, en intégrant ces changements, à l'évolution de la représentation.

Selon Abric (1994a), l'adaptation de la représentation face aux changements peut engendrer trois types de transformations.

- La transformation « résistante » qui intervient lorsque les pratiques nouvelles paraissent être en adéquation avec la représentation, les inadéquations passent pour marginales ; dans ce cas, le noyau central est préservé provisoirement. En effet, quand le changement paraît être irréversible, et que les exceptions ont tendance à devenir la règle, une phase de transition (pouvant s'étendre sur plus d'une génération) s'engage, menant, à terme, à la transformation de la représentation.

- La transformation « progressive », qui se met en place lorsque les nouvelles pratiques rencontrées sont en opposition avec certains éléments du noyau central ; dans ce cas de figure, seuls certains éléments du système central subissent une modification. La transformation s'effectuera alors sur un temps plus ou moins long, sans rupture nette du cadre de pensée.

- La transformation « brutale », qui consiste au remplacement de la représentation existante par une autre. La cause de ce remplacement est due à une remise en cause totale de la signification de la représentation (dans le cas de changements législatifs, par exemple), dans ce cas, le système périphérique ne peut assurer son rôle de protection du noyau.

2. 1. 5. L'existence d'une zone muette

La notion de « zone muette » des représentations est définie par Guimelli et Deschamps comme un ensemble de « [...]cognitions, qui, tout en étant disponibles, ne seraient pas exprimées par les sujets dans les conditions normales de production. » (Guimelli et Deschamps, 2000, *Les cahiers internationaux de la psychologie sociale*, n°47-48).

Comment comprendre cette définition ?

L'étude des représentations sociales passe par l'identification des éléments qui les constituent. Il s'agit de dresser la liste des opinions, croyances ou informations que les membres d'un groupe partagent à propos de l'objet. Certains objets peuvent susciter des opinions socialement non désirables, qui risqueraient (si elles étaient exprimées) de ternir l'image de l'individu ou du groupe. Dans ce cas, les individus interrogés choisissent des termes socialement acceptables au regard des normes du groupe, ils développent une stratégie de masquage des opinions non désirables pour répondre au besoin de normativité. Certaines zones de la représentation sont alors rendues muettes.

Afin de « réduire la pression normative » (Abric, 2003, p. 75), les données relatives à un objet peuvent être recueillies par des techniques de substitution, c'est-à-dire qu'il sera demandé au sujet de s'exprimer non plus en son nom propre, mais en celui des autres acteurs, en général. Le degré d'implication de l'individu, et donc du groupe, étant moindre, l'expression des opinions socialement non désirables sera rendue possible, puisque celles-ci ne seront pas directement liées au groupe ou à l'individu.

Il nous a semblé intéressant d'aborder cette notion de « zone muette » dans notre cadre théorique puisque notre travail de recherche sera basé sur les différentes représentations d'un métier ; et que pour des raisons de renvoi d'une image positive de soi ou du groupe, certains de nos questionnés pourraient avoir recourt à ces techniques de masquage.

2. 1. 6. Les représentations professionnelles

Il nous semble également pertinent d'évoquer le concept de représentations professionnelles, dans la mesure où la vision, les opinions du métier d'assistant d'éducation que nous tenterons de faire émerger, le seront dans un cadre professionnel.

La définition des représentations professionnelles que nous retiendrons est celle de : « ni savoir scientifique, ni savoir de sens commun, elles sont élaborées dans l'action et l'interaction professionnelles, qui les contextualisent, par des acteurs dont elles fondent les identités professionnelles correspondant à des groupes du champ professionnel considéré, en rapport avec les objets saillants pour eux dans ce champ. » (Bataille, & al, 1997, p. 63).

Ainsi, les représentations professionnelles sont une forme particulière de représentation sociale, générées dans un contexte professionnel spécifique, sur des objets lui appartenant et partagées par les membres d'une profession.

Elles remplissent les mêmes fonctions d'orientations des conduites, de justifications, de savoir et surtout identitaires que les représentations sociales, mais dans un contexte professionnel.

2. 2. Représentations sociales et identité professionnelle

Comme nous l'avons vu précédemment, une des fonctions des représentations sociales est de définir l'identité, de situer le groupe dans l'environnement social. Les représentations peuvent ainsi constituer un apport dans le processus identitaire.

Dans la mesure où le contexte social dans lequel se situe notre projet de recherche est un environnement professionnel, il nous semble intéressant d'aborder la notion d'identité dans le cadre exclusif du travail afin d'éviter une définition trop générale.

Selon Claude Dubar (1991, p. 278), la construction identitaire est le résultat d'un ensemble de transactions entre une « identité pour soi » (image que l'on se construit de soi-même) et « une identité pour autrui » (image que l'on souhaite renvoyer aux autres et celle que les autres nous renvoient) ; c'est un double processus de construction : social et individuel. L'identité professionnelle est une composante de l'identité sociale globale d'un individu, elle le caractérise dans son milieu professionnel.

L'identité professionnelle est définie par Renaud Sainsaulieu, en 1996, (dans une approche culturelle) comme « la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux

chefs et aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes[...] » (1996, p. 9)

Elle permet ainsi à l'individu, grâce à son investissement dans les relations sociales, de s'identifier à autrui. Le concept d'identité se caractérise alors par une double définition de « de soi par soi » et « de soi par les autres ».

L'identité professionnelle, bien qu'étant propre à chaque individu, ne peut donc se construire en dehors des relations avec autrui.

Dubar, tout en approuvant cette définition, souligne que cette construction identitaire dépend de la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de la valorisation qu'il perçoit de l'image de soi.

Pour Florence Osty (2003), l'identité professionnelle est aussi pour l'individu un besoin d'intégration sociale en vue d'une reconnaissance dans les interactions au travail.

La reconnaissance d'un individu passe par son intégration préalable à un groupe (social ou professionnel), à une entreprise ou à une institution. Le fait de se sentir utile au groupe, d'exister à travers les relations qu'il peut avoir avec ses semblables favorise l'implication de l'individu, a un effet structurant et contribue à l'émergence d'une identité.

Tout individu appartenant au même groupe, partage avec ses pairs la volonté de se constituer en groupe professionnel socialement reconnu, partageant les mêmes valeurs et les mêmes représentations du monde.

Cette reconnaissance peut être de plusieurs ordres :

- Une reconnaissance par la société, permettant l'intégration sociale.
- Une reconnaissance de soi par l'autre, qui permet à l'individu d'intégrer des groupes et de réaliser des objectifs individuels dans une dynamique collective.
- Une reconnaissance de soi par soi, car le travail permet à l'individu de s'accomplir.

Le choix d'aborder (même succinctement) la notion de l'identité professionnelle, qui se construit en partie dans les interactions (entre individus ou groupales) se justifie par le fait que notre projet de recherche est axé sur l'étude de différentes représentations du métier d'assistant d'éducation. Ces représentations, dans leur fonctions identitaires, « autorisent, en même temps qu'elles cristallisent, les comparaisons, les similitudes et les différenciations. » (Deschamps et Moliner, 2010, p. 77), elles se situent en quelque sorte à la base du sentiment d'identité, et ne peuvent en être détachées.

3. ELEMENTS DE PROBLEMATISATION

Comme nous l'avons évoqué précédemment, peu d'ouvrages sont entièrement consacrés aux assistants d'éducation. La littérature les concernant traite assez peu de la perception du métier et des opinions des acteurs eux-mêmes.

Ces écrits se limitent bien souvent aux aspects fonctionnels et aux modes d'application des directives, à la façon dont les AED doivent exercer leur fonction.

Les assistants d'éducation sont-ils perçus par eux-mêmes et par autrui comme autre chose que des « pions » ou de simples surveillants ?

Dans le but de cerner un peu mieux ces perceptions d'un métier encore, semble-t-il, très dépendant d'une image de « gardien de l'ordre » héritée du début du XX^e siècle, nous envisagerons son étude par le biais des représentations sociales.

L'approche par ce concept se justifie par le fait que les assistants d'éducation forment un groupe en interactions avec d'autres membres de la communauté éducative. Les représentations se construisant dans les interactions, l'étude de deux publics particuliers de cette communauté (ici, les assistants d'éducation et les enseignants) nous permettra de faire émerger les représentations de ce métier.

Nous nous intéresserons donc à l'image que les AED peuvent avoir de leur propre métier, mais également à la perception qu'en ont les enseignants.

Nous soulèverons également la question d'une relation possible entre la fonction identitaire de ces représentations et l'identité professionnelle des assistants d'éducation.

Ce projet de recherche, s'inscrivant dans le cadre d'une première année de master, avec les contraintes de temps et les moyens limités que cela suppose, ne visera pas une totale compréhension des phénomènes, mais tentera de poser les premiers jalons d'une description de différentes représentations du métier d'assistant d'éducation et d'évoquer leur possible lien avec une identité.

4. PHASE METHODOLOGIQUE

Afin de mener à bien notre recherche et d'obtenir un nombre suffisant de sujets, il a été nécessaire d'élargir notre champ d'étude à trois établissements scolaires du second degré (collèges).

En plus de l'établissement dans lequel nous exerçons la fonction d'assistante d'éducation, nous avons choisi deux autres établissements de la région Albigeoise.

4. 1. Lieu(x) d'étude, populations et échantillon

4. 1. 1. Lieu(x) d'étude

Pour des raisons pratiques, nous avons choisi de mener notre recherche au sein d'établissements proches de notre domicile.

Le premier établissement retenu pour notre étude est le collège **du Saut de Sabo**, situé dans la périphérie d'Albi, dans la ville de Saint Juery. Ce collège dans lequel nous travaillons depuis maintenant 2 ans accueille 666 élèves répartis en 24 classes de la 6^o à la 3^o. Il possède également, depuis la rentrée 2013, une section ULIS¹⁰ accueillant une dizaine d'élèves présentant des troubles des fonctions cognitives ou mentales.

Dans leur majorité, les élèves sont issus de familles à revenus moyens, les parents étant principalement ouvriers qualifiés, travailleurs du secteur social ou sans activité.

L'équipe d'encadrement se compose d'une direction, d'une conseillère principale d'éducation et de 7 assistants d'éducation ainsi que d'une équipe pédagogique comptant 45 enseignants.

Notre second terrain d'investigation est le service de la vie scolaire du collège **Bellevue**, qui fait partie d'un ensemble scolaire (collège et lycée), situé dans la ville même d'Albi.

729 élèves y sont scolarisés en 23 classes de la 6^o à la 3^o générale et 8 SEGPA¹¹. Ce collège compte également une section ULIS et une section EFIV¹² (qui accueille la plupart du temps une quarantaine d'élèves.). Les élèves appartiennent essentiellement à la classe moyenne, leurs parents occupant principalement des emplois de cadres supérieurs et moyens ou d'employés.

10 Unité Locale pour l'Inclusion Scolaire.

11 Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté.

12 Enfants issus de Familles Itinérantes et de Voyageurs.

Les élèves sont encadrés par une direction, une équipe éducative composée de 2 CPE et de 13 AED et par une équipe pédagogique de 65 enseignants.

Enfin, nous avons choisi comme troisième et dernier champ d'étude le service de vie scolaire du collège **Honoré de Balzac**, situé en centre ville d'Albi et qui compte 670 élèves. Ces élèves sont répartis en 25 classes de la 6^e à la 3^e ; une section UPE2A¹³ y a été ouverte et accueille 17 élèves de nationalités étrangères, un assistant d'éducation étant spécialement affecté au suivi de ces élèves.

Les élèves appartiennent également pour la plupart à la classe moyenne, leurs parents exerçant les métiers de cadres ou d'employés.

L'équipe se compose d'une direction, de 3 CPE et de 11 assistants d'éducation ; 52 enseignants forment le corps professoral de cet établissement.

4. 1. 2. Populations et échantillon

- **Populations**

Notre étude s'attachera à mettre en relief les représentations du métier d'assistant d'éducation au sein de deux populations en particulier. Il aurait été intéressant d'interroger l'ensemble des membres de la communauté éducative (direction, CPE, élèves, parents d'élèves...), mais le temps et les moyens impartis ne nous permettaient pas un tel élargissement.

Ainsi, nous trouverons d'une part les assistants d'éducation, qui représentent notre « population cible » dans la mesure où ils sont à l'origine de notre projet ; et d'autre part les enseignants, qui, en plus d'être un groupe en lien étroit avec les AED, comptent peut-être dans leurs rangs d'anciens personnels d'éducation.

- **Échantillon**

Notre échantillon se composera de 29 enseignants prélevés au sein du même établissement (le collège du Saut de Sabo) et de 30 assistants d'éducation, prélevés quant à eux dans les 3 établissements présentés précédemment, ce afin d'obtenir une égalité quantitative et une étude croisée la plus complète et précise possible.

4. 2. L'instrument d'investigation : le questionnaire

Le questionnaire, méthode de recueil de données quantitative alliant un aspect standardisé et une certaine praticité nous a semblé être l'outil d'enquête le mieux approprié pour notre étude. En effet, sa passation en auto-administration nous permet d'exercer la distanciation nécessaire afin d'éviter toute influence engendrée par notre position d'AED.

4. 2. 1. L'élaboration

Afin d'élaborer au mieux nos questionnaires, nous nous sommes appuyés sur nos recherches bibliographiques ainsi que sur notre expérience du métier d'AED. Les différentes méthodes d'étude des représentations consultées, notamment les ouvrages de Flament, C. et Rouquette, M-L. (2003) et de Moliner, P. , Rateau, P. et Cohen-Scali, V. (2002), nous ont permis de construire des questions appréhendant le plus justement possible les représentations de nos sujets.

Dans le but de faire émerger les points les plus pertinents à aborder dans notre enquête, nous avons mené plusieurs entretiens de pré-enquête auprès d'un petit nombre d'assistants d'éducation et d'enseignants (2 de chaque).

Nos prototypes de questionnaires, une fois rédigés ont été testé auprès d'un sous échantillon, et nos questions réajustées tant au niveau du fond que de la forme afin d'obtenir des questionnaires définitifs les plus cohérents et accessibles possibles.

Deux questionnaires à peu près similaires pour chacun des deux groupes interrogés ont ainsi été rédigés.

4. 2. 2. Présentation des techniques

Les différents ouvrages cités précédemment nous ont permis d'élaborer des questions utilisant différentes techniques éprouvées dans la mise au jour des représentations.

Nous allons, à travers la présentation de nos questions, vous exposer les différentes techniques que nous avons choisi d'utiliser pour notre étude.

Pour les **questions n° 1 à 3** (similaires aux deux questionnaires), nous avons utilisé la technique de **l'association libre continuée**. Cette technique dont « la consigne type demande aux sujets de donner, par oral ou par écrit, le ou les mots qui leurs viennent immédiatement à l'esprit lorsqu'on leur présente [...] l'inducteur [...]. » (Flament et Rouquette, 2003, p. 59), sans aucune contrainte de type grammatical ou sémantique, nous permettra d'accéder plus facilement et de manière « spontanée » à la structure de la représentation étudiée.

Dans notre cas, l'inducteur est « assistant d'éducation » ; nous avons donc demandé à notre échantillon de produire 4 ou 5 mots ou expressions qui leur venaient spontanément à l'esprit à l'évocation de ce mot :

réponses	rang	lien				
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--

Une fois les réponses données, nos sujets devaient les ordonner dans la colonne « rang » (question n°2) selon l'ordre d'importance qu'ils leur accordaient, effectuant ainsi une évocation hiérarchisée.

Enfin, nous leur avons demandé de préciser, dans la colonne « lien » (question n° 3), si ces mots revêtaient un aspect plutôt positif ou négatif par rapport au mot inducteur, nous permettant alors de définir plus précisément la pensée de nos sujets quant au métier d'assistant d'éducation.

La **question n° 4**, également commune aux deux questionnaires, aborde le sujet des profils des assistants d'éducation. Par cette **question fermée**, à laquelle nous avons rajouté la modalité « ne se prononce pas », nous avons cherché à savoir si les deux groupes interrogés partageaient la même vision du profil type d'un AED :

D'après vous, un assistant d'éducation est :

Propositions	Plutôt oui	Plutôt non	Ne se prononce pas
Un étudiant ayant besoin de travailler			
Une personne désireuse de faire carrière dans l'Éducation Nationale			
Une personne qui veut travailler avec les jeunes			
Une personne ayant besoin de travailler			
Un éducateur			

Pour la **question n° 5** (toujours identique pour les deux groupes interrogés), concernant les qualités les plus caractéristiques d'un assistant d'éducation, nous avons utilisé un **questionnaire dit de caractérisation**, dans lequel nous avons proposé à nos sujets « une liste d'items exprimant les éléments préalablement repérés comme constitutif de leur représentation. » (Moliner, Rateau, et Cohen-Scali, 2002, p. 119).

Nous leur avons donc demandé d'entourer parmi une liste de 10 items, repérés lors de nos entretiens de pré-enquête, les 3 qualités qui leur semblaient être les plus significatives pour exercer la fonction d'AED :

Entourez, selon vous, les 3 principales qualités qu'un assistant d'éducation doit posséder :

1. Avoir le sens de la pédagogie
2. Être patient
3. Avoir l'esprit d'équipe
4. Faire preuve d'autorité
5. Être réactif
6. Être à l'écoute
7. Avoir le sens des responsabilités
8. Savoir faire preuve de diplomatie
9. Savoir être autonome
10. Avoir le sens des relations humaines

La **question n° 6**, commune aux deux questionnaires et présentée sous forme d'un tableau, utilise la technique de l'échelle **de Likert**. Il était demandé à nos sujets d'exprimer leur degré

d'accord / désaccord pour chaque item proposé concernant leur perception de ce qu'est le métier d'assistant d'éducation. Il leur a été proposé une échelle de réponse comportant 4 intervalles :

A partir des propositions suivantes, notez votre degré d'accord sur ce qu'est pour vous le métier d'assistant d'éducation :

Propositions	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Un métier valorisant				
Un métier intéressant				
Un métier stable				
Un métier ouvrant des perspectives				
Un métier formateur				

Pour la **question n° 7**, enseignants et assistants d'éducation devaient se prononcer ; à l'aide d'un **questionnaire de caractérisation** ; sur les fonctions qu'ils considèrent être les plus significatives du métier d'AED. Nous avons utilisé la même méthode que pour la question n° 5 en leur proposant, là encore une liste de 12 fonctions parmi lesquelles ils devaient détacher les 3 principales :

Entourez, selon votre opinion, les 3 principales fonctions du métier d'assistant d'éducation.

- | | |
|---|---|
| 1. Soutenir l'équipe pédagogique. | 7. Écouter les élèves. |
| 2. Gérer les absences. | 8. Transmettre les informations utiles au reste des personnels. |
| 3. Participer aux actions sportives, sociales ou culturelles. | 9. Garantir la sécurité des élèves dans l'établissement. |
| 4. Surveiller les élèves durant les temps « hors classe ». | 10. Accueillir les parents d'élèves. |
| 5. Aider à l'utilisation des nouvelles technologies. | 11. Prévenir les situations-problèmes. |
| 6. Sanctionner. | 12. Faire le lien entre les professeurs et les élèves. |

Nos questionnaires différeront quelque peu à partir de la question n° 8. En effet, nous désirions savoir si les enseignants connaissaient l'identité des AED de leur établissement afin d'obtenir une information sur l'appartenance, l'intégration des assistants d'éducation au sein de l'équipe d'encadrement.

Pour cela, nous avons introduit une question supplémentaire au questionnaire destiné aux enseignants.

Ainsi, la **question N° 8** du questionnaire enseignant sera une **question fermée** portant sur leur connaissance de l'identité de leurs collègues AED :

Connaissez-vous les prénoms / noms de tous les assistants d'éducation de votre établissement ?

Oui Non Ne se prononce pas

La **question n° 8** du questionnaire destiné aux assistants d'éducation s'intéresse quant à elle aux notions d'appartenance, de reconnaissance et d'image du métier d'AED. Nous y avons également introduit un item relatif à la formation des assistants d'éducation.

Cette question utilise une échelle de type échelle **de Likert** avec quantification des opinions (de pas du tout d'accord à tout à fait d'accord) :

Prononcez-vous sur les affirmations suivantes :

- L'assistant d'éducation appartient à la communauté éducative.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- Le travail de l'assistant d'éducation est reconnu par le reste de la communauté éducative.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- Le métier d' assistant d'éducation véhicule une image positive.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- La formation des assistants d'éducation est suffisante au regard de leurs missions.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord

Nous retrouvons, en **question n° 9** du questionnaire enseignants, la question n° 8 du questionnaire AED avec une modification de formulation dans l'énoncé puisque nous avons demandé aux sujets de se prononcer au nom des « enseignants en général ».

Cette **technique dite de substitution** nous permettra de contourner les stratégies de masquage d'opinions que pourraient utiliser nos questionnés quant au sujet délicat de l'appartenance et de la reconnaissance des AED au sein de la communauté éducative :

Selon vous, pour les enseignants en général :

- L'assistant d'éducation appartient à la communauté éducative.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- Le travail de l'assistant d'éducation est reconnu par le reste de la communauté éducative.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- Le métier d'assistant d'éducation véhicule une image positive.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- La formation des assistants d'éducation est suffisante au regard de leurs missions.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord

Les variables sociologiques et démographiques sont abordées en fin de questionnaire :

- Pour les AED : elles portent sur l'âge, le sexe, l'expérience en tant qu'assistant d'éducation et la poursuite d'étude ou de formation (question n° 9 à 12).
- Pour les enseignants : elles portent sur l'âge, le sexe, l'expérience en tant qu'enseignant et la possibilité d'avoir exercé le métier d'AED, de maître d'internat ou de surveillant d'externat durant leurs études (questions n°10 à 13).

Enfin, une **question ouverte**, incitant nos sujets à s'exprimer librement sur le métier d'assistant d'éducation clôturera notre enquête (**questions n°13 ou n°14** selon le questionnaire).

4. 2. 3. Déroulement de la passation

Nous avons opté pour une passation en auto-administration afin de contrôler du mieux possible l'influence que pourrait avoir notre position d'assistante d'éducation sur les réponses de nos sujets.

En ce qui concerne le collège du Saut du Sabo, dans lequel nous travaillons, nous avons informé l'ensemble des enseignants (soit 45 personnes au total) de notre recherche via un message sur l'ENT¹⁴ de notre établissement.

Ce message contenait une présentation du travail engagé ainsi que l'annonce de la distribution prochaine des questionnaires dans leurs casiers respectifs. Nous avons également précisé que les données recueillies ne seraient utilisées que dans le cadre de notre mémoire et que les questionnaires étaient totalement anonymes. Nous avons déterminé une date butoir (une semaine de délai) pour la remise des questionnaires complétés ainsi que leur lieu de retour (une bannette ayant été mise à disposition en vie scolaire).

Les assistants d'éducation de cet établissement ont été informés oralement de notre démarche de recherche, de la date de retour souhaitée ainsi que du lieu de retour (en l'occurrence, les mêmes que pour les enseignants). Les questionnaires ont été directement déposés dans leurs casiers.

Les procédures concernant les deux autres établissements retenus pour notre étude ont été différentes.

Dans un premier temps, nous avons rencontré les conseillères principales d'éducation de chaque établissement afin de leur exposer notre projet et de leur soumettre nos questionnaires.

Dans les deux cas, les CPE nous ont ouvert les portes de leurs services avec bienveillance ; nous avons donc rencontré chaque équipe d'AED et leur avons également présenté notre projet de recherche. Nous avons convenu d'un délai d'une semaine pour permettre à nos sujets de remplir les questionnaires dans les meilleures conditions possibles.

Enfin, nous nous sommes de nouveau rendu sur les lieux afin de récupérer les questionnaires complétés.

4. 3. Méthodologie d'analyse

Afin d'analyser les données recueillies, nous avons utilisé diverses techniques d'analyses que nous vous présentons ci-dessous :

- **L'analyse de similitude** est une technique incontournable dans l'étude des représentations sociales introduite par Claude Flament dans les années 60 (1962). Cette technique repose sur l'hypothèse fondamentale que les représentations sociales sont constituées d'éléments ayant des relations entre eux, ainsi que sur la théorie des graphes. Cette analyse examine l'organisation des éléments recueillis par association libre, elle permet de faire apparaître « [...]les relations de similitudes les plus fortes entre chacun des éléments considérés [...] » (Moliner, Rateau et Cohen-Scali, 2002, p. 148) et d'en produire une représentation graphique la plus dépouillée possible tout en conservant la connexité : L' ARBRE MAXIMUM.
- **L'analyse prototypique** est une méthode classique de repérage des éléments du système central (Abric, 1994a). Elle consiste en l'organisation des éléments recueillis par association libre en fonction de deux indicateurs hiérarchiques : la fréquence d'apparition et le rang d'importance.
L'analyse, après croisement de ces indicateurs donnera à voir les éléments constitutifs de la zone du noyau central, ceux des zones périphériques ainsi que les éléments contrastés de la représentation étudiée.
- **Les tests du KHI-CARRE** (Khi2) est une méthode statistique qui permet de déterminer si la différence entre deux distributions de fréquences est due au hasard ou si elle peut être considérée comme significative, autrement dit, s'il existe une différence réelle.
Nous avons utilisé cette méthode afin de savoir si des différences significatives existent entre les réponses de nos sujets selon leur groupe d'appartenance, c'est-à-dire si la « variable groupe » permet d'expliquer les différences d'opinions sur le métier d'AED.

Tous nos tests statistiques Khi2 ont été calculés avec un seuil de significativité fixé à $p = 0,05$. L'ensemble de nos analyses ont été effectuées grâce au logiciel Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (IRAMUTEQ), qui « propose un ensemble de traitements et d'outils pour l'aide à la description et à l'analyse de corpus textes et de matrices de type individus/caractères » (Loubère et Ratinaud, 2013, p. 4).

5 . RESULTATS ET ANALYSE

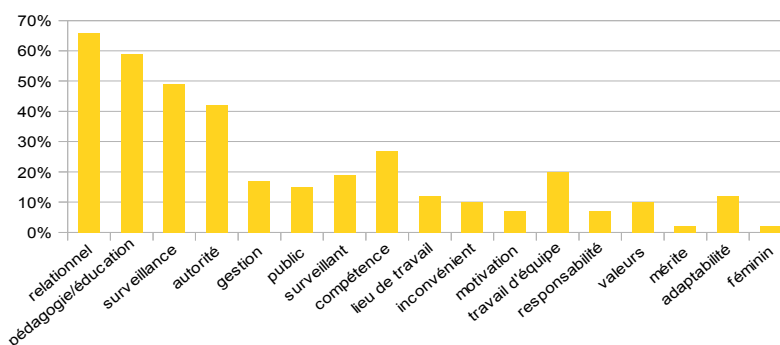
5. 1. Présentation et analyse des résultats.

Nous débuterons par l'explicitation des résultats concernant les **variables sociologiques et démographiques** afin de présenter de manière plus précise les deux groupes composants notre échantillon :

- Le groupe enseignant se compose de 29 individus dont 65% de femmes. La moyenne d'âge est de 41 ans et 65% de nos sujets ont entre 10 et 20 ans d'expérience dans le métier.
72% d'entre eux n'ont jamais exercé les fonctions d'assistant d'éducation ou de MI-SE au cours de leurs études.
- Le groupe AED compte quant à lui 30 sujets dont 73% de femmes. La tranche d'âge 18-25 ans y est représentée à 43%. Une majorité des assistants d'éducation interrogés à moins de un an d'expérience dans la fonction (33%), et 57% ne poursuivent pas d'études.

Pour les **questions n°1 à 3**, qui se présentaient sous la forme d'une association libre continuée à partir du mot inducteur « assistant d'éducation » ; nous avons du procéder dans un premier temps à une catégorisation des mots obtenus. Nous avons pu créer 17 catégories¹⁵ dont nous présentons la fréquence d'apparition sous forme d'un graphique en bâtons :

Figure 1 : Diagramme de représentation des catégories sur l'ensemble de nos sujets (N=59).



Nous avons ensuite procédé à une analyse de similitude, qui nous a permis d'obtenir un arbre représentatif des places accordées à chaque catégories par l'ensemble de nos sujets :

¹⁵ Voir tableau en annexe.

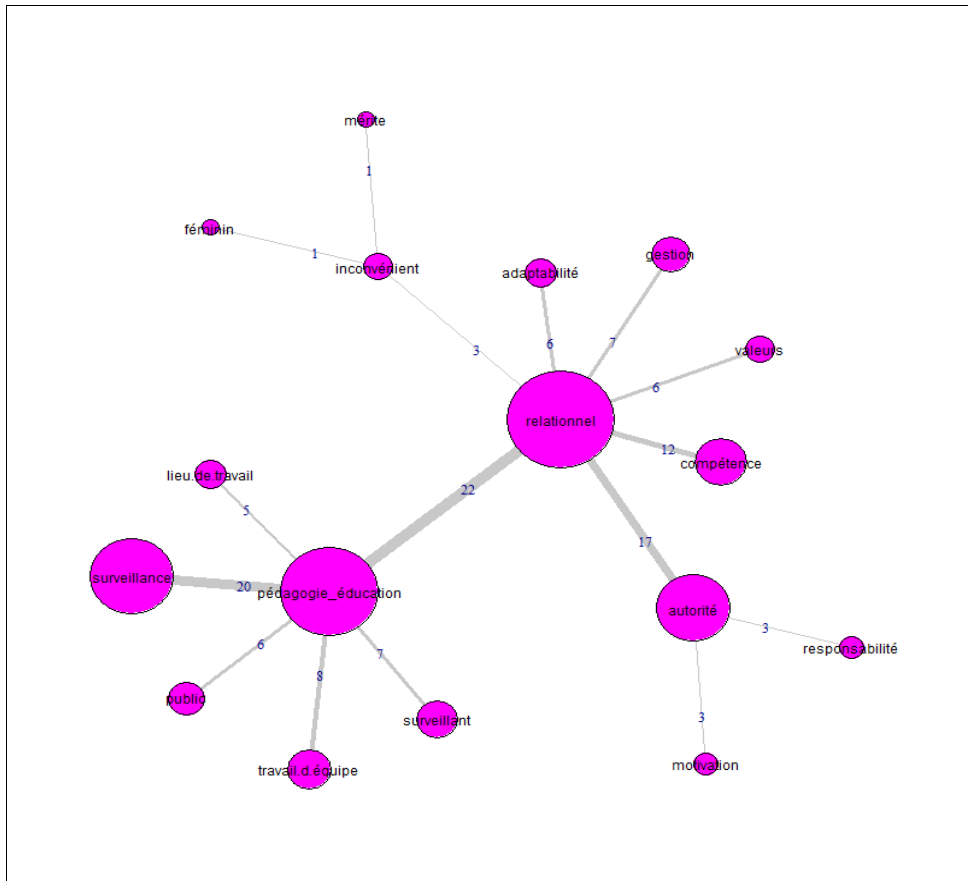


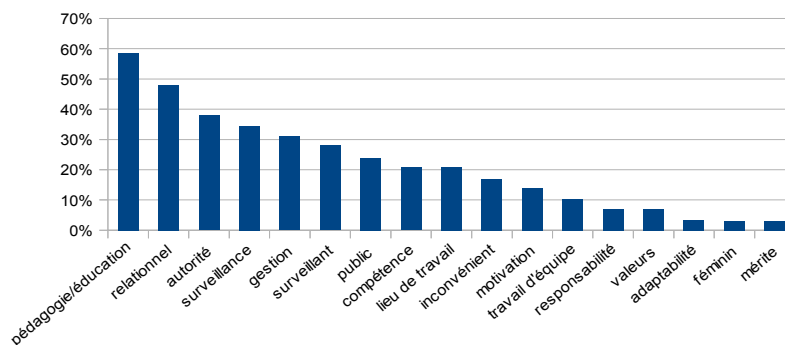
Figure 2 : Arbre maximum de l'analyse de similitude des réponses à l'association libre « assistant d'éducation » en co-occurrence (N=59).

Le graphique présente sous forme d'arbre, la fréquence d'apparition des différentes catégories telles que nous les avons présentées dans la figure 1. Nous pouvons remarquer la place prépondérante occupée par la catégorie « relationnel », suivie, par ordre d'importance, des catégories « pédagogie-éducation », « surveillance » et « autorité ».

En comparant plus spécifiquement chaque catégorie en fonction des groupes étudiés, nous pouvons remarquer l'existence de différences :

- **Pour le groupe enseignant.**

Figure 3 : Représentation hiérarchique selon les enseignants (N=29).



Une analyse de similitude nous a permis de dégager un arbre résumant ces données :

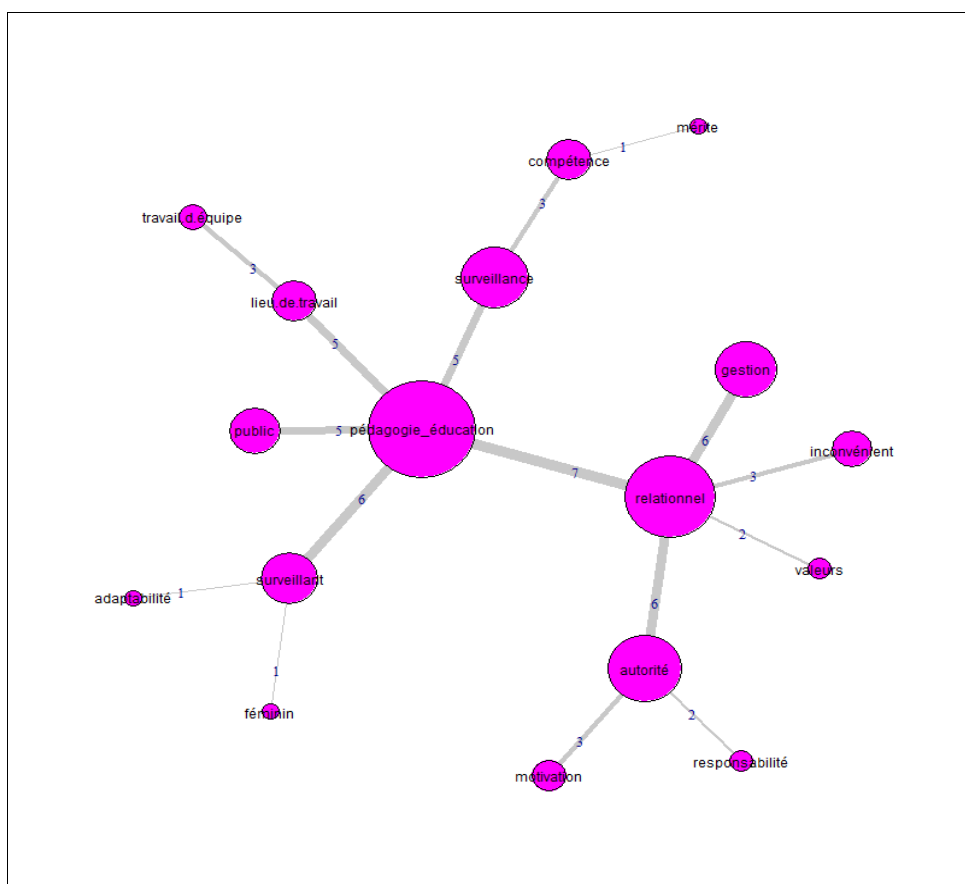


Figure 4 : Arbre maximum de l'analyse de similitude des réponses à l'association libre « assistant d'éducation » en co-occurrence sur le groupe enseignant (N=29).

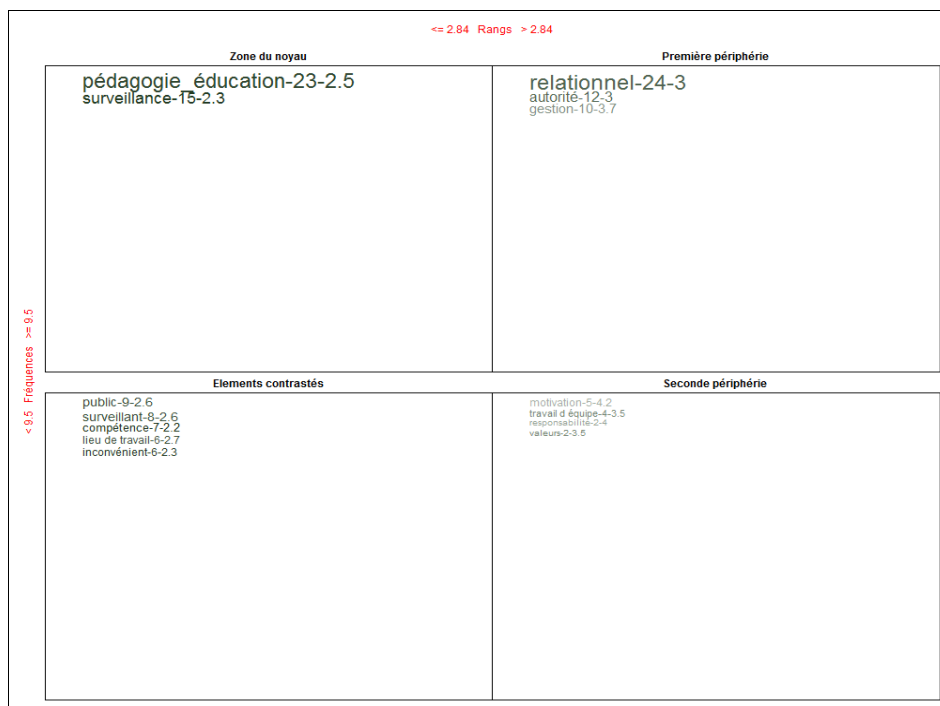
Nous pouvons noter que l'enseignant mêle l'esprit professionnel et l'aspect humain du métier lorsqu'il pense au mot assistant d'éducation. En effet, nous trouvons dans les premières catégories, la pédagogie-éducation ainsi que le relationnel. Ces deux catégories, qui arrivent respectivement en première et seconde positions, sont suivies par les notions d'autorité et de surveillance.

Notons la place non négligeable accordée à la catégorie « surveillant », qui arrive en 6^o position dans l'évocation des enseignants au sujet de l'assistant d'éducation.

Dans le but de déterminer les éléments constitutifs de la représentation sociale à laquelle nous nous intéressons, nous avons procédé à une analyse prototypique. Cette analyse nous a permis de mettre au jour les éléments de la zone du noyau central, des zones périphériques ainsi que

les éléments contrastés de la représentation. Nous avons utilisé les deux indicateurs que sont : la fréquence d'apparition des catégories et leur ordre d'importance¹⁶ d'après les données recueillies dans le groupe des enseignants :

Figures 5 : évocation hiérarchisée « assistant d'éducation » item (rangs et fréquences), selon le groupe enseignant (N=29).



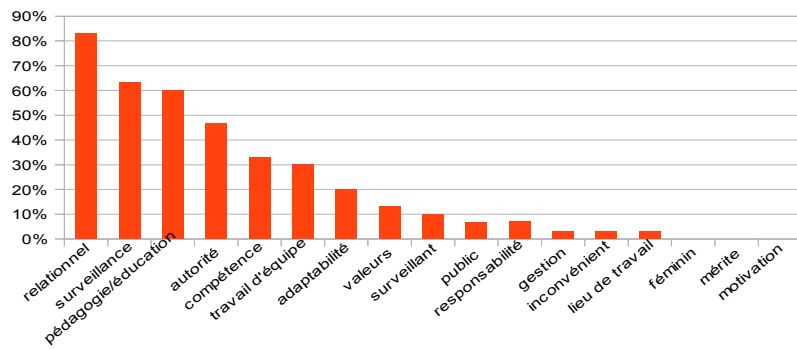
Nous pouvons remarquer que la zone du noyau central est composé de deux éléments qui sont: pédagogie-éducation (cité à 23 reprises) et surveillance (cité 15 fois). L'élément relationnel apparaît en première périphérie, aux cotés des termes autorité et gestion. La seconde périphérie est construite par les éléments motivation, travail d'équipe, responsabilité et valeurs.

Enfin, nous comptons, dans les éléments contrastés, les termes public, surveillant, compétence, lieu de travail et inconvenient.

Nous avons procédé au même type d'analyses à partir des données recueillies chez les AED :

¹⁶ Colonne « rang » dans notre énoncé.

Figure 6 : Représentation hiérarchique selon les AED (N=30).



Nous avons réalisé une analyse de similitude :

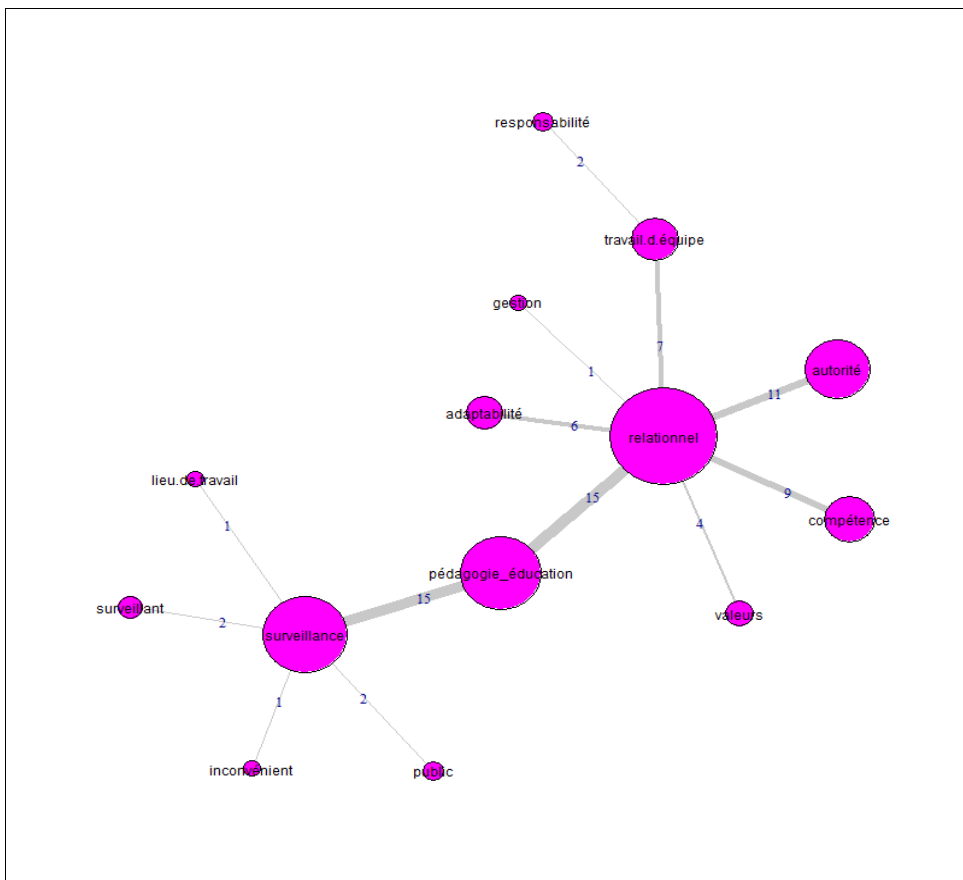


Figure 7 : Arbre maximum de l'analyse de similitude des réponses à l'association libre « assistant d'éducation » en co-occurrence sur le groupe AED (N=30).

Les assistants d'éducation, en mettant en avant la catégorie « relationnel » (à plus de 80%) tendent à définir leur métier différemment, privilégiant semble-t-il, l'aspect humain de la fonction. Cependant, nous pouvons remarquer, malgré une différence de hiérarchisation par

rapport au groupe précédent, que la dimension professionnelle du métier tient également une place importante, puisque les catégories suivantes sont celles de surveillance, de pédagogie-éducation et d'autorité.

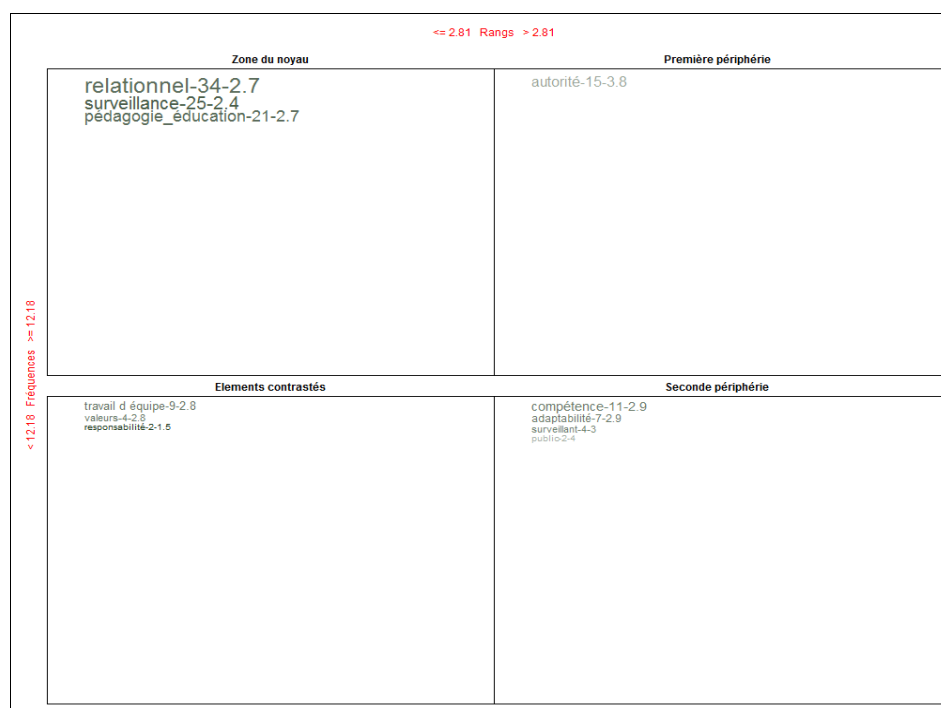
Il est intéressant de constater que la compétence, le travail d'équipe et l'adaptabilité entrent (respectivement) en 5°, 6° et 7° positions alors qu'elles n'apparaissent qu'en 8°, 12° et 15° position chez les enseignants.

De plus, les notions de mérite, de motivation et de métier féminin tendent à disparaître totalement des évocations des AED.

Remarquons également que dans l'évocation de leur métier, les assistants d'éducation ne placent la catégorie « surveillant » qu'en 9° position.

Nous avons également réalisé une analyse prototypique selon les données recueillies dans le groupe des AED afin de voir si les différents éléments de la représentation s'articulaient de la même manière que chez les enseignants :

Figure 8 : évocation hiérarchisée « assistant d'éducation » item (rangs et fréquences), selon le groupe des AED (N=30).



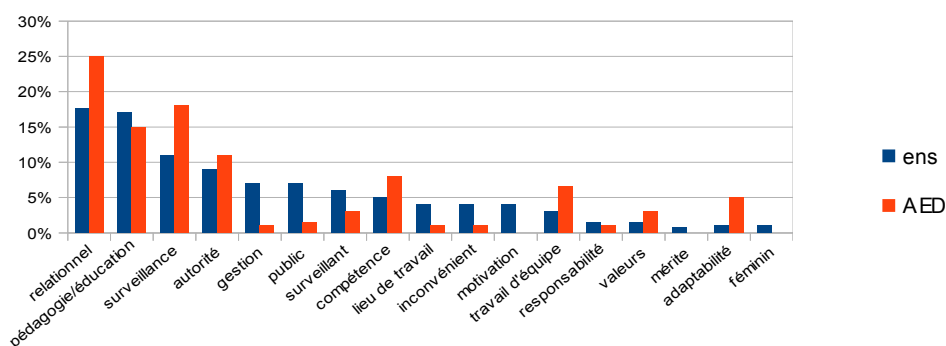
Pour les AED, le terme relationnel prend la première position dans la zone du noyau central (avec 34 occurrences), suivi des éléments surveillance et pédagogie-éducation.

La première périphérie diffère également par rapport aux enseignants, puisqu'elle ne contient

que le terme autorité. La seconde périphérie est quant à elle totalement différente puisque les éléments s'y rapportant sont ceux de compétence, adaptabilité, surveillant et public. En revanche, nous retrouvons dans la zone des éléments contrastés une partie des termes qui apparaissaient dans la seconde périphérie des enseignants tels que : travail d'équipe, valeurs et responsabilité.

Nous avons construit un diagramme en bâtons afin de présenter de manière synthétique les fréquences d'apparition des différentes catégories en fonction du groupe d'appartenance de nos sujets :

Figure 9 : Diagramme de représentation des catégories selon le groupe (N=59).



Nous pouvons constater qu'il existe une certaine homogénéité dans les évocations liées au mot inducteur « assistant d'éducation », puisque les 4 catégories présentes (pour les deux groupes) parmi les 5 premières sont le relationnel, la pédagogie-éducation, l'autorité et la surveillance. Des différences dans le positionnement de ces catégories sont cependant à noter.

Afin de déterminer si les choix de réponses entre les groupes présentaient des différences significatives, nous avons utilisé le test du Khi2.

Traitements des khi2 :

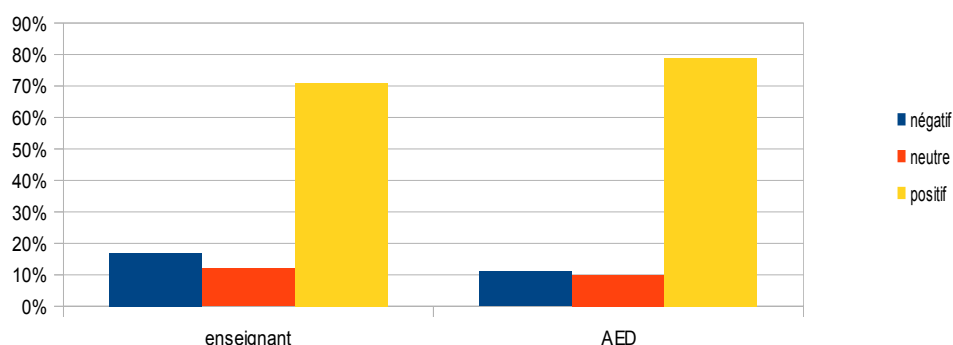
Avec un seuil de significativité fixé à $p = 0,05$; les tests du khi2, effectués pour chacune des séries de mots produits, nous montrent que les deux groupes ne présentent pas de différences significatives dans leurs choix de réponse¹⁷.

Nos sujets ont, à notre demande, associé une valeur positive, négative ou neutre aux mots produits à l'évocation de l'inducteur « assistant d'éducation ». Nous avons analysé ces résultats

¹⁷ Voir les tableaux des Khi2 en annexes.

en fonction du groupe d'appartenance :

Figure 10 : Représentation graphique des aspects positifs, négatifs ou neutres associés aux mots cités (N=59).



Les associations positives sont majoritaires chez les assistants d'éducation comme chez les enseignants. Pour ces derniers, nous pouvons tout de même remarquer une augmentation des termes négatifs (17% contre 11% pour les AED).

Le calcul du Khi2 relatif à cette question, avec un seuil p fixé à 0,05 et un degré de liberté (ddl) égal à 2 ne nous permet pas de conclure qu'il existe une différence significative des associations positives, négatives ou neutres selon le groupe parent de nos sujets (Khi2= 0,24 ; p=0,88).

Pour la **question n°4**, qui était une question fermée comportant 5 items proposés sur le profil type d'un assistant d'éducation, les résultats se présentent de la manière suivante :

Tableau 1 : Détail des réponses aux items par groupe.

	enseignants			AED		
	oui	non	nsp	oui	Non	nsp
Étudiant ayant besoin de travailler	69%	14%	17%	50%	27%	23%
Personne voulant faire carrière dans l'Éducation Nationale	59%	17%	24%	43%	40%	17%
Personne voulant travailler avec les jeunes	86%	0%	14%	93%	0%	7%
Personne ayant besoin de travailler	58%	21%	21%	65%	28%	7%
Éducateur	83%	10%	7%	62%	28%	10%

La vision du profil type d'un assistant d'éducation semble être partagée par tous les sujets interrogés, en effet, il existe une majorité affirmative pour chacun des items proposés.

Cependant, si nous nous intéressons de plus près aux résultats propres à chaque groupe, nous pouvons constater des avis mitigés sur certaines propositions en fonction du groupe d'appartenance des questionnés :

- Dans la validation du profil de l'assistant d'éducation comme étudiant ayant besoin de travailler, puisque nous constatons que ce profil, plébiscité par près de 70% des enseignants (avec un pourcentage de rejet de 14%) ne recueille que 50% des suffrages chez les AED, qui eux, le rejettent à 27%. Cependant, le test du Khi2 ne nous permet de conclure à une différence significative¹⁸.
- Dans la proposition de l'AED en tant que personne ayant pour projet de faire carrière dans l'Éducation Nationale ; car, cet item, jugé caractéristique du profil type d'un assistant d'éducation par les enseignants à 59%, fait l'objet d'une nette division chez les AED, qui le valident à 43% et le rejettent à 40%.

Il en va de même pour l'item proposant l'assistant d'éducation comme une personne ayant besoin de travailler. En effet, l'avis des enseignants ne semble pas tranché : leurs réponses tendent à valider cet item, bien que 21% d'entre eux le rejettent ou ne se prononcent pas. Chez les AED, en revanche, les opinions concernant ce profil nous apparaissent comme plus nettes, puisqu'ils sont 65% à l'entériner et 28% à le réfuter ; les sujets ne se prononçant pas ne représentent que 7% des réponses.

Le profil de l'assistant d'éducation—éducateur, quoique considéré par tous nos sujets comme constitutif du profil type d'un assistant d'éducation, ne recueille pas la même adhésion selon le groupe étudié : les enseignants estiment que l'AED est un éducateur à 83% tandis que pour les assistants d'éducation les réponses positives chutent à 62%.

Enfin, le profil de l'AED en tant que personne souhaitant travailler avec les jeunes semble être partagé par l'ensemble de nos sujets, dans la mesure où cet item n'est rejeté par aucun d'entre eux et est validé par 86% des enseignants et 93% des AED.

Tests des Khi2 :

Afin de déterminer plus précisément l'existence ou l'absence de différences significatives entre les réponses du groupe des enseignants et de celui des AED nous avons effectué les tests du Khi2 pour chaque item proposé, en relation avec le groupe d'appartenance.

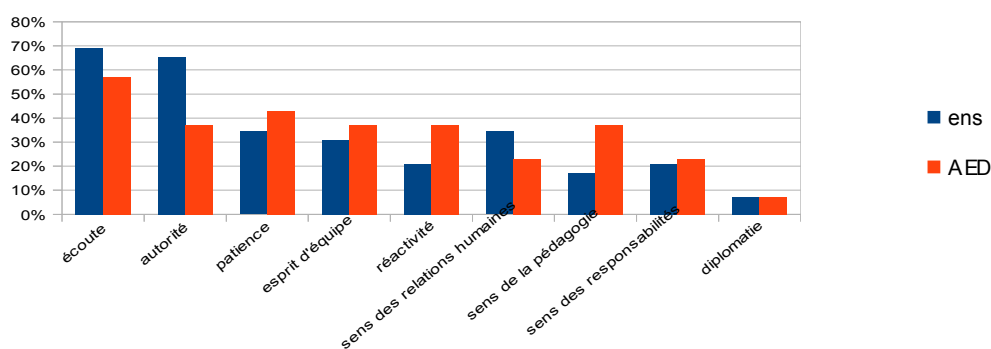
¹⁸ Voir les tableaux des Khi2 en annexes.

Avec un seuil p à 0,05 et un degré de liberté (ddl) égal à 2, les calculs des Khi2 nous permettent de voir qu'aucun item ne présente de différences significatives entre les groupes¹⁹

Au vu des résultats présentés ci-dessus, nous pouvons dire que la vision du profil type de l'AED est partagée par les deux groupes.

Pour la **question n°5**, qui visait, via un questionnaire dit de caractérisation, à repérer les 3 qualités essentielles pour exercer la fonction d'AED parmi une liste de 10 items, nous avons commencé par analyser les réponses sur l'effectif global. Les résultats sont présentés sous forme d'un diagramme en bâtons :

Figure 11 : Répartition des réponses par groupe relative aux qualités caractéristiques d'un AED (N=59).



Les trois qualités validées par le plus grand nombre de sujets, et donc considérées comme étant les plus caractéristiques d'un AED sont : l'écoute, l'autorité et la patience.

Il est intéressant de remarquer que l'item « être autonome » n'a été retenu par aucun sujet.

- Pour le groupe des enseignants, les qualités d'écoute et d'autorité sont celles qui arrivent en tête des qualités qu'un AED doit posséder, suivies en troisième position ex æquo par le sens des relations humaines et la patience.
- Pour les assistants d'éducation, les deux qualités qui ont été le plus choisies sont l'écoute et la patience.

La troisième qualité n'est pas définie par les AED de façon tranchée puisque 4 items proposés ont été cités par le même nombre de questionnés, il s'agit des qualités de réactivité, de sens de la pédagogie, d'esprit d'équipe et d'autorité.

¹⁹ Voir les tableaux des Khi2 en annexes.

Ainsi, enseignants et AED sont en accord quant à la place accordée à la qualité « être à l'écoute », qui occupe la pôle position des qualités associées à l'assistant d'éducation.

Des divergences surviennent pour les secondes et troisièmes qualités que chaque groupe considère comme significatives.

Pour la seconde qualité :

- Les enseignants mettent en avant la qualité d'autorité.
- Les AED, celle de patience.

Quant à la troisième qualité, elle n'est pas clairement définie, quel que soit le groupe étudié, plusieurs ex æquo apparaissent :

- Pour les enseignants les qualités de patience et de sens des relations humaines (34%).
- Pour les AED, les qualités d'autorité, de sens de la pédagogie, de réactivité et d'esprit d'équipe (37%).

Ces opinions quant aux qualités nécessaires à l'exercice du métier d'assistant d'éducation sont-elles distribuées de la même façon selon le groupe d'appartenance de nos répondants ?

Tests des Khi2 :

Le calcul des Khi2, au seuil $p = 0,05$ et avec un ddl à 1 ne nous permet pas de repérer de différences significatives dans le choix des items selon les groupes²⁰.

Pour la **question n°6**, nous avons demandé à nos sujets d'exprimer leur degré d'accord ou de désaccord pour chaque item proposé concernant ce qu'est le métier d'assistant d'éducation.

Les résultats se présentent ainsi :

Tableau 2 : Tableau de pourcentages présentant le degré d'accord ou de désaccord des différents groupes aux items proposés.

	enseignants		AED	
	accord	désaccord	accord	désaccord
Valorisant	46%	54%	53%	47%
Intéressant	96%	4%	100%	0%
Stable	7%	93%	7%	93%
Ouvrant des perspectives	46%	54%	62%	38%
Formateur	97%	3%	97%	3%

²⁰ Voir les tableaux des Khi2 en annexes.

Dans l'ensemble, les deux groupes s'accordent quant aux aspects « intéressant, formateur et instable » du métier. Nous pouvons noter que 100% des assistants d'éducation interrogés perçoivent leur métier comme étant intéressant.

Les points de divergences entre enseignants et AED se trouvent sur l'ouverture de perspectives qu'offre le métier ainsi que sur son aspect valorisant.

Bien que les avis soient tout de même mitigés, les AED se prononcent majoritairement (53%) en accord avec cet aspect de l'emploi tandis que les enseignants ne considèrent qu'à 46% que ce métier est un métier valorisant.

Le même constat peut être fait en ce qui concerne les opinions de nos sujets sur l'ouverture de perspectives qu'offre le métier d'assistant d'éducation ; en effet, si les AED estiment à 62% que leur métier leur ouvre des perspectives, seuls 46% des enseignants partagent cet avis.

A partir de ces informations, et afin de déterminer si effectivement (du moins sur certains items) le degré d'accord / désaccord se modifie en fonction du groupe d'appartenance, nous avons réalisé les tests du Khi2.

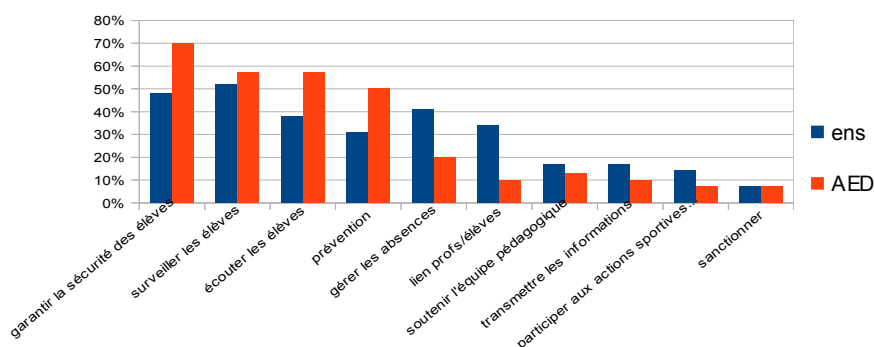
Tests des KHI2 :

Avec un degré de liberté à 1 et un seuil de significativité à 0,05 nous pouvons dire que les réponses de nos sujets ne dépendent pas de leur groupe d'appartenance²¹.

Pour la **question n°7**, nous avons demandé à nos sujets de choisir, parmi une liste de 12 items, les 3 fonctions qu'ils considèrent comme caractéristiques du métier d'AED. Nous avons, dans un premier temps, analysé leurs réponses sur l'effectif global.

Les résultats se présentent de la manière suivante :

Figure 12 : Répartition des réponses par groupe relative aux fonctions caractéristiques d'un AED (N=59).



²¹ Voir les tableaux des Khi2 en annexes.

Les trois fonctions qui se détachent comme étant les fonctions les plus significatives du métier d'AED sont celles de « garantir la sécurité des élèves », de surveillance et d'écoute.

Il est intéressant de noter que les items relatifs à l'aide aux nouvelles technologies et à l'accueil des parents d'élèves n'ont pas été retenus par nos sujets.

Ce que nous pouvons remarquer en observant ce diagramme, c'est que les fonctions jugées comme étant les plus caractéristiques du métier d'assistant d'éducation ne sont pas tout à fait les mêmes selon le groupe d'appartenance de nos sujets.

- Pour les enseignants, les trois fonctions apparaissant comme caractéristiques du métier d'AED sont : la surveillance, la sécurité des élèves et la gestion des absences.
- Pour les AED, nous trouvons en première position, la sécurité des élèves, suivie par un ex æquo entre l'écoute et la surveillance. A la troisième place nous voyons apparaître la fonction de prévention des situations-problèmes, qui n'occupe, pour les enseignants, que la sixième place. Il est intéressant de constater que la fonction de gestion des absences ne fait pas partie du trio de tête des fonctions plébiscitées par les assistants d'éducation.

Enfin notons que la fonction relative à la sanction arrive en dernière position pour les deux groupes.

Le test des Khi2 nous permettra de déterminer si cette différence entre les réponses de nos sujets et leur groupe d'appartenance est significative.

Tests des KHI2 :

Le traitement des Khi2, avec un seuil de significativité à 0,05 et un degré de liberté calculé à 1 nous permet de voir que les deux groupes ne présentent pas de différences significatives dans leurs choix de réponses²².

Nous traiterons à présent la question qui portait sur les notions d'appartenance, de reconnaissance et d'image du métier d'AED. Cette question qui, rappelons-le, **portait le n° 8** du questionnaire AED et **n° 9** du questionnaire enseignants invitait nos sujets à exprimer leur degré d'accord ou de désaccord avec une série d'items proposés.

Nous avons présenté les résultats sous forme d'un tableau :

²² Voir les tableaux des Khi2 en annexes.

Tableau 3 : Tableau présentant le degré d'accord / désaccord des différents groupes aux items proposés.

	enseignants		AED	
	accord	désaccord	accord	désaccord
L'AED appartient à la communauté éducative.	90%	10%	90%	10%
Le travail de l'AED est reconnu par le reste de la communauté éducative.	59%	41%	47%	53%
Le métier d'AED véhicule une image positive.	52%	48%	47%	53%
La formation des Aed est suffisante au regard de leurs missions.	14%	86%	23%	77%

Rappelons au préalable que les enseignants ne s'exprimaient pas ici en leur nom propre, mais en celui de la communauté enseignante. Cette technique de substitution, généralement utilisée pour rendre possible l'expression des opinions socialement non désirables (la zone muette de la représentation) ne pourra pas être exploitée ici, dans la mesure où nous ne pourrions pas comparer ces réponses à celles des enseignants s'exprimant en leur nom propre.

Pour les enseignants et les assistants d'éducation, l'AED est un membre de la communauté éducative. Nos deux groupes s'accordent également de manière très prononcée quant au manque de formation pour les AED par rapport à leurs missions.

Les points sur lesquels les avis semblent diverger, sont les items relatifs à la reconnaissance du travail et à l'image que peut véhiculer le métier.

A l'aide des tests du Khi2, nous pourrions déterminer si ces divergences d'opinions sont le fait du groupe d'appartenance de nos répondants.

Tests des KHI2 :

Au seuil de significativité 0,05 et avec un degré de liberté calculé à 1, il n'existe pas de différence significative entre les réponses de nos sujets et leur groupe d'appartenance²³.

²³ Voir les tableaux des Khi2 en annexes.

Intéressons nous à présent à la question qui ne s'adressait qu'aux enseignants (portant le n°8 de leur questionnaire), et qui, sous la forme d'une question fermée, sur la connaissance de l'identité des AED, était destinée à obtenir une information quant à l'intégration des assistants d'éducation au sein de l'équipe d'encadrement de leur établissement.

Rappelons que l'échantillon d'enseignants a été prélevé dans un seul établissement, avec une équipe de vie scolaire comptant au total 7 AED.

Au vu des réponses obtenues, il semblerait que seul 59% des enseignants interrogés connaissent l'identité de leurs collègues assistants d'éducation.

Nous avons proposé à nos sujets, dans une ultime question de s'exprimer librement sur le métier d'assistant d'éducation :

- Pour le groupe des enseignants, composé, rappelons-le de 29 individus, 16 réponses ont pu être comptabilisées (soit 55% de l'effectif).

Les thèmes qui ont été le plus souvent évoqués sont ceux du manque de reconnaissance (6 occurrences), de perception de l'AED comme une personne indispensable au fonctionnement de l'établissement (cité 5 fois) et de la nécessité de plus d'échanges entre enseignants et assistants d'éducation (4 occurrences).

- Pour le groupe des AED, qui comptait quant à lui 30 sujets, un total de 16 réponses également a pu être relevé (soit 53% de l'effectif).

Parmi les idées les plus souvent exprimées, nous avons pu noter un souhait de pérennisation de l'emploi (7 occurrences), la vision d'un métier permettant un enrichissement personnel (cité à 7 reprises) ainsi que, arrivant ex æquo avec 2 occurrences chacun, les thèmes de manque de reconnaissance et de formation insuffisante.

5. 2. Influence d'autres variables

Notre étude vise à connaître les représentations du métier d'assistant d'éducation dans deux groupes de la communauté éducative (enseignants et AED).

Sans vouloir nous éloigner de notre objectif premier, nous avons tout de même voulu savoir si d'autres variables renaient en ligne de compte dans la typologie des réponses de nos sujets dans la mesure où ces résultats pourraient ouvrir certaines perspectives.

Par conséquent, les résultats précédemment présentés ne laissant apparaître aucune différence significative quels que soient les items selon le groupe d'appartenance, nous nous sommes intéressés dans un premier temps au genre et à l'âge de nos répondants indépendamment de leur ensemble parent.

Il semblerait que seules certaines réponses à la cinquième question de notre questionnaire (relative aux qualités nécessaires à l'exercice de la fonction d'AED) présentent des différences significatives en fonction du genre ou de l'âge de nos sujets.

En effet, les résultats tendent à montrer que des différences significatives existent pour les items « écoute » et « sens des relations humaines » selon le genre des individus.

Ainsi :

- Pour l'item « écoute » : $\text{Khi}^2 = 4,90$; $p = 0,02$; $\text{ddl} = 1$ ²⁴.

La qualité d'écoute est mise en avant par la majorité des femmes (73%), tandis que les hommes ne la considèrent pas comme une qualité essentielle à l'exercice du métier d'AED (39%).

- Pour l'item « sens des relations humaines » : $\text{Khi}^2 = 4,27$; $p = 0,03$; $\text{ddl} = 1$.²⁵

Les opinions des hommes quant à cet item sont partagées puisqu'ils répondent par l'affirmative à 50%, tandis que les femmes, dans leur majorité (80%), ne considèrent pas cette qualité comme caractéristique de l'assistant d'éducation.

Nous avons également trouvé des différences pour les items « esprit d'équipe » et « autorité » selon l'âge des sujets, mais précisons que certains effectifs théoriques sont inférieurs à 5.

- pour l'item « esprit d'équipe » : $\text{Khi}^2 = 8,37$; $p = 0,03$; $\text{ddl} = 3$ ²⁶

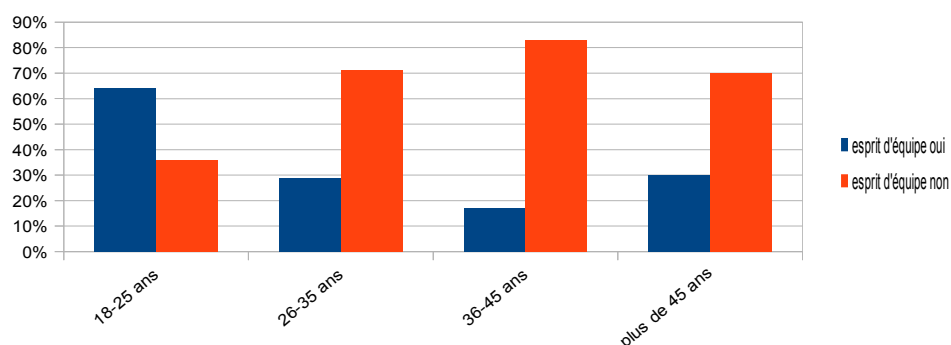
Ce sont les individus âgés de 18 à 25 ans qui estiment le plus que l'esprit d'équipe fait partie des qualités essentielles que doivent posséder les AED.

24 Voir les tableaux des Khi^2 en annexes.

25 Ibidem.

26 Ibidem.

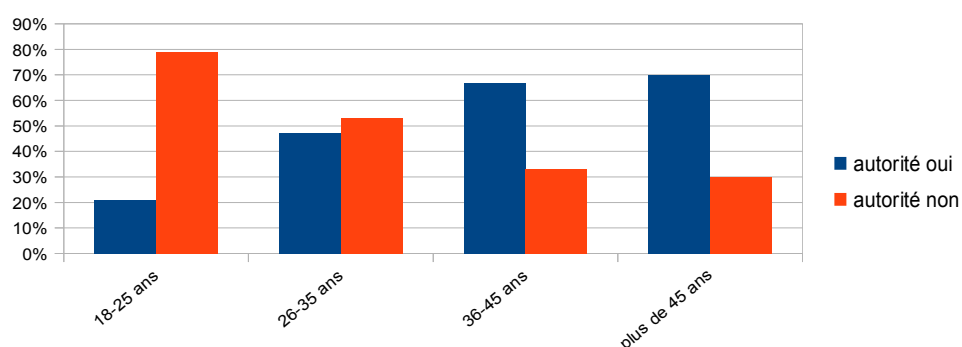
Figure 1 : Diagramme des répartitions des réponses en fonction de la tranche d'âge des répondants pour l'item « esprit d'équipe » (N=59).



- Pour l'item « autorité » : $\text{Khi}2 = 8,21$; $p = 0,04$; $\text{ddl} = 3$.²⁷

Les sujets les plus « âgés » (36-45 ans et plus de 45 ans) voient dans cet item une des qualités les plus caractéristiques des AED.

Figure 2 : Diagramme des répartitions des réponses en fonction de la tranche d'âge des répondants pour l'item « autorité » (N=59).



Voulant pousser notre analyse plus en avant, afin de déterminer si des différences significatives existent au sein même des groupes, nous avons réalisé des tests du $\text{Khi}2$ en fonction du genre, de l'âge et de l'expérience de nos sujets. Nous avons ajouté pour le groupe AED, la variable « poursuite d'études » dans nos critères de comparaison.

Nous tenons à préciser que nous avons conscience que ces résultats peuvent s'inscrire en dehors du cadre délimité par nos éléments de problématisation, mais leur étude nous semble intéressante et pourrait servir de base à un prolongement de notre questionnaire.

Ainsi :

- Pour le **groupe enseignant**, aucun item ne semble présenter de différences significatives au seuil p fixé à 0,05.

²⁷ Voir les tableaux des $\text{Khi}2$ en annexes.

- Pour le **groupe AED** en revanche, les questions n°4, n°5, n°6 et n°7 font apparaître des différences significatives dans les choix de réponse de nos sujets en fonction de certaines variables.

Pour la question n°4 (concernant le profil type de l'AED), avec cependant certains effectifs théoriques inférieurs à 5, l'item « étudiant ayant besoin de travailler » semble entretenir des relations avec la variable poursuite d'études : $\text{Khi}2 = 8,35$; $p = 0,01$; $\text{ddl} = 2^{28}$.

Il semble exister une relation entre la perception de l'AED comme étudiant ayant besoin de travailler et le fait que nos sujets poursuivent ou non des études. En effet, la majorité des assistants d'éducation poursuivant leurs études estiment que l'AED est un étudiant ayant besoin de travailler à 69%.

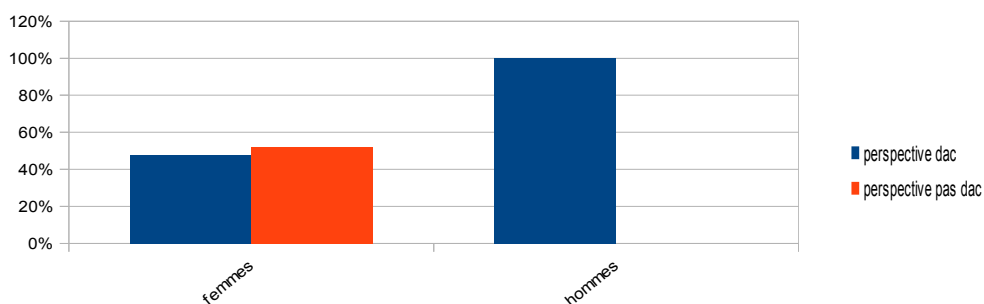
Les calculs des $\text{Khi}2$ sur la question n°5 (relative aux qualités caractéristiques d'un AED), laissent apparaître des différences concernant l'item « sens des relations humaines » avec la variable poursuite d'études ; précisons que certains effectifs théoriques sont inférieurs à 5 : $\text{Khi}2 = 4,61$; $p = 0,03$; $\text{ddl} = 3^{29}$.

Une forte proportion de sujets ne poursuivant pas d'études (94%) estime que le sens des relations humaines n'est pas une qualité essentielle, alors que les avis semblent plus partagés chez les sujets qui poursuivent encore leurs études (54% d'accord et 46% en désaccord).

Pour la question n°6 (relative à la perception de ce qu'est un AED), seul le genre ; avec certains effectifs théoriques inférieurs à 5 ; semble avoir une relation avec les réponses concernant le métier d'assistant d'éducation comme métier ouvrant des perspectives : $\text{Khi}2 = 4,70$; $p = 0,02$; $\text{ddl} = 1^{30}$.

La totalité des hommes (100%) estime que le métier d'AED ouvre des perspective, alors que les avis sont plus partagés chez les femmes.

Figure 3 : Diagramme des répartitions des réponses en fonction du genre des répondants pour l'item « ouverture de perspectives » (N=30).



28 Voir les tableaux des $\text{Khi}2$ en annexes.

29 Ibidem.

30 Ibidem.

La question n°7 (concernant les fonctions caractéristiques d'un AED) met en évidence des différences significatives entre les réponses concernant la fonction de surveillance et la variable « poursuite d'études » : $\text{Khi}2 = 4,54$; $p = 0,03$; $\text{ddl} = 1$ ³¹.

La majorité des assistants d'éducation ne poursuivant pas d'études (76%) considère la fonction de surveillance comme l'une des plus caractéristiques du métier d'AED, à l'inverse de leurs collègues étant encore étudiants (31%).

31 Voir les tableaux des $\text{Khi}2$ en annexes.

5. 3. Interprétation

Après avoir analysé les résultats d'enquête sur les représentations du métier d'assistant d'éducation, nous tenterons d'apporter des éléments d'interprétation.

Le dépouillement et l'analyse des productions des personnes interrogées nous amènent à faire les constats suivants :

- La structure de la représentation étudiée semble partagée par nos sujets, malgré une différence de hiérarchisation des catégories.

En effet, bien que les enseignants placent en avant l'aspect professionnel de la fonction (la catégorie pédagogie-éducation arrivant en tête de leurs évocations et le terme « assistant d'éducation » étant relié à l'image du surveillant.) et que les AED tendent à privilégier l'aspect humain de leur métier (en accordant une place importante à la catégorie « relationnel ») ; 4 catégories se placent systématiquement soit dans la zone du noyau central, soit dans celle de la première périphérie, quel que soit le groupe d'appartenance.

Ces notions de pédagogie-éducation, de surveillance, d'autorité et de relationnel (incluant des termes tels que l'accueil ou l'écoute) que nous retrouvons dans les fonctions décrites par les textes législatifs³², semblent ancrées dans la représentation du métier d'assistant d'éducation ; l'inscrivant dans le système de valeurs de la société. De plus, aucun calcul des Khi2 n'a permis de déceler de différences significatives concernant la structure de la représentation étudiée.

- La recherche du profil type de l'assistant d'éducation fait apparaître une personne ou un étudiant ayant besoin de travailler et désireux de travailler avec les jeunes. L'assistant d'éducation est perçu comme un éducateur, un individu voulant faire carrière dans l'Éducation Nationale, ce quel que soit le groupe d'appartenance de nos sujets et malgré des avis mitigés. En effet, l'étude des Khi2 montre qu'aucun item ne présente de différence significative entre les groupes. Encore une fois, les textes de lois stipulent bien certaines particularités du profil de l'assistant d'éducation, puisque l'article L. 916-1 indique par exemple que « le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité aux étudiants boursiers ». La représentation du profil type de l'AED est belle et bien sociale et partagée par l'ensemble de nos sujets.

32 Voir la loi n° 2003-400 relative aux assistants d'éducation en annexes.

Cependant, en élargissant nos investigations, nous avons pu mettre au jour des différences significatives au sein même du groupe des AED . En effet, l'item « étudiant ayant besoin de travailler » est validé par les assistants d'éducation poursuivant eux-même leurs études à 69%. Seuls 35% des AED ne poursuivant pas d'études le valident. Ces résultats peuvent se comprendre comme une réponse-reflet de la situation propre à chacun des questionnés. Rappelons, toutefois que 57% des assistants d'éducation interrogés ne poursuivent pas d'études. Malgré les textes réglementaires et la représentation partagée (au niveau des groupes) du profil type de l'AED concernant cet item, une évolution des profils semble se dessiner.

- Quoique les choix des individus interrogés pouvaient à première vue sembler distincts, nous avons pu, grâce au test des Khi2 déterminer qu 'aucune différence significative n'existait quant aux qualités considérées comme caractéristiques d'un AED par rapport au groupe d'appartenance. Ainsi, l'assistant d'éducation doit posséder, pour l'ensemble de nos sujets (indépendamment de leur groupe) les qualités d'écoute, d'autorité et de patience. Ces résultats sont à l'image des premiers constats obtenus, la qualité d'écoute est reliée à l'aspect relationnel du métier, plébiscité par l'ensemble de nos sujets ; cette qualité nous semble être essentielle dans la communication avec les élèves. L'autorité, déjà présente dans l'étude structurale de la représentation du métier, peut être considérée comme un moyen de positionnement de l'AED en tant qu'adulte référent face à un public d'adolescents qui teste les limites, et qui nécessite, par conséquent, des qualités de patience, afin de favoriser un accompagnement efficace.

Cependant, lors de nos analyses complémentaires, nous avons pu voir que le genre des individus pouvait entretenir une relation avec certains items ; ainsi, les femmes semblent privilégier la qualité d'écoute mais paradoxalement, n'estiment pas que le sens des relations humaines soit une qualité caractéristique de l'assistant d'éducation. Il en va de même pour la place accordée à l'esprit d'équipe, qui occupe une place importante chez nos sujets les plus jeunes, alors que l'autorité est mise en avant par les individus plus âgés. Une différence dans la perception des qualités caractéristiques de l'AED semble exister non pas au niveau des groupes mais dépendre de l'âge et du genre des individus. Cette piste serait intéressante à explorer avec des échantillons plus conséquents afin d'obtenir des effectifs théoriques suffisants en vue de procéder à des tests statistiques permettant d'affirmer de façon certaine que les deux variables

précédemment citées influent sur les réponses des individus.

- Le métier d'AED est considéré par l'ensemble de nos sujets comme valorisant, intéressant, formateur, ouvrant des perspectives mais instable.

En effet, bien que certains avis semblaient une fois encore mitigés au premier abord, l'étude des différences, par la voie statistique, nous a démontré que les opinions concernant ce qu'est le métier d'AED ne diffère pas en fonction du groupe d'appartenance. Il est intéressant de noter que malgré la précarité du statut d'AED (CDD d'un an renouvelable dans la limite de 6 ans.) les individus interrogés ne remettent pas en cause les aspects positifs de ce métier, qui en plus de permettre aux acteurs de se former dans la perspective d'intégrer un emploi, revêt un caractère intéressant pour plus de 90% de nos questionnés.

Des différences sont à noter à l'intérieur du groupe des AED, dans lequel le genre semble rentrer en ligne de compte dans la typologie de certaines réponses, notamment concernant l'item relatif au métier d'assistant d'éducation ouvrant des perspectives. Les hommes se prononcent majoritairement en accord avec cet aspect du métier, mais rappelons qu'ils ne représentent que 27% de nos effectifs AED, une fois encore, un panel plus large nous permettrait d'inférer de manière certaine sur l'effectivité de cette différence d'opinion.

- Parmi les différents items proposés et bien que les fonctions mises en avant par chacun des groupes aient pu paraître différentes (les enseignants privilégiant une fois encore l'aspect professionnel du métier et les assistants d'éducation le côté « humain »), nous constatons une homogénéité des fonctions caractéristiques de l'AED plébiscitées par l'ensemble de nos sujets (aucun item ne présentant une fois encore de différence significative en fonction du groupe d'appartenance). Assurer la sécurité des élèves au sein de l'établissement scolaire ainsi que leur surveillance sont essentielles, et implicitement liées à l'encadrement tel qu'il est décrit dans les textes réglementaires et les descriptifs de postes propres à chaque établissement. La fonction d'écoute, qui apparaît également comme l'une des fonctions jugée caractéristique du métier d'AED corrobore les résultats précédemment vus ; de plus, le fait que la fonction relative à la sanction n'arrive qu'en dernière position des évocations de nos sujets nous laisse à penser que la perception de l'AED comme « gardien de l'ordre » tend à s'effacer au

profit de celle d'un assistant d'éducation bienveillant, à l'écoute des élèves tout en étant garant du respect des règles de savoir- être.

Cependant, en élargissant notre champ de comparaison, nous avons vu émerger une différence dans les réponses des AED eux-mêmes, en rapport avec la poursuite (ou non) d'études ; ainsi, les assistants d'éducation toujours étudiants ne considèrent pas la fonction de surveillance comme l'une des plus caractéristiques de leur métier. Nous pouvons ici soulever un point qui pourrait se révéler intéressant à approfondir, car les textes stipulent clairement que ces emplois sont destinés en priorité à des étudiants et que les assistants d'éducation sont recrutés par les établissements « [...] pour exercer des fonctions [...] en lien avec le projet d'établissement, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves [...] » (loi n°2003-400, art. L. 916-1). Un décalage entre les fonctions dictées aux AED par les textes et la perception de leurs missions paraît se dessiner.

- Aucune différence significative entre les groupes n'a pu être mise en évidence quant aux notions de reconnaissance, d'appartenance, d'image du métier ou de formation. Ainsi, l'assistant d'éducation est, pour nos sujets, intégré à la communauté éducative, et bien que les premiers résultats tendent à montrer que les AED ne considèrent pas que leur travail est reconnu par le reste de la communauté éducative, nous ne pouvons, après analyse, confirmer cette première impression.

Le point de consensus le plus frappant concerne l'item relatif à la formation des assistants d'éducation ; la formation de bassin dispensée sur une journée aux nouveaux personnels d'éducation ne semble pas suffisante au regard des missions confiées aux AED. Nous pouvons effectivement remarquer (d'après notre expérience), que même si cette formation a le mérite d'exposer le type de problèmes susceptibles d'être rencontrés, ainsi que les solutions pouvant être appliquées. Chaque situation, chaque adolescent est foncièrement différent, et, de fait, la formation se fait essentiellement sur le terrain et grâce aux échanges avec les pairs.

- Malgré le constat précédent qui tend à montrer que l'AED appartient à la communauté éducative et serait donc considéré comme un collègue par les enseignants, nous constatons également que peu d'entre eux connaissent l'identité des AED de leur établissement. Ainsi, l'assistant d'éducation serait effectivement intégré à la communauté éducative mais non pas en tant que collègue à part entière, il

représenterait, selon nous, un élément de cette entité que nous appelons « vie scolaire », qui de part les textes voit son équipe changer régulièrement ; ce qui ne facilite pas la reconnaissance réelle de l'AED en tant que collègue, et par là même, peut constituer un frein à l'émergence d'une identité professionnelle durable.

- Enfin, les évocations libres de nos sujets nous permettent de cerner certaines préoccupations qui, précisons-le, ne valent que pour les terrains d'enquête que nous avons explorés.

Ainsi, la préoccupation majeure des assistants d'éducation interrogée semble être celle de l'évolution de leur contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, ce qui, de notre point de vue, permettrait aux AED d'acquérir pleinement une identité au sein des établissements scolaires.

Les enseignants quant à eux estiment que l'AED est un élément indispensable dans un établissement, mais déplorent le manque de reconnaissance vis-à-vis de ces personnels. Ces réponses nous semblent pour le moins paradoxales, car l'acceptation de l'AED en tant qu'élément indispensable constitue en elle-même une reconnaissance. Une étude approfondie de ces thèmes avec l'utilisation d'autres méthodologies telles que l'entretien nous permettrait peut-être d'éclaircir et de préciser l'opinion des enseignants par rapport à ce point.

CONCLUSION

Notre interrogation première, basée sur notre expérience ainsi que sur le manque de littérature concernant le métier d'assistant d'éducation, nous a conduit à mener ce travail de recherche en recourant au concept des représentations sociales.

Tout au long de cette étude, nous avons tenté de poser les premiers jalons d'une description des représentations de ce métier dans deux groupes de la communauté éducative (enseignants et AED).

De façon générale, l'analyse des résultats obtenus et le traitement statistique des données (Khi2) nous a permis de constater qu'une représentation partagée par les deux groupes existe.

Ainsi, le métier d'assistant d'éducation est un métier :

- ◆ Qui requiert des qualités d'écoute, d'autorité et de patience.
- ◆ Regroupant des notions de pédagogie, de surveillance, d'autorité mais fondé sur un aspect relationnel.
- ◆ Dont les fonctions principales sont d'assurer la sécurité et la surveillance des élèves tout en étant à leur écoute.
- ◆ Qui concerne des personnes ou des étudiants ayant besoin de travailler, désireux de faire carrière dans l'Éducation Nationale, au contact des jeunes dans le but de transmettre une éducation.
- ◆ Valorisant et formateur, ouvrant des perspectives et intéressant bien qu'instable.

L'AED, d'après nos résultats, appartient à la communauté éducative et renvoie une image plutôt positive, son travail semble reconnu malgré un manque de formation au regard des missions qui lui sont confiées.

Quoique nous ayons pu mettre en évidence cette représentation du métier d'assistant d'éducation, nous tenons à attirer votre attention sur les limites de cette étude.

En effet, notre échantillon ne concernant que trois établissements de la région Albigeoise, une étude sur un plus grand nombre de sujets (enseignants et AED) pourrait apporter un éclairage complémentaire à la question, et permettre d'obtenir des résultats généralisables.

De plus, notre groupe d'assistant d'éducation ne se compose que d'agents exerçant en collèges, il serait nécessaire d'interroger des assistants d'éducation en poste dans des lycées.

Effectivement, le travail peut être perçu différemment puisque lycéens et collégiens sont deux populations différentes, n'ayant pas les mêmes besoins.

En effet, en poussant plus en avant nos comparaisons, et bien que ce travail d'analyses complémentaires puisse paraître éloigné de notre objectif premier, nous avons identifié des différences d'opinion au sein d'un seul et même groupe : celui des assistants d'éducation.

Certains éléments de la représentation mise au jour ne semblent pas partagés par l'ensemble des AED interrogés. Ces points de divergences sont intéressants à noter dans car, comme nous l'avons exposé lors de notre interprétation, ils tendent à montrer qu'un écart semble se creuser entre les textes régissant la fonction et la perception du métier par les acteurs eux-même.

De plus, l'évocation de la précarité des contrats combinée à un sentiment de non reconnaissance du travail, évoqué lors de la question ouverte de notre questionnaire, soulève le point de la construction d'une réelle identité professionnelle pour ces personnels qui ne sont que « de passage » dans l'Institution.

Il nous semblerait encore une fois nécessaire d'augmenter le nombre de sujets interrogés (puisque des effectifs théoriques inférieurs à 5 sont apparus lors de nos calculs statistiques), afin de confirmer et de généraliser ces premiers résultats.

Dans la perspective de prolonger notre étude en tenant compte de toutes les remarques faites précédemment et de toutes les ouvertures possibles, il nous paraîtrait intéressant, dans l'avenir, d'approfondir cette question des représentations sociales du métier d'assistant d'éducation sur un nombre plus important de sujets, peut-être en introduisant d'autres méthodologies, telle que celle de l'entretien, qui pourrait s'avérer riche pour essayer de qualifier ces représentations.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abric, J.C. (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cousset : Del Val.
- Abric, J.C. (1994a). *L'organisation interne des représentations sociales : Système central et système périphérique*. dans C. Guimelli (dir.) *Structures et transformations des représentations sociales*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Abric, J.C. (1994b). *Pratiques sociales et représentations*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Abric, J.C. (2003). *La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales*. Dans J.C. Abric, *Méthode d'étude des représentations sociales*. Ramonville-Saint-Agne : Erès.
- Barbier, C. (2011). *Assistants d'éducation, quelle contribution au projet éducatif de l'établissement ?* Paris : Scérèn.
- Bataille, M. , Blin, J.F. , Jacquet-Mias, C. et Piaser, A. (1997). *Représentations sociales, représentations professionnelles, systèmes des activités professionnelles*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Delahaye, J.P. (dir.) , Barbier, C. , Durand, F. , Machuré, N. et Véran, J. P. (2009). *Le conseiller principal d'éducation, de la vie scolaire à la politique éducative*. Paris : Berger-Levrault.
- Deschamps, J.C. et Moliner, P. (2010). *L'identité en psychologie sociale, des processus identitaires aux représentations sociales*. Paris : Armand Colin.
- Doise, W. (1985). *Les représentations sociales : définition d'un concept*. Connexions.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation*. Paris : Armand Colin.
- Durkheim, E. (1898). *Représentations individuelles et représentations collectives*. Revue de métaphysique et de Morale.
- Fischer, G.N. (1987). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. Paris : Dunod.
- Flament, C. (1962). L'analyse de similitude. *Cahiers du centre de recherche opérationnelle*, 4, 63-97.
- Flament, C. et Rouquette, M.L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires : comment étudier les représentations sociales*. Paris : Armand Colin.
- Guimelli, C. et Deschamps, J.C. (2000). *Effets de contextes sur la production d'associations verbales*. Les cahiers internationaux de la psychologie sociale, 47-48.
- Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Jodelet, D. (1997). *Représentations sociales : phénomène, concept et théorie*, in *Psychologie sociale*. sous la direction de S. Moscovici. Paris : Presses Universitaires de France.
- Moliner, P. (1993). *Cinq questions à propos des représentations sociales*. Les cahiers internationaux de la psychologie sociale, 20, 5-14.
- Moliner, P. (1996). *Images et représentations sociales : de la théorie des représentations à l'étude des images sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

- Moliner, P. , Rateau, P. et Cohen-Scali, V. (2002). *Les représentations sociales, pratique des études de terrain*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Osty, F. (2003). *Le désir de métier, engagement, identité et reconnaissance au travail*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Rouquette, M.L. et Rateau, P. (1998). *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Sainsaulieu, R. (1996). *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

TEXTES DE LOI

- Loi n° 2003-400 du 30/04/2003, relative aux assistants d'éducation.
- Décret du 11 mai 1937, portant statut des maîtres et maîtresses d'internat des lycées, collèges et cours secondaires.
- Décret du 27 octobre 1938, portant statut des surveillants d'externat.
- Décret n° 2003-484 du 6/06/2003, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.
- Décret n° 2008-316 du 4/04/2008, modifiant le décret n° 2003-484.

REFERENCE WEBOGRAPHIQUE

- Loubère, L. et Ratinaud, P. (2013). Documentation Iramuteq :
http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/documentation_iramuteq_21_12_2013.pdf
<http://www.education.gouv.fr>

TABLE DES ANNEXES

- **ANNEXE 1 : TABLE DES ABREVIATIONS.**
- **ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE ASSISTANT D'EDUCATION.**
- **ANNEXE 3 : TABLEAU DE CATEGORISATION.**
- **ANNEXE 4 : TABLEAUX DES KHI2.**
 - **Partie 5. 1. Présentation et analyse des résultats.**
 - **Partie 5. 2. Influence d'autres variables.**
- **ANNEXE 5 : TABLE DES FIGURES.**
 - **Partie 5. 1. Présentation et analyse des résultats.**
 - **Partie 5. 2. Influence d'autres variables.**
- **ANNEXE 6 : TABLE DES TABLEAUX.**
- **ANNEXE 7 : LOI N° 2003-400 du 30/04/2003, relative aux assistants d'éducation**

ANNEXE 1

TABLE DES ABREVIATIONS

- AED : Assistant d'éducation.
- AVS-CO : Auxiliaire de vie scolaire collectif.
- AVS-I : Auxiliaire de vie scolaire individuel.
- COP : Conseiller d'orientation psychologue.
- CPE : Conseiller principal d'éducation.
- DDL : Degré de liberté.
- EFIV : Enfants issus de familles itinérantes et de voyageurs.
- ENT : Environnement numérique de travail.
- EPLE : Établissement public local d'enseignement.
- IRAMUTEQ : Interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires.
- MI : Maître d'internat.
- ROME (fiche) : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois.
- SE : Surveillant d'externat.
- SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté.
- TICE : Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement.
- ULIS : Unité locale pour l'inclusion scolaire.
- UPE2A : Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE ASSISTANTS D'EDUCATION

PRESENTATION

Dans le cadre d'un Master en Sciences de l'Éducation au sein de l'université de Toulouse Jean Jaurès, j'effectue une recherche portant sur les représentations du métier d'assistant d'éducation.

Cette étude vise à mieux connaître votre perception de votre métier.

Dans cet objectif, je vous demanderais de bien vouloir répondre le plus spontanément possible aux questions posées.

Je tiens à préciser que ce questionnaire est totalement anonyme et que les données recueillies ne seront utilisées que dans le cadre de l'élaboration de mon mémoire.

Je vous remercie par avance de votre contribution à cette étude.

Consigne :

La question se présente ainsi :

affirmation proposée

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord.

Pour y répondre, veuillez entourer l'un des 6 chiffres proposés, en sachant que :

- 1 signifie « pas du tout d'accord ».
- 2 signifie « pas d'accord ».
- 3 signifie « plutôt pas d'accord ».
- 4 signifie « plutôt d'accord ».
- 5 signifie « d'accord ».
- 6 signifie « tout à fait d'accord ».

1. Quels sont les 4 ou 5 mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit lorsque vous pensez au métier d'assistant d'éducation ?

réponses	rang	lien				
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--
		++	+	0	-	--

2. Classez vos réponses de 1 à 5 dans la colonne « rang », en accordant le rang 1 à la réponse qui est pour vous la plus caractéristique du métier d'assistant d'éducation et en accordant le rang 5 à la réponse la moins caractéristique.

3. Pour chacune des réponses, entourez dans la colonne « lien », le symbole « ++ » si votre réponse représente un aspect très positif du métier d' AED (« + » si c'est un aspect positif) et « -- » s'il s'agit d'un aspect très négatif (« - » si c'est un aspect négatif). Entourez 0 si l'on ne peut pas exprimer le lien entre votre réponse et le métier d'assistant d'éducation en terme de « négatif » ou « positif ».

4. D'après vous, un assistant d'éducation est :

Propositions	Plutôt oui	Plutôt non	Ne se prononce pas
Un étudiant ayant besoin de travailler			
Une personne désireuse de faire carrière dans l'Éducation Nationale			
Une personne qui veut travailler avec les jeunes			
Une personne ayant besoin de travailler			
Un éducateur			

5. Entourez, selon vous, les 3 principales qualités qu'un assistant d'éducation doit posséder.

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Avoir le sens de la pédagogie | 6. Être à l'écoute |
| 2. Être patient | 7. Avoir le sens des responsabilités |
| 3. Avoir l'esprit d'équipe | 8. Savoir faire preuve de diplomatie |
| 4. Faire preuve d'autorité | 9. Savoir être autonome |
| 5. Être réactif | 10. Avoir le sens des relations humaines |

6. A partir des propositions suivantes, notez votre degré d'accord sur ce qu'est pour vous le métier d'assistant d'éducation :

Propositions	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Un métier valorisant				
Un métier intéressant				
Un métier stable				
Un métier ouvrant des perspectives				
Un métier formateur				

7. Entourez, selon votre opinion, les 3 principales fonctions du métier d'assistant d'éducation.

- | | |
|---|---|
| 1. Soutenir l'équipe pédagogique. | 7. Écouter les élèves. |
| 2. Gérer les absences. | 8. Transmettre les informations utiles au reste des personnels. |
| 3. Participer aux actions sportives, sociales ou culturelles. | 9. Garantir la sécurité des élèves dans l'établissement. |
| 4. Surveiller les élèves durant les temps « hors classe ». | 10. Accueillir les parents d'élèves. |
| 5. Aider à l'utilisation des nouvelles technologies. | 11. Prévenir les situations-problèmes. |
| 6. Sanctionner. | 12. Faire le lien entre les professeurs et les élèves. |

8. Prononcez-vous sur les affirmations suivantes :

- L'assistant d'éducation appartient à la communauté éducative.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord
- Le travail de l'assistant d'éducation est reconnu par le reste de la communauté éducative.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord

➤ Le métier d'assistant d'éducation véhicule une image positive.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord

➤ La formation des assistants d'éducation est suffisante au regard de leurs missions.
Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 Tout à fait d'accord

9. Depuis combien de temps exercez-vous le métier d'assistant d'éducation ?

10. Vous êtes ?

Un homme. Une femme.

11. Quel est votre âge ?

12. Poursuivez-vous actuellement des études supérieures ou une formation ?

Oui.
 Non.

Si oui, merci de préciser :

13. Désirez-vous ajouter quelque chose concernant le métier d'assistant d'éducation ?

Merci d'avoir répondu à ce questionnaire.

- Nous avons ajouté une question au questionnaire destiné aux enseignants :

8. Connaissez-vous les prénoms / noms de tous les assistants d'éducation de votre établissement ?

Oui Non Ne se prononce pas

ANNEXE 3

TABLEAU DE CATEGORISATION

Catégories	Mots associés	Effectifs
Relationnel	Écoute, communication, dialogue, accueil...	58
Pédagogie-éducation	Aide, éducateur, accompagnement...	44
Surveillance	Encadrement, étude, surveillance...	40
Autorité	Discipline, sanctionner, autorité...	27
Compétence	Patience, discernement, attentif...	18
Travail d'équipe	CPE, équipe...	13
Surveillant	Pion, surveillant...	12
Gestion	Administratif, organisation, gérer les absences...	11
Public	Élèves, famille, enfant...	11
Adaptabilité	Polyvalent, multitâche, adaptation...	8
Inconvénient	Précaire, sous-payé, difficulté...	7
Lieu de travail	Vie scolaire.	7
Valeurs	Respect, respectueux, valeurs...	6
Motivation	Nécessité, motivé...	5
Responsabilité	Responsable, responsabilité...	4
Féminin	Féminin.	1
Mérite	Mérite.	1

ANNEXE 4

TABLEAUX DES KHI2

➤ Partie 5. 1. Présentation et analyse des résultats

- **Questions n° 1 / 2 / 3 :**

Pour la première série de mots : le degré de liberté est calculé à 9
(10 lignes et 2 colonnes)

chi	13.6369683908046
p	0.135837622973952

Pour la seconde série de mots : le degré de liberté est calculé à 12
(13 lignes et 2 colonnes)

chi	18.3209146983285
p	0.106288203690066

Pour la troisième série de mots : le degré de liberté est calculé à 12
(13 lignes et 2 colonnes)

chi	14.9388575409265
p	0.244797214999093

Pour la quatrième série de mots : le degré de liberté est calculé à 13
(14 lignes et 2 colonnes)

chi	15.9873768472906
p	0.249812167195474

Pour la cinquième série de mots : le degré de liberté calculé à 10
(11 lignes et 2 colonnes)

chi	8.96513605442177
p	0.535415470815802

- **Question n°4 :**

Pour l'item « étudiant ayant besoin de travailler » :

chi	2.36468253968254
p	0.306560157681743

Pour l'item « personne voulant faire carrière dans l'Éducation Nationale » :

chi	3.73314288933964
p	0.154652990214686

Pour l'item « personne voulant travailler avec les jeunes » :

chi	0.271100427350427
p	0.602594549863474

Pour l'item « personne ayant besoin de travailler » :

chi	2.52609078114004
p	0.282791503229053

Pour l'item « éducateur » :

chi	3.32987012987013
p	0.189202943488519

- **Question n°5 :**

Pour l'item « sens de la pédagogie » :

chi	1.91819491780273
p	0.166055788125391

Pour l'item « patience » :

chi	0.184794755400078
p	0.66728467688473

Pour l'item « esprit d'équipe » :

chi	0.0330603448275862
p	0.85572003373068

Pour l'item « réactivité » :

chi	1.13884019124891
p	0.285897534374741

Pour l'item « autorité » :

chi	3.82437937640375
p	0.0505120512683311

Pour l'item « écoute » :

chi	0.500393614617753
p	0.479327222390517

Pour l'item « sens des responsabilités » :

chi	2.74465248483193e-31
p	1

Pour l'item « diplomatie » :

chi	2.29552753276852e-31
p	1

Pour l'item « sens des relations humaines » :

chi	0.432754998551145
p	0.510640199633894

- **Question n°6 :**

Pour l'item « métier valorisant » :

chi	0.0690476190476191
p	0.792728525363536

Pour l'item « métier intéressant » :

chi	0.00282738095238096
p	0.957593970478709

Pour l'item « métier stable » :

chi	2.29552753276852e-31
p	1

Pour l'item « métier ouvrant des perspectives » :

chi	0.844999098509943
p	0.357970929065244

Pour l'item « métier formateur » :

chi	5.53745676764336e-32
p	1

- **Question n°7 :**

Pour l'item « soutenir l'équipe pédagogique » :

chi	0.00305172413793105
p	0.955945340221368

Pour l'item « gérer les absences » :

chi	2.2506350652587
p	0.13355958036037

Pour l'item « participer aux actions sportives, sociales ou culturelles » :

chi	0.225253921781248
p	0.635065525773438

Pour l'item « surveiller les élèves dans les temps hors classe » :

chi	6.90289412073203e-31
p	0.9999999999999999

Pour l'item « sanctionner » :

chi	2.29552753276852e-31
p	1

Pour l'item « Écouter les élèves » :

chi	1.39243703321151
p	0.237993973874121

Pour l'item « transmettre les informations utiles au reste des personnels » :

chi	0.186535806851476
p	0.665815612016645

Pour l'item « garantir la sécurité des élèves dans l'établissement » :

chi	2.05387896825397
p	0.151818957820137

Pour l'item « prévenir les situations-problèmes » :

chi	1.48228619321292
p	0.223417168474401

Pour l'item « faire le lien entre les professeurs et les élèves » :

chi	3.81859599046631
p	0.0506866940994916

- **Question n°8 :**

Pour l'item « appartenance » :

chi	5.26058392926119e-31
p	0.9999999999999999

Pour l'item « reconnaissance » :

chi	0.433636249271678
p	0.51021006901209

Pour l'item « image positive » :

chi	0.0163888888888889
p	0.898133861123044

Pour l'item « formation » :

chi	0.367626153779171
p	0.544301069553614

➤ Partie 5. 2. Influence d'autres variables

- **Question n°5 :**

- Item « écoute » / variable genre

chi	4.90598594714448
p	0.026763768669484

- Item « sens des relations humaines » / variable genre

chi	4.27947961027229
p	0.0385751568323226

- Item « esprit d'équipe » / variable âge

chi	8.37511419952596
p	0.0388631758856635

- Item « autorité » / variable âge

chi	8.21566309282334
p	0.0417586576042412

Calcul des Khi2 sur le groupe AED

- **Question n°4 :**

- Item « étudiant ayant besoin de travailler » / variable « poursuite d'études »

chi	8.35811247575954
p	0.0153129525338973

- **Question n°5 :**

- Item « sens des relations humaines » / variable « poursuite d'études »

chi	4.61707090863101
p	0.0316552499851304

- **Question n°6 :**

- Item « métier ouvrant des perspectives » / variable genre

chi	4.70975378787879
p	0.0299919467356201

- **Question n°7 :**

- Item « surveiller les élèves durant le temps hors classe » / variable « poursuite d'études »

chi	4.54290452693434
p	0.0330554581772408

ANNEXE 5

TABLE DES FIGURES

➤ PARTIE 5.1 : Présentation et analyse des résultats

<u>Figure 1.</u> Diagramme de représentation des catégories sur l'ensemble de nos sujets (N=59).....	33
<u>Figure 2.</u> Arbre maximum de l'analyse de similitude des réponses à l'association libre « assistant d'éducation » en co-occurrence (N=59).....	34
<u>Figure 3.</u> Représentation hiérarchique selon les enseignants (N=29).....	34
<u>Figure 4.</u> Arbre maximum de l'analyse de similitude des réponses à l'association libre « assistant d'éducation » en co-occurrence (N=29).....	35
<u>Figure 5.</u> Évocation hiérarchisée « assistant d'éducation » item (rangs et fréquences), selon le groupe enseignant (N=29).....	36
<u>Figure 6.</u> Représentation hiérarchique selon les AED (N=30).....	37
<u>Figure 7.</u> Arbre maximum de l'analyse de similitude des réponses à l'association libre « assistant d'éducation » en co-occurrence (N=30).....	37
<u>Figure 8.</u> Évocation hiérarchisée « assistant d'éducation » item (rangs et fréquences), selon le groupe AED (N=30).....	38
<u>Figure 9.</u> Diagramme de représentation des catégories selon le groupe (N=59).....	39
<u>Figure 10.</u> Représentation graphique des aspects positifs, négatifs ou neutres associés aux mots cités (N=59).....	40
<u>Figure 11.</u> Répartition des réponses par groupe relative aux qualités caractéristiques d'un AED (N=59).....	42
<u>Figure 12.</u> Répartition des réponses par groupe relative aux fonctions caractéristiques d'un AED (N=59).....	44

➤ PARTIE 5.2 : Influence d'autres variables

<u>Figure 1.</u> Diagramme des répartitions des réponses en fonction de l'âge des répondants pour l'item « esprit d'équipe » (N=59).....	49
<u>Figure 2.</u> Diagramme des répartitions des réponses en fonction de l'âge des répondants pour l'item relatif à l'autorité (N=59).....	49
<u>Figure 3.</u> Diagramme des répartitions des réponses en fonction du genre des répondants pour l'item « ouvertures de perspectives » (N=30).....	50

ANNEXE 6

TABLE DES TABLEAUX

<u>Tableau 1.</u> Détail des réponses aux items par groupe.....	40
<u>Tableau 2.</u> Tableau de pourcentages présentant le degré d'accord ou de désaccord des différents groupes aux items proposés.....	43
<u>Tableau 3.</u> Tableau présentant le degré d'accord/désaccord des différents groupes aux items proposés.....	46

ANNEXE 7

LOI N° 2003-400 du 30/04/2003 relative aux assistants d'éducation.

NOR: MENX0300020L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté, Vu la décision n° 2003-471 DC du 24 avril 2003,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

Le 6° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est ainsi rédigé :

« 6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement. »

Article 2

I. - Le titre Ier du livre IX du code de l'éducation est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

« Dispositions relatives aux assistants d'éducation

« Art. L. 916-1. - Des assistants d'éducation peuvent être recrutés par les établissements d'enseignement mentionnés au chapitre II du titre Ier et au titre II du livre IV pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, fonctions en lien avec le projet d'établissement, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves et l'aide à l'accueil et à l'intégration scolaires des élèves handicapés, y compris en dehors du temps scolaire.

« Les assistants d'éducation qui remplissent des missions d'aide à l'accueil et à l'intégration scolaires des élèves handicapés bénéficient d'une formation spécifique pour l'accomplissement de leurs fonctions, mise en œuvre en collaboration avec les associations d'aide aux familles d'enfants handicapés. A l'issue de leur contrat, les assistants d'éducation peuvent demander à faire valider l'expérience acquise dans les conditions définies par les articles L. 900-1 et L. 934-1 du code du travail.

« Les assistants d'éducation peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement qui les a recrutés, dans un ou plusieurs autres établissements ainsi que, compte tenu des besoins appréciés par l'autorité administrative, dans une ou plusieurs écoles. Dans ce dernier cas, les directeurs d'école peuvent participer à la procédure de recrutement.

« Les assistants d'éducation sont recrutés par des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans.

« Le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers.

« Par dérogation au premier alinéa, des assistants d'éducation peuvent être recrutés par l'État pour exercer des fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés dans les conditions prévues à l'article L. 351-3.

« Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis du comité technique paritaire ministériel du ministère chargé de l'éducation. Ce décret précise les conditions dans lesquelles est aménagé le temps de travail des assistants d'éducation, en particulier pour ceux qui sont astreints à un service de nuit. Il précise également les droits reconnus à ces agents au titre des articles L. 970-1 et suivants du code du travail. Il peut déroger, dans la mesure justifiée par la nature de leurs missions, aux dispositions générales prises pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

« Art. L. 916-2. - Les assistants d'éducation peuvent être mis à la disposition des collectivités territoriales pour participer aux activités complémentaires prévues à l'article L. 216-1 ou aux activités organisées en dehors du temps scolaire dans les écoles et les établissements d'enseignement conformément à l'article L. 212-15.

« Une convention conclue entre la collectivité intéressée et l'établissement employeur dans les conditions prévues à l'article L. 216-1 précise les conditions de cette mise à disposition. »

II. - Le chapitre Ier du titre V du livre III du même code est complété par un article L. 351-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 351-3. - Lorsque la commission départementale de l'éducation spéciale constate qu'un enfant peut être scolarisé dans une classe de l'enseignement public ou d'un établissement visé au 3° de l'article L. 351-1 à condition de bénéficier d'une aide individuelle dont elle détermine la quotité horaire, cette aide peut être apportée par un assistant d'éducation recruté conformément au sixième alinéa de l'article L. 916-1.

« Les assistants d'éducation affectés aux missions d'aide à l'accueil et à l'intégration scolaires des enfants handicapés sont recrutés par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale.

« Ils exercent leurs fonctions auprès des élèves pour lesquels une aide a été reconnue nécessaire par décision de la commission départementale de l'éducation spéciale. Leur contrat

précise le nom des élèves dont ils ont la charge ainsi que le ou les établissements au sein desquels ils exercent leurs fonctions.

« Ces assistants d'éducation bénéficient d'une formation spécifique leur permettant de répondre aux besoins particuliers des élèves qui leur sont confiés. »

Article 3

Dans la première phrase du huitième alinéa de l'article L. 351-12 du code du travail, après les mots : « les établissements publics à caractère scientifique et technologique », sont insérés les mots : « et, pour les assistants d'éducation, les établissements d'enseignement mentionnés à l'article L. 916-1 du code de l'éducation ».

Article 4

Au premier alinéa de l'article L. 442-9 du code de l'éducation, les mots : « les articles L. 212-13 et L. 216-8 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 216-8 ».

Article 5

Sous réserve des décisions juridictionnelles passées en force de chose jugée, les actes concernant les membres des corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale ne peuvent être contestés par le motif que ces fonctionnaires n'auraient pas fait l'objet d'une notation au titre des années antérieures à l'année 2004.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Paris, le 30 avril 2003.

Par le Président de la République :

Jacques Chirac

Le Premier ministre,

Jean-Pierre Raffarin

Le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales,

Nicolas Sarkozy

Le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche,

Luc Ferry

Le ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées,

Jean-François Mattei

Le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire,

Jean-Paul Delevoye

Le ministre délégué aux libertés locales,

Patrick Devedjian

Le ministre délégué à l'enseignement scolaire,

Xavier Darcos

La secrétaire d'État aux personnes handicapées,

Marie-Thérèse Boisseau