Représentation du travail éducatif et formation des assistants d'éducation

Benjamin Maitre

▶ **To cite this version:**

Benjamin Maitre. Représentation du travail éducatif et formation des assistants d'éducation. Sciences cognitives. 2023. dumas-04546349

HAL Id: dumas-04546349
https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04546349

Submitted on 15 Apr 2024

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.

Mention : « Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation »

Spécialité : Encadrement Éducatif

Parcours : Conseiller Principal d'Éducation

Aix-Marseille Université, 2022/2023

Mémoire de Master

Représentation du travail éducatif et formation des assistants d'éducation

soutenu par

Benjamin MAITRE

le 30 mai 2023

Nom du (ou des) Référents de mémoire :

Julien GARRIC

Jury de soutenance :

Julien GARRIC

Nathalie Mikaïloff

Remerciements

La rédaction de ce mémoire n'aurait pas été possible sans la présence et le soutien d'un certain nombre de personnes envers qui je suis reconnaissant.

Je tiens à remercier dans un premier temps Monsieur Julien GARRIC, directeur de ce mémoire. Son accompagnement sur les deux dernières années m'a permis de renforcer et structurer ma réflexion malgré les embûches.

Je remercie également l'ensemble des formateurs de l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation ainsi que les intervenants qui nous ont accompagnés tout au long de ce Master MEEF. Leurs apports théoriques et réflexifs, mais aussi leurs personnalités, m'auront permis d'analyser ma pratique professionnelle d'antan et de consciemment forger ma pratique actuelle.

Je tiens à exprimer ma gratitude envers Madame Sophie LAGACHE (CPE) et Madame Sophie TARDIVET (CPE), qui m'ont accueillies en stage durant ce master, ainsi qu'à leurs chefs d'établissement et les personnels avec qui elles travaillent au quotidien pour offrir une éducation et une formation de qualité aux élèves.

J'adresse mes remerciements à mes camarades de promotion, de cette année et de la précédente, pour l'entraide et le soutien mutuels qui m'ont permis de tenir jusqu'au bout.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à l'ensemble des personnels de l'Éducation Nationale qui m'ont poussé à reprendre mes études et à poursuivre ma reconversion professionnelle, et tout particulièrement Monsieur Geoffroy, conseiller principal d'éducation, Madame Martine Decayeux Benouelha, conseillère technique de service social, Messieurs Baudru, El Bouamri, Balle et Gillet, personnels de direction.

Enfin, je tiens à remercier l'ensemble de ma famille, et tout particulièrement mon compagnon qui m'a supporté dans tout ce processus.

Table des matières

Avant-propos 1

Introduction 2

I. Cadre de l'étude 5

A. Cadre théorique : le métier d'assistant d'éducation 5

1. Création et codification 5

2. De l'intérêt d'une formation 6

3. Le travail éducatif des assistants d'éducation 6

B. Cadre théorique : les cultures de formation 7

II. Questionnement professionnel et problématique 8

III. Méthodologie 10

A. Populations et échantillon 10

B. Recueil des données 10

1. Élaboration du questionnaire 10

2. Passation du questionnaire 13

C. Méthodologie d'analyse des résultats 15

1. Normalisation et codage des résultats 15

2. Le test du χ^2 16

3. La question d'association libre continuée 16

IV. Résultats, analyses et limites 17

A. Résultats et analyses du questionnaire 17

1. La population écartée 17

2. Tri à plat du questionnaire 17

3. Analyses croisées 29

B. Discussion et limites du questionnaire 31

1. Discussion 31

2. Limites de l'étude 31

Conclusion 32

Références Bibliographiques 34

Index des tableaux et des figures 37

Annexes I

4ème de couverture XV

Avant-propos

Ce travail de mémoire est le produit des aléas du terrain. Si j'ai rapidement fait le choix de travailler sur la formation des assistants d'éducation, j'avais initialement investi l'étude de l'harmonisation des pratiques et des objectifs éducatifs au sein d'une équipe d'assistants d'éducation par le biais d'une formation. Malheureusement, j'ai rencontré une résistance de la part de quelques assistants d'éducation au sein de l'établissement. Cette résistance s'est mue en mouvement d'équipe, refusant la formation qui arrivait « trop tard », aussi bien dans l'année scolaire que dans leur parcours de formation en général, la majorité des AED de l'établissement étudié réalisant ou détenant un diplôme en sciences de l'éducation ou en MEEF. Cette situation a certainement été exacerbée par le contexte social difficile avec une période de grèves à répétition, impactant les conditions de travail et les relations professionnelles.

Le travail de recherche ci-après émane donc d'une redirection de ma recherche initiale et d'une inspiration du mémoire de Roselyne Benigno (2015), en dehors de tout contexte d'établissement sans pour autant être hors contexte professionnel.

Introduction

« Comment sommes-nous censés être compétents en un mois sans formation ? »

Cette question, je l'ai souvent entendue de la part de collègues assistants d'éducation lorsque j'ai commencé à être conseiller principal d'éducation contractuel, mais également de ma part, lorsque j'étais moi-même assistant d'éducation. Cette question de la formation, ou plus exactement de son absence, m'a sauté aux yeux lors de ma deuxième année d'exercice comme AED, lorsque j'ai reçu, interloqué, une convocation pour ma « formation d'adaptation à l'emploi » (Décret n°2003-484 [Modifié], 2003). Comment pouvait-on me former à l'emploi que j'occupe depuis bientôt un an et demi, et ce alors que je suis sur mon deuxième établissement et que ma période d'essai est passée ?

En devenant CPE contractuel, je me suis promis d'accompagner les AED des établissements dans lesquels je serai amené à travailler, et ce dès leur arrivée dans l'établissement. Cette promesse répond avant tout à une problématique éthique et morale pour moi, car comment pourrait-on s'abstenir de former et accompagner les assistants d'éducation dès leur prise de poste si l'on doit « garantir la réussite de tous » (Article L111-1 - Code de l'éducation, 2013) ? Cependant, dans ma pratique et dans mes observations de stage, j'ai perçu un ensemble de problématiques concernant cette formation.

Une problématique temporelle d'abord, les AED voient leurs contrats démarrer en même temps que la rentrée des élèves ce qui ne permet pas, légalement, une formation en amont de leur arrivée face à eux. Des formations académiques sont souvent mises en place par bassin, mais elles arrivent tardivement – ma pratique et mes stages confortant une période de formation académique positionnée sur les mois d'octobre et novembre, soit après la fin de la période d'essai.

Une problématique de compétence ensuite puisque les formations internes à l'établissement sont souvent reléguées au CPE qui, certes, est « responsable de l'organisation et de l'animation de l'équipe de vie scolaire » (Ministère de l'Éducation Nationale, 2013), mais n'a pour mission que le repérage et la proposition d'actions de formation à destination des assistants d'éducation (Ministère de l'Éducation Nationale,

2015). Le CPE-formateur ne serait donc pas pleinement compétent en la matière ou, en tout cas, pas de fait.

Une problématique d'objectifs puisque ceux-ci ne sont pas définis clairement. Si le décret n°2003-484 liste les fonctions dont sont chargés les assistants d'éducation, aucune fiche de poste ministérielle n'existe et une recherche internet montre une multiplicité de fiches de postes partagées par les académies ou les établissements eux-mêmes. Bien entendu, une partie des compétences et connaissances sont similaires d'une fiche à l'autre, mais rien ne semble montrer une construction commune. Le site de Pôle Emploi référence bien un ensemble de compétences, de savoir-être et de savoirs au métier d'assistant d'éducation (Pôle Emploi, s. d.), mais il regroupe sur cette même fiche métiers l'ensemble des métiers associés au code ROME K2104, des accompagnants d'élèves en situation en de handicap et assistants d'éducation aux conseillers principaux d'éducation. Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) référence, lui, un certificat de qualification professionnelle « Éducateur de Vie Scolaire » (France compétences, 2020). Ce dernier « a été créé et est délivré par l'Interbranches des Établissements d'Enseignement Privé » et la formation rattachée est proposée par des organismes de formation habilités pour un total de 4500€ à 5400€ incluant 180h de cours en moyenne (données ARES, IFEAP et ISFEC des Alpes). Il est à noter que ce CQP n'est cependant pas une certification obligatoire afin de travailler comme Éducateur de Vie Scolaire, l'équivalent des AED dans les établissements privés.

Une problématique d'engagement, repérée lors de mon travail en qualité d'AED, de CPE contractuel et de stagiaire, et qui se manifeste par le manque d'intérêt de certains AED ou CPE pour la mise en place d'une formation au long court, en parallèle des formations académiques de réseau susmentionnées qui sont elles même parfois supprimées comme en atteste le vécu de plusieurs AED de mon lieu de stage. Ce manque d'engagement me semble tout particulièrement délétère puisqu'il empêche d'une part l'assurance de détenir des compétences nécessaires au métier d'assistant d'éducation chez le personnel et qu'il empêche, d'autre part, une montée en compétence du personnel, la stabilité des équipes et la reconnaissance de leurs compétences professionnelles.

Les problématiques rencontrées dans le cadre de la formation des assistants d'éducation étant nombreuses, j'ai fait le choix de me concentrer sur ce qui me semblait être la priorité à savoir, quels objectifs inscrire dans une formation d'adaptation à l'emploi d'assistant d'éducation ? De façon plus pragmatique, il s'agit donc de repérer quelles sont les éléments de formation qui gravitent autour du travail éducatif des assistants d'éducation d'une part, et de définir quel type de formation mettre en place afin de garantir une formation de qualité et engageante.

Je détaillerai dans la première partie le cadre théorique, présentant un état des lieux de la recherche sur le travail des assistants d'éducation ainsi qu'une présentation de la typologie de formation utilisée. J'aborderai ensuite, dans la deuxième partie, les enjeux inhérents à cette problématique pour les conseillers principaux d'éducation, avant de décrire, dans la troisième partie, la méthodologie choisie pour cette recherche. La quatrième partie sera consacrée aux résultats et à l'analyse de ces derniers, ainsi qu'au recensement des limites de cette recherche et des pistes d'amélioration.

I. Cadre de l’étude

A. Cadre théorique : le métier d’assistant d’éducation

1. Création et codification

Le métier d’assistant d’éducation est régit par la loi n°2003-400 du 30 avril 2003 mise en œuvre par le décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d’emploi des assistants d’éducation. Remplaçants les maîtres d’internat (MI) et les surveillants d’externat (SE), les assistants d’éducation, couramment appelés AE, AED ou ASSED, représentent « 30% des personnels d’assistance éducative » pour un total d’environ 47 000 équivalents temps plein dans le second degré en 2021-2022 (ROSENWALD et al., 2022).

À sa création, le dispositif des assistants d'éducation était destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers (Loi n°2003-400, 2003). Cependant le décret d’application (Décret n°2003-484 [Modifié], 2003), de sa version initiale à sa version actuelle, n’a jamais mentionné cette priorité qui est toutefois inscrite dans la circulaire relative aux assistants d’éducation (Circulaire n°2003-094 du 11 juin 2003, 2003). En 2005, le décret mentionne la priorité de recrutement aux étudiants « se destinant aux carrières de l’enseignement » en ce qui concerne la mission « [d’]appui aux personnels enseignants pour le soutien et l’accompagnement pédagogiques ». Enfin, en 2019, l’article 7 ter est créé afin de recruter des étudiants « en qualité d’assistant d’éducation dans le cadre d’un contrat de préprofessionnalisation » s’ils se destinent et se forment aux métiers de l’éducation et de l’enseignement.

Les contrats d’assistant d’éducation sont de droit public et d’une durée maximale de trois ans. Jusqu’en 2022, la période d’engagement était limitée à six ans ce qui a renforcé l’image de travail transitoire au détriment du développement d’un métier à proprement parlé (Louis, 2014). Ces contrats sont fondés sur la base des fonctions possible décrites dans le décret de 2003, à savoir :

- Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d’internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d’activités nécessitant un accompagnement des élèves ;

- Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ;

- Accompagnement des élèves aux usages du numérique ;

- Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;

- Participation aux temps dédiés à la réalisation des devoirs ;

- Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

2. De l'intérêt d'une formation

D'après Émilie Louis (2014), 55,1% des assistants d'éducation entrent dans la fonction sans aucune expérience du milieu éducatif ou de l'encadrement des jeunes et « seulement 46,4% » des AED ont bénéficié d'une formation d'adaptation à l'emploi. Ce manque de formation fait défaut, selon elle, aux facettes éducatives de leurs missions et les cantonnent au travail d'application de la règle, ce qui renforce le stéréotype du « pion ».

La formation, lorsqu'elle est dispensée, n'est pas à la hauteur des attentes des personnels AED, qui n'arrivent pas à en faire une adaptation pratique, et au final ils semblent se construire leur pratique et leurs positionnements sur la base d'un apprentissage « sur le tas » (Caristan, 2017). Hors, la difficulté des situations rencontrées sont expliquées par une difficulté d'analyse, et donc de compréhension, des différentes situations, qui pourrait éventuellement être amoindrie par une formation s'attardant sur les représentations des situations (Zeitler, 2012; Caristan, 2017). Cette formation aux représentations des situations est d'autant plus importante qu'ils sont amenés à gérer de nombreux conflits qui, lorsque traités dans l'urgence et l'improvisation, ne permettent pas une sortie de crise éducative et pérenne (Thouroude, 2011).

3. Le travail éducatif des assistants d'éducation

Le travail éducatif des assistants d'éducation est aussi important et sous-estimé qu'il est complexe de le définir. Si Cécile Caristan (2017) déclare que « l'éducation serait "tout" ce qui n'est pas instruction », dans *La division du travail éducatif*, Maurice

Tardif et Louis Le Vasseur (2010), décrivent le travail éducatif comme « l'ensemble des tâches et fonctions réalisées par la totalité des agents d'éducation – y compris bien sûr les enseignants – qui contribuent […] à la réalisation du processus actuel de scolarisation en interaction avec les élèves ». On comprend donc, avec ces définitions, que si l'éducation s'oppose à l'instruction, le travail éducatif, lui, l'inclut. Toutefois, le travail éducatif se divise entre le travail valorisant et reconnu, détenu par les enseignants notamment, et le « sale boulot éducatif », délégué aux techniciens tels que les AED (Tardif & Le Vasseur, 2010).

On pourrait donc, d'une certaine manière, définir le travail éducatif des assistants d'éducation comme étant le « sale boulot » du travail éducatif. Il s'agirait cependant d'une vision réductrice puisque des échappatoires existent comme le *care éducatif* (Caristan, 2017).

B. Cadre théorique : les cultures de formation

Les cultures de formation, au nombre de cinq, sont décrites par Richard Wittorski (2018) dans son article « Professionnalisation et abandons » :

Culture de l'apprentissage sur le tas	**Culture de l'enseignement** (Formation magistrale)	**Culture de la formation** (Formation alternée)	**Culture de l'accompagnement** (Tutorat / Coaching)	**Culture de l'analyse de pratiques**
« Se former par le faire »	« Se former par l'acquisition de savoirs »	« Se former par l'accès à des savoirs et leur mise en œuvre »	« Se former en situation grâce à un tiers »	« Se former par l'analyse de son action »

Ces cultures de formation sont théorisées par l'auteur depuis la fin des années 1990 et correspondent à des modèles de développement de la professionnalité des individus dans leur travail. Elles ont été choisies pour leur maillage large des formations et leur facilité d'explicitation auprès des participants.

II. Questionnement professionnel et problématique

Comme expliqué en introduction, j'ai choisi de travailler sur la question de la formation professionnelle des assistants d'éducation en raison de mon vécu d'assistant d'éducation et de conseiller principal d'éducation contractuel et en raison de mes observations de stage. Si le travail d'AED est, pour certains, une situation transitoire, l'instauration de la cédéisation des AED en 2022 permet d'envisager pleinement ce travail comme métier et de reconnaître la professionnalité de ces personnels. Cependant, cette nouveauté s'accompagne d'un ensemble de questionnements, présents et à venir, pour les conseillers principaux d'éducation : Quelle évolutivité au métier d'AED ? Quelle progression envisager dans les missions ? Quelles spécialisations leur offrir ? Quel positionnement adopter face aux AED de longue date ? Quelle formation et qualification leur proposer ? Etc.

Le conseiller principal d'éducation a pour mission « l'animation de la vie scolaire » (Circulaire n°2015-139, 2015). Cette mission positionne le CPE – d'après de nombreux chefs d'établissements, inspecteurs d'académie, formateurs de l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation et conseillers principaux d'éducation –comme un chef d'équipe ou de service, sans qu'il n'ait pour autant de supériorité hiérarchique ou fonctionnelle par rapport aux AED. Si le dictionnaire en ligne de l'académie française donne à la formule « animer une équipe » le sens d'encourager l'équipe, c'est plutôt ici de l'acception première du terme dont il est question, à savoir de douer de vie. Le CPE serait alors celui qui se doit d'apporter la cohésion au sein de l'équipe et qui permet de coordonner les actions de chaque individu afin de remplir les missions éducatives qui leur sont confiées.

Dans ce cadre, l'implication du conseiller principal d'éducation dans la formation des assistants d'éducation prend tout son sens et se positionnerait même d'une certaine façon comme l'acte investissant à lui seul l'ensemble de ses missions, la formation des AED relevant tout aussi bien de la mise en œuvre de la politique éducative, du suivi pédagogique et éducatif des élèves que de l'instauration de la coéducation avec les familles (ces personnels étant souvent les premiers qu'ils rencontrent).

Ainsi, comment le conseiller principal d'éducation peut-il offrir une formation aux assistants d'éducation qui soit d'une part engageante et, d'autre part, professionnalisante afin de permettre le renforcement de leurs compétences au service de la réussite de tous ?

Hypothèse 1 : Le travail des assistants d'éducation est reconnu comme faisant appel à des compétences acquises, et donc transférables.

Hypothèse 2 : La formation des assistants d'éducation ne doit pas faire appel à la culture de formation sur le tas pour être engageante mais plutôt à la culture de l'analyse de pratiques leur permettant de s'approprier les représentations des situations rencontrées.

Hypothèse 3 : Les assistants d'éducation et les conseillers principaux d'éducation ont une vision commune du travail éducatif des assistants d'éducation.

Afin de répondre à cette problématique et afin de vérifier ces hypothèses, j'ai choisi de réaliser un questionnaire à destination d'assistants d'éducation et de conseillers principaux d'éducation de France. Je détaillerai ci-dessous la méthodologie de cette recherche en présentant la population questionnée, le type de recueil des données et de leurs analyses avant d'en présenter les résultats et de conclure ce travail par un retour sur la problématique et les hypothèses énoncées ici.

III. Méthodologie

A. Populations et échantillon

Mon étude se focalise sur les assistants d'éducation et les conseillers principaux d'éducation qui représentent l'ensemble du groupe de professions « 42B : personnels d'éducation et de surveillance des élèves » de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE (INSEE, 2023). Afin d'obtenir suffisamment de matière le questionnaire a été publié sur trois groupes Facebook de professionnels de l'éducation nationale, à savoir « Le CPE et la Vie Scolaire dans tous ses états ;-) », « Contractuel(le)s et cdi Éducation Nationale » et « Concours CPE – Le CPE et la Vie scolaire dans tous ses états – ». Ce mode de passation m'a permis de récupérer 330 réponses au total. Le mode d'échantillonnage choisi, à savoir le mode non probabiliste de convenance, ne permet pas à cette étude d'être pleinement représentative de la population étudiée. Une comparaison des caractéristiques des répondants permettra d'évaluer l'importance du biais de représentativité.

	Part des femmes	**Âge moyen**	**Âge moyen ♀**	**Âge moyen ♂**
Assistants d'éducation	59,9%	29,1 ans	29,8 ans	28,1 ans
Conseillers Principaux d'éducation	75,1%	46 ans	45,3 ans	48,1 ans

Tableau 1 - Données démographiques de genre et d'âge des CPE et AED - DEPP 2022

B. Recueil des données

1. Élaboration du questionnaire

La construction numérique du questionnaire permet un affichage sélectif des questions en fonction des réponses des sondés. Ainsi, au lieu de construire trois questionnaires en fonction du type de poste et de la modalité de recrutement (AED / CPE titulaire / CPE contractuel), j'ai pu unifier ces trois questionnaires, tout en affichant uniquement les questions pertinentes au regard de la situation du répondant.

Les questions 1 à 3, 5 à 14 et 16 à 28 sont de type « fermées ». Les question 4 et 15 sont de type « ouvertes » Les questions 1 à 5 correspondent aux données

sociodémographiques, les questions 6 à 14 concernent les données professionnelles, la question 15 questionne les représentations sociales associées au « travail éducatif des assistants d'éducation », les questions 16 à 27 questionnent la représentation innée ou acquise des compétences mobilisées dans le travail d'assistant d'éducation et la question 28 investigue la préférence de culture de formation associée au travail d'AED.

a. Les questions sociodémographiques

Elles incluent l'âge, le genre, le niveau d'étude acquis, le niveau d'étude en cours et le lien éventuel entre les études et le domaine de l'éducation et de l'enseignement.

b. Les questions professionnelles

La première question (6) permet une subdivision des suivantes en fonction du poste actuellement occupé.

Pour les AED

Les questions à destination des AED incluent l'ancienneté dans la fonction, le nombre d'établissements d'exercice fréquentés depuis l'entrée en fonction et l'éventuel suivi d'une formation d'adaptation à l'emploi (questions 7 à 9).

Pour les CPE titulaires et stagiaires

Les questions à destination des CPE titulaires et stagiaires incluent la pratique éventuelle des métiers d'AED ou de MI-SE[1] avant la titularisation et l'ancienneté dans la fonction (questions 10 et 11)[2].

Pour les CPE contractuels

Les questions à destination des CPE contractuels incluent l'éventuelle obtention d'une formation universitaire ou professionnelle aux missions de CPE, la pratique éventuelle des métiers d'AED ou de MI-SE avant la titularisation et l'ancienneté dans la fonction (questions 12 à 14).

---

[1] Les MI-SE, Maîtres d'Internat – Surveillants d'Externat, étaient les dénominations des postes d'assistance éducative antérieurement à la création des postes d'assistant d'éducation qui les ont progressivement remplacés en 2003.

[2] Les CPE titulaires et stagiaires ayant validé un concours et bénéficiant d'une formation sur leur année de stage, ils seront considérés comme détenteur d'une formation universitaire aux missions de CPE.

c. La question d'association libre continuée

La technique de *« l'association libre permet de réduire les difficultés associées à la technique de l'entretien […] (Abric, 2011 ; Seca, 2001). […] Pour chaque mot inducteur et pour chaque participant, on obtient un ou plusieurs mots induits qui font l'objet d'une analyse de contenu ou d'un traitement statistique. »* (Pouliot et al., 2013). Cette technique trouve donc tout son intérêt afin de questionner les représentations sociales d'un grand échantillon.

Le terme inducteur utilisé ici est « Travail éducatif des assistants d'éducation » et il est permis jusqu'à 10 associations. Chaque association se voit ensuite attribuer un rang d'importance et une valence par le répondant.

d. Score de représentation des compétences innée ou acquise du travail d'assistant d'éducation

Ces 12 questions permettent de définir si le répondant possède une représentation des compétences professionnelles des assistants d'éducation plutôt innée ou plutôt acquise. D'après Bandura (1990, cité par Bernaud & Lemoine, 2012), ces représentations *« ont une incidence sur la régulation des comportements »*. Ainsi, face à une difficulté, les personnes manifestant une représentation plus orientée vers l'acquis y verront plus facilement une opportunité d'améliorer les compétences, tandis que les personnes ayant une représentation plus orientée vers l'inné y verront la manifestation d'une incapacité et seront dans l'évitement.

Ces questions permettent de calculer un score de représentation des compétences innée ou acquise du travail des AED sur une échelle de 0 (fortement inné) à +12 (fortement acquis). L'ensemble des couples d'items créés a été présenté à un échantillon de 6 personnes exerçant le métier d'AED (5) et de CPE (1) qui ont évalué, pour chaque paire, l'adéquation de chaque item au caractère inné ou acquis et l'évaluation d'une seule et même caractéristique par couple. Les couples d'items ont été validés à l'unanimité, à l'exception des couples « Faire preuve d'autorité » / « Avoir de l'autorité » et « Faire preuve de créativité » / « Être créatif ». Le premier couple d'items ayant posé problème à une seule personne, il a été conservé tel quel. Le deuxième couple, refusé par 3 personnes en raison de la difficulté à déterminer lequel été inné et lequel été acquis, a été modifié et est devenu « Faire preuve de créativité » / « Être imaginatif ». L'ordre de présentation des couples d'items entre eux

et des items dans chaque couple a été déterminé aléatoirement afin d'éviter un biais d'emplacement des choix et des questions.

e. Hiérarchisation des cultures de formation

Cette question demande aux participants de hiérarchiser les 5 types de culture de formation établis par Wittorski, de la plus appropriée à la moins appropriée, dans l'hypothèse d'une formation des assistants d'éducation. Afin de s'assurer que les répondants comprennent chacune des cultures de formation proposées, leurs appellations sont accompagnées d'une description succincte.

2. Passation du questionnaire

Le questionnaire est diffusé avec le logiciel en ligne Drag'n Survey qui le rend accessible sur ordinateur comme sur mobile. Ce questionnaire présente des questions complexes (notamment la question d'association libre continuée) et est administré par internet, il est donc attendu qu'une part des personnes s'engageant dans le questionnaire ne réponde pas à l'ensemble des questions (Fenneteau, 2015).

L'auto-administration par internet permettra aux enquêtés de répondre sans influence de l'enquêteur et ce au moment qui leur semble le plus propice. Il a cependant été précisé dans le message de publication sur Facebook qu'il était préférable de répondre au questionnaire sur un ordinateur ou une tablette afin de faciliter la lecture et l'affichage des questions. Si la solution utilisée présente les bénéfices d'un affichage responsive design, l'usage d'un écran de smartphone rend plus complexe la réponse à la question d'association libre continuée.

Présentation du questionnaire et rappel d'anonymat

Afin de clarifier les objectifs de l'enquête auprès des répondants, j'ai rédigé une présentation, inscrite en première page du questionnaire. Cette dernière précise le caractère anonyme de collecte des données afin de rassurer les participants et de leur permettre une expression plus libre dans leurs réponses.

« Dans le cadre d'un Master "Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation parcours Conseiller Principal d'Éducation" à l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation d'Aix-Marseille, j'effectue une recherche portant sur les représentations du métier d'assistant d'éducation. Cette étude vise à mieux connaître la perception du travail éducatif des assistants d'éducation chez les CPE et les AED. 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.

Attention : ce questionnaire est à destination d'assistants d'éducation et de conseillers principaux d'éducation (titulaires comme contractuels) uniquement. »

Encadré 1 - Texte de présentation du questionnaire

La question d'association libre continuée intervenant après les questions sociodémographiques et professionnelles, j'ai inséré un encart rappelant le caractère anonyme de l'étude afin d'éviter le plus possible une auto-censure de la part des répondants. Ce rappel s'inscrit dans le cadre de la consigne de la question 15.

Nous vous rappelons que ce questionnaire est anonyme et qu'il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse. Merci de répondre aux questions ci-dessous en suivant leur ordre. Vous reporterez vos réponses dans le tableau ci-dessous.

1. Spontanément, quel est ou quels sont les mots qui vous viennent à l'esprit lors que l'on vous parle de « travail éducatif des assistants d'éducation » ? Merci de les inscrire dans la colonne « Item ».

2. Dans la colonne « Rang d'importance », indiquez pour chaque item le rang d'importance que vous lui attribuez en fonction de la liste d'items que vous avez précédemment inscrite. Chaque item possède son rang propre (pas de doublon). L'item le plus important pour vous sera le numéro 1.

3. Enfin, pour chaque Item, merci d'indiquer dans la colonne « Valence » s'il revêt pour vous un aspect positif (+), négatif (-) ou neutre (N) du « travail éducatif des assistants d'éducation ».

Encadré 2 - Rappel de l'anonymat et consigne de la question d'association libre continuée

C. Méthodologie d'analyse des résultats

1. Normalisation et codage des résultats

Afin de pouvoir obtenir des résultats lisibles et d'opérer des calculs statistiques, les réponses aux questions ouvertes sont normalisées. Ainsi, les personnes en cours d'étude voient leurs réponses codifiées en fonction du niveau de diplôme actuellement travaillé. Par exemple, une étudiante en licence deuxième année aura pour niveau acquis le « niveau 4 » et pour niveau en cours le « niveau 6 » tandis qu'un étudiant en BTS aura pour niveau acquis le « niveau 4 » et pour niveau en cours le « niveau 5 ».

Les questions 16 à 27 ne seront pas traitées individuellement mais elles seront regroupées en un score dit de représentation innée ou acquise des compétences du travail d'assistant d'éducation. Ce score a un empan de 13 points (de 0 à 12), les réponses signifiant une représentation innée sont codées « 0 » et celles signifiant une représentation acquise sont codées « +1 ».

2. Le test du χ^2

« Le test du Khi-Deux (encore appelé Khi carré et noté le plus souvent χ^2) est un test permettant de mesurer l'écart entre une ou plusieurs répartitions d'effectifs » (Guéguen, 2005). En tant que test non paramétrique, nous l'utiliserons afin de déterminer si nos variables sont indépendantes les unes par rapport aux autres.

Les tests du χ^2 ont été réalisés avec un seuil de significativité à p=0,05.

3. La question d'association libre continuée

a. Catégorisation des termes obtenus

Afin de pouvoir procéder aux analyses de contenu, les items inscrits par les répondants doivent être triés en catégories. Ces catégories ont été créées en utilisant une approche inductive afin de conserver, du mieux possible, l'esprit des représentations mentionnées.

b. Utilisation du logiciel IRAMUTEQ

Le logiciel IRAMUTEQ permet de réaliser des analyses de contenu dont celles dont nous avons besoin pour exprimer les représentations sociales induites dans la question d'association libre. Ces analyses sont au nombre de deux :

- L'analyse de similitude, qui permet l'expression des données sous la forme d'un graphe représentant l'importance des catégories et leurs relations les plus fortes.

- L'analyse prototypique qui permet de faire émerger les éléments centraux et les éléments périphériques de la représentation sociale.

IV. Résultats, analyses et limites

A. Résultats et analyses du questionnaire

L'ensemble des résultats et analyses sont disponibles en annexe. Pour plus de clarté, j'ai fait le choix de conserver ici ceux qui me semblent les plus intéressants.

1. La population écartée

Sur les 330 répondants au questionnaire, seulement 76 ont répondu à l'intégralité du questionnaire. Les abandons ont majoritairement eu lieu après les questions sociodémographiques (11 abandons cumulés à la question 6 « Quel poste occupez-vous actuellement ? ») et professionnelles (251 abandons cumulés à la question 15 d'association libre continuée). Un répondant a abandonné la complétion du questionnaire lors des questions évaluant la représentation des compétences mobilisées (« innées » versus « acquises »), deux enfin n'ont pas complété la dernière question. Parmi les 76 réponses intégrales au questionnaire, aucune donnée aberrante n'est à signaler dans les données sociodémographiques, ces 76 réponses sont donc considérées comme valides.

Le faible taux de répondants dans la fonction « CPE contractuel » (7) m'a contraint à confondre l'ensemble des CPE sans distinction de statut. En conséquence, les résultats de la question 12 n'ont pas été traités. Du côté des AED, aucun de ceux déclarant plus de 6 années d'ancienneté ne s'est engagé jusqu'à la fin du questionnaire et seulement 2 se sont déclarés en fonction depuis moins d'un an. En conséquence, les AED ont été répartis en 2 groupes d'ancienneté : de 0 à 3 ans et plus de 3 ans.

2. Tri à plat du questionnaire

a. Caractéristiques sociodémographiques des individus

Groupe assistants d'éducation

Après élimination des questionnaires incomplets, le groupe assistants d'éducation est composé de 24 participants dont 79,2% sont des femmes. L'âge moyen des participants AED est de 29,5 ans (femmes : 30,4 ans ; hommes : 26,4 ans). La population d'AED est donc significativement plus féminine qu'au niveau national (+19,2%) mais d'âge moyen sensiblement égal (général : +0,4 ans ; femmes : +0,6 ans ; hommes : -1,7 ans).

Les AED sont majoritairement détenteurs d'un diplôme d'études supérieures (12,5% des AED disposent uniquement du baccalauréat) et non étudiants (37,5 préparent actuellement un diplôme). Le faible nombre d'assistants d'éducations dans la modalité « moins d'un an » m'a contraint à les regrouper avec les AED ayant entre 1 et 3 ans d'ancienneté. Ainsi, 54% des AED répondants occupent la fonction depuis moins de 3 ans, contre 46% pour plus de 3 ans.

Groupe conseillers principaux d'éducation

Après élimination des questionnaires incomplets, le groupe conseillers principaux d'éducation est composé de 52 participants dont 76,9% sont des femmes. L'âge moyen des participants CPE est de 36,5 ans (femmes : 36,8 ans ; hommes : 35,4 ans). La population de CPE est donc sensiblement similaire à celle au niveau national en ce qui concerne le genre (+1,8%) mais significativement plus jeune (général : -9,5 ans ; femmes : -8,5 ans ; hommes : -12,7 ans). Cette différence peut s'expliquer par le mode de passation et de diffusion du questionnaire (en ligne et via réseau social).

Les CPE sont majoritairement détenteurs d'un diplôme de niveau 7 (61,5%), qui correspond au niveau de recrutement minimum actuel pour les concours externes, puis de niveau 6 (30,8%), qui correspond au niveau minimum de recrutement pour les concours externes antérieurs à 2013 et pour les concours internes actuels[3]. Il est à noter que 4 CPE indiquent être en cours d'étude, dont 3 des 7 CPE contractuels.

b. Caractéristiques professionnelles des individus

Groupe assistants d'éducation

Les assistants d'éducation sont répartis de manière assez équitable entre les AED « novices » (46%), ayant moins de 3 ans de pratique, et les AED « expérimentés » (54%), ayant plus de 3 ans de pratique. De plus, ils semblent majoritairement sédentaires dans leurs fonctions puisque les deux tiers d'entre eux ont exercé leur fonction d'AED dans un seul établissement.

En ce qui concerne la formation d'adaptation à l'emploi, seulement 25% des AED déclarent en avoir bénéficié, ce qui semble cohérent avec mes observations sur

[3] Certains candidats peuvent être dispensés des niveaux de diplôme minimum présentés ici. Notamment, à la date d'aujourd'hui, les parents de 3 enfants ou plus et les sportifs de haut niveau.

le terrain mais est nettement plus faible que le taux de 46,4% annoncé par Émilie Louis (2014).

Groupe conseillers principaux d'éducation

Les conseillers principaux d'éducation déclarent majoritairement avoir exercé des fonctions d'assistant d'éducation et assimilés (MI-SE) avant leur entrée en fonction de CPE (88,5%). Concernant leur ancienneté, la très grande majorité déclare avoir moins de 10 années de pratique (69,2%). Les CPE les moins représentés sont ceux ayant plus de 25 ans d'expérience (5,8%).

c. Représentations des compétences des AED : innées versus acquis

L'analyse des scores de représentation des compétences des AED montre une courbe dont la répartition des distributions s'apparente à la loi normale. Cependant, le test de Shapiro-Wilk étant rejeté (0.880 ; *p* : <0.001), la répartition ne suit pas la loi normale.

La répartition des scores sur le haut de l'échelle est cohérente avec une vision éducative qui veut que des compétences soient transmissibles et donc assimilables.

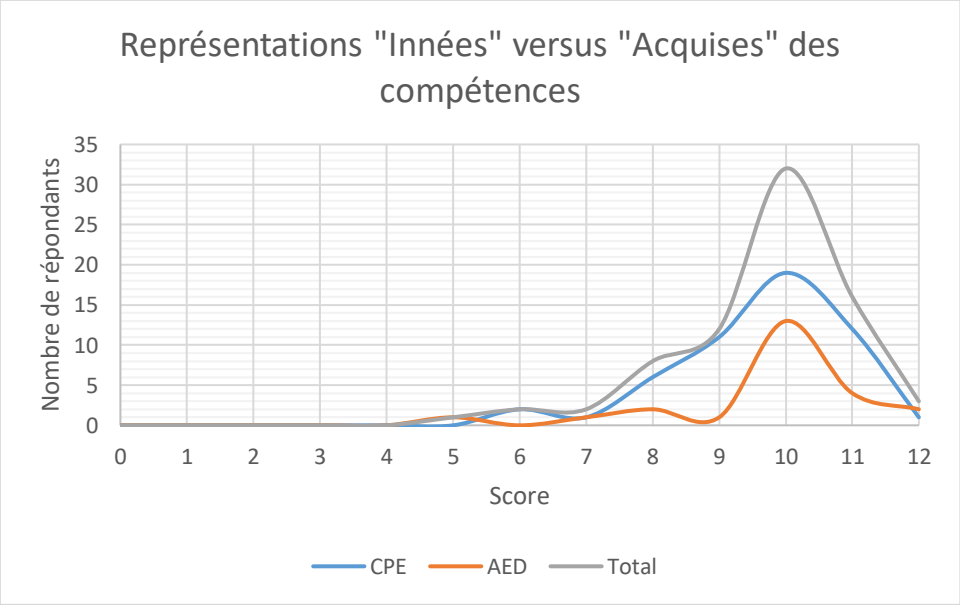


Figure 1 - Représentation des compétences des AED selon la dichotomie "Innée-Acquis"

Statistiques descriptives	
	Score
Données valides	76
Données manquantes	0
Médiane	10.000
Moyenne	9.671
Écart-type	1.360
Coefficient de variation	0.141
Variance	1.850
Coefficient de Skewness	-1.106
Écart-type de Skewness	0.276
Coefficient Kurtosis	1.704
Écart-type de Kurtosis	0.545
Shapiro-Wilk	0.880
Valeur P de Shapiro-Wilk	<.001
Minimum	5.000
Maximum	12.000
Premier quartile	9.000
Deuxième quartile	10.000
Troisième quartile	10.250

Tableau 2 - Statistiques descriptives de la variable de représentation des compétences

d. Hiérarchisation des cultures de formation

La répartition des scores de hiérarchisation des différentes cultures de formation montre un rejet fort d'une formation magistrale au métier d'assistant d'éducation (la culture préférée étant classée en position 1) mais peine à faire émerger un placement dominant d'une culture de formation.

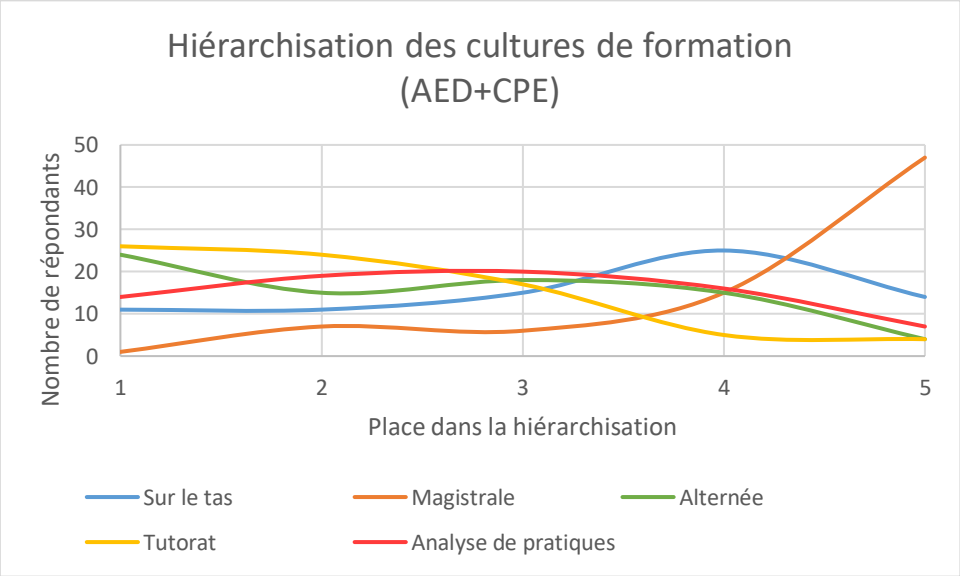


Figure 2 - Répartitions des cultures de formation en fonction de la hiérarchisation

Afin de tenter de repérer une culture de formation dominante, j'attribue un score à chacune des cultures. Pour que ce score soit facilement lisible, je multiplie le nombre de répondant ayant positionné une culture donnée à une place donnée par une valeur choisie. La valeur sera inversement liée à la place attribuée. Ainsi, la première place attribue 5 points, la deuxième quatre, et ainsi de suite jusqu'à la cinquième place qui attribue un point. J'obtiens alors les scores suivants :

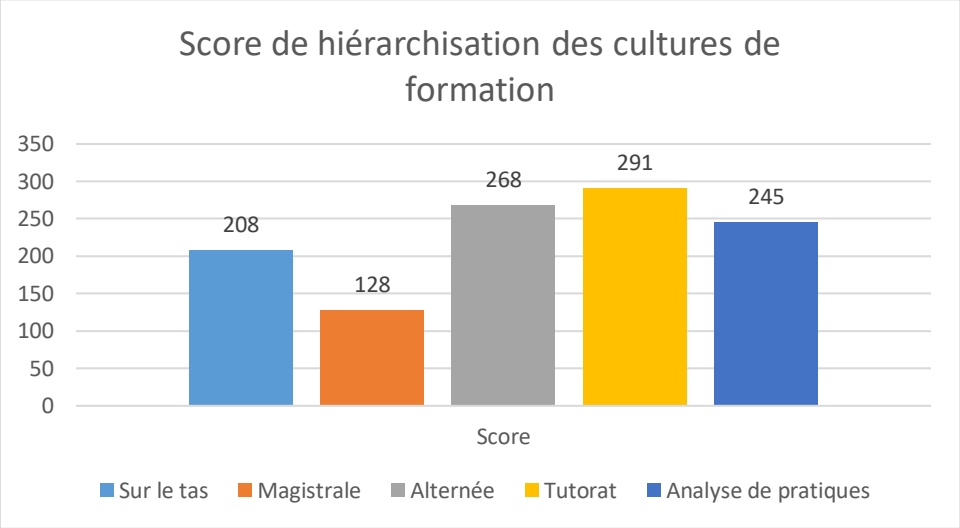


Figure 3 - Score de hiérarchisation des cultures de formation

Ces scores laissent supposer que la culture la plus appréciée pour former des AED est celle du tutorat, suivent ensuite la culture de formation alternée et d'analyse de pratique.

Afin de vérifier que ces valeurs soient valides, je réalise un test multinomial qui me donne une valeur de probabilité $p<.001$. Mes valeurs sont donc bien valides.

Test Multinomial

	χ^2	df	p
Multinomial	71.307	4	< .001

Figure 4 - Test multinomial des scores de hiérarchisation des cultures de formation

La valeur attendue du score, dans le cas d'une répartition aléatoire, étant de 228, je peux affirmer que les cultures de formation magistrale et sur le tas sont les moins appréciées.

Je vérifie alors les scores en fonction du poste occupé. Si les résultats du groupe CPE correspondent aux résultats de la population globale, les résultats des AED montrent des différences importantes.

Test Multinomial

	χ^2	df	p
Multinomial	14.806	4	0.005

Figure 5 - Test multinomial des scores de hiérarchisation des cultures de formation par les AED

Descriptives

Culture	Scores observés	Scores attendus
Alternée	74	72.000
Analyse de pratiques	71	72.000
Magistrale	48	72.000
Sur le tas	73	72.000
Tutorat	94	72.000

Figure 6 - Répartition des scores de hiérarchisation des cultures de formation par les AED observés et attendus

Les AED semblent préférer également la culture de formation tutorat, puis alternée mais, en troisième position, la culture de formation sur le tas.

e. Analyse de la question d'association libre continuée

Afin d'analyser les résultats de la question d'association libre continuée, j'ai procédé dans un premier temps à une catégorisation des items. Cette catégorisation a fait émerger 25 modalités différentes. J'ai ensuite utilisé le logiciel IRAMUTEQ afin de modéliser, dans un premier temps, les fréquences d'apparition de ces catégories chez les répondants.

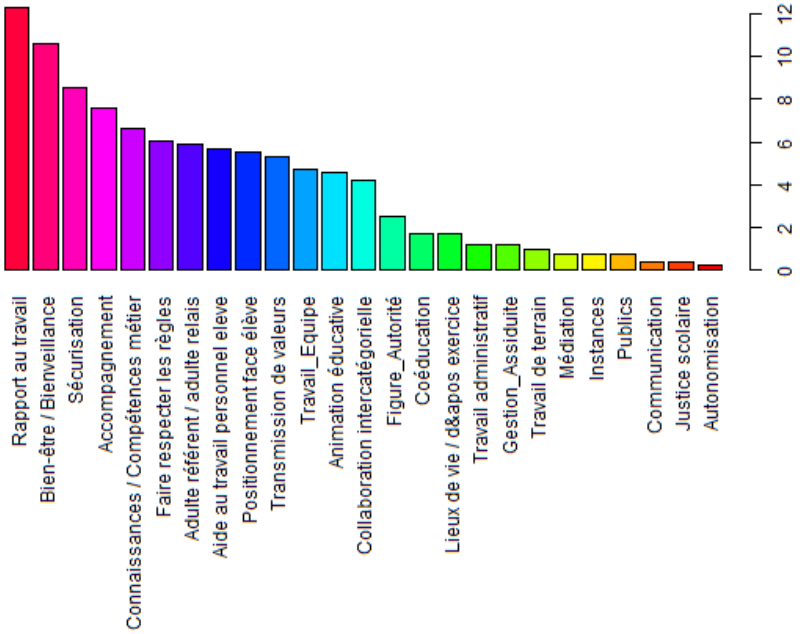


Figure 7 - Fréquence de représentation des catégories sur l'ensemble des sujets

J’ai ensuite utilisé le même logiciel pour l’analyse de similitude qui permet une représentation graphique des fréquences des catégories et de leurs relations les plus fortes.

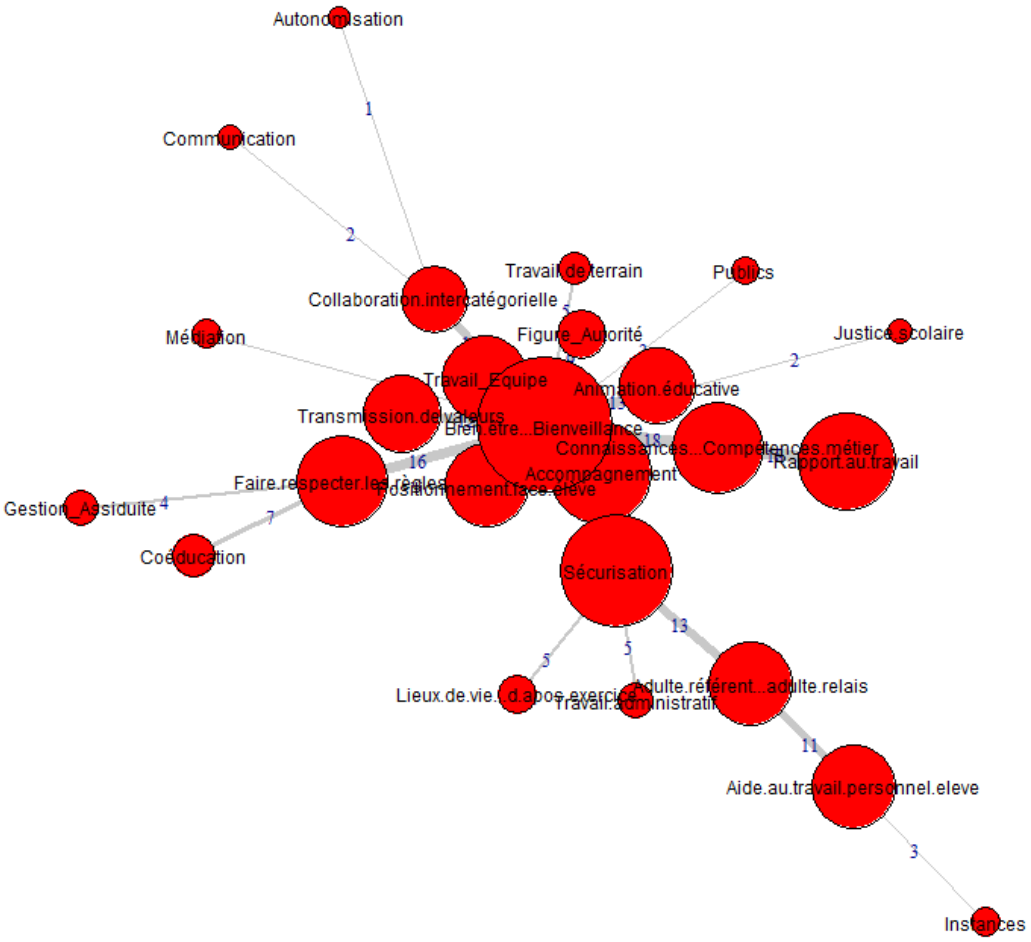


Figure 8 – Arbre maximum de l'analyse de similitude de l'ensemble des répondants

Bien que ne faisant pas partie des missions, le « rapport au travail » est la catégorie la plus mise en avant, sans pour autant se doter ici d’une coloration particulièrement négative ou positive (Nombre de valences positives : 25 ; neutres : 13 ; négatives : 27). Les catégories suivantes sont « Bien-être / Bienveillance » et « Sécurisation », puis « accompagnement » et, enfin « Connaissances / Compétences métiers »

On peut donc en déduire que le travail éducatif des AED est dominé par le *care*, même s’il reste très influencé par les représentations liées au stéréotype du « pion » telles que « sécurisation » et « Faire respecter les règles ». Cette influence reste somme toute logique, la surveillance des espaces et des retenues étant des missions toujours fortement attribuées aux seuls personnels de vie scolaire.

La comparaison des distributions en fonction du poste occupé révèle une légère différence dans les résultats.

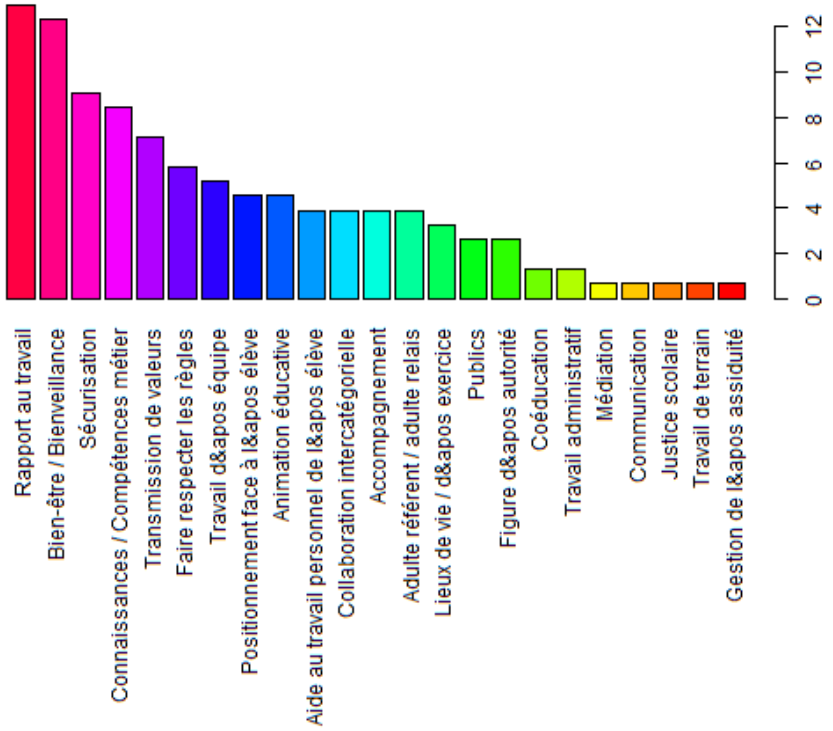


Figure 9 - Fréquence de représentation des catégories chez les AED

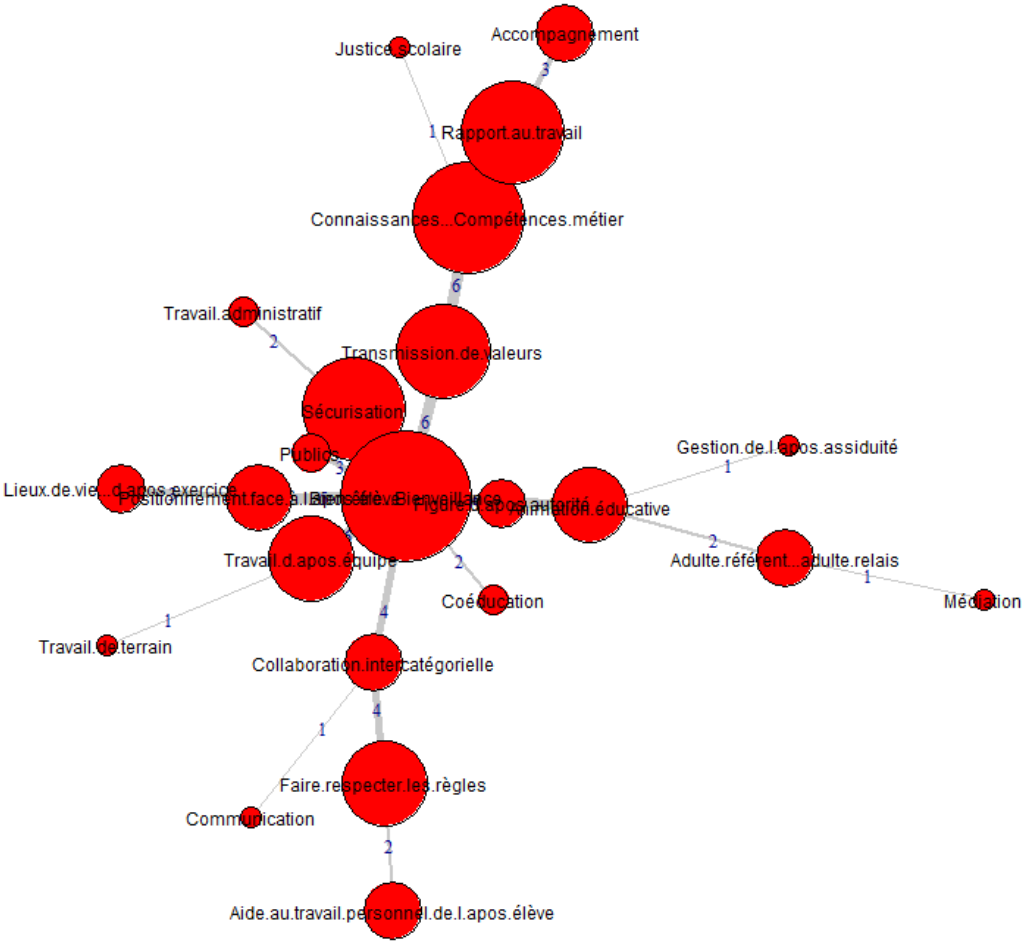


Figure 10 – Arbre maximum de l'analyse de similitude des AED

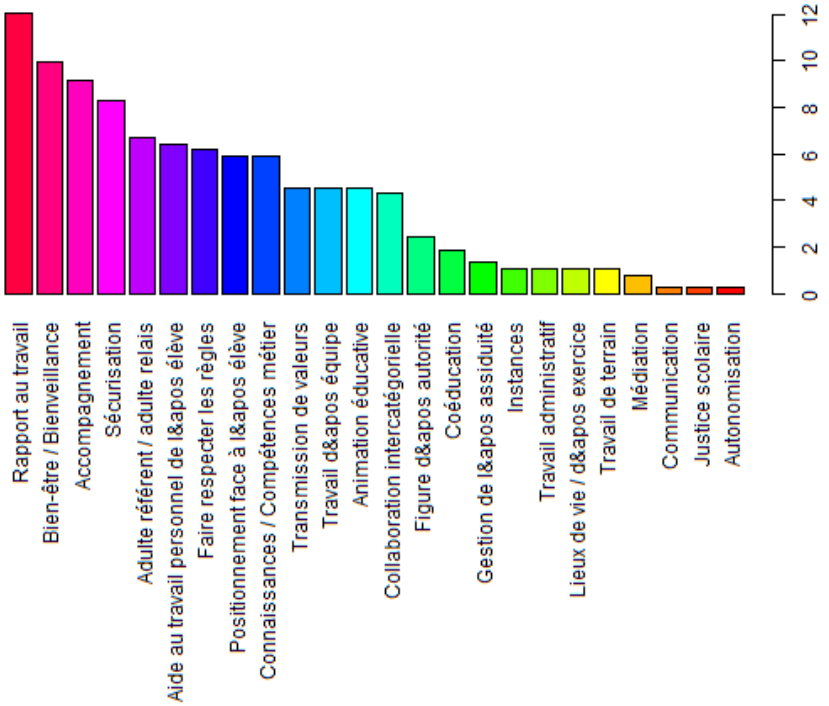


Figure 11 - Fréquence de représentation des catégories chez les CPE

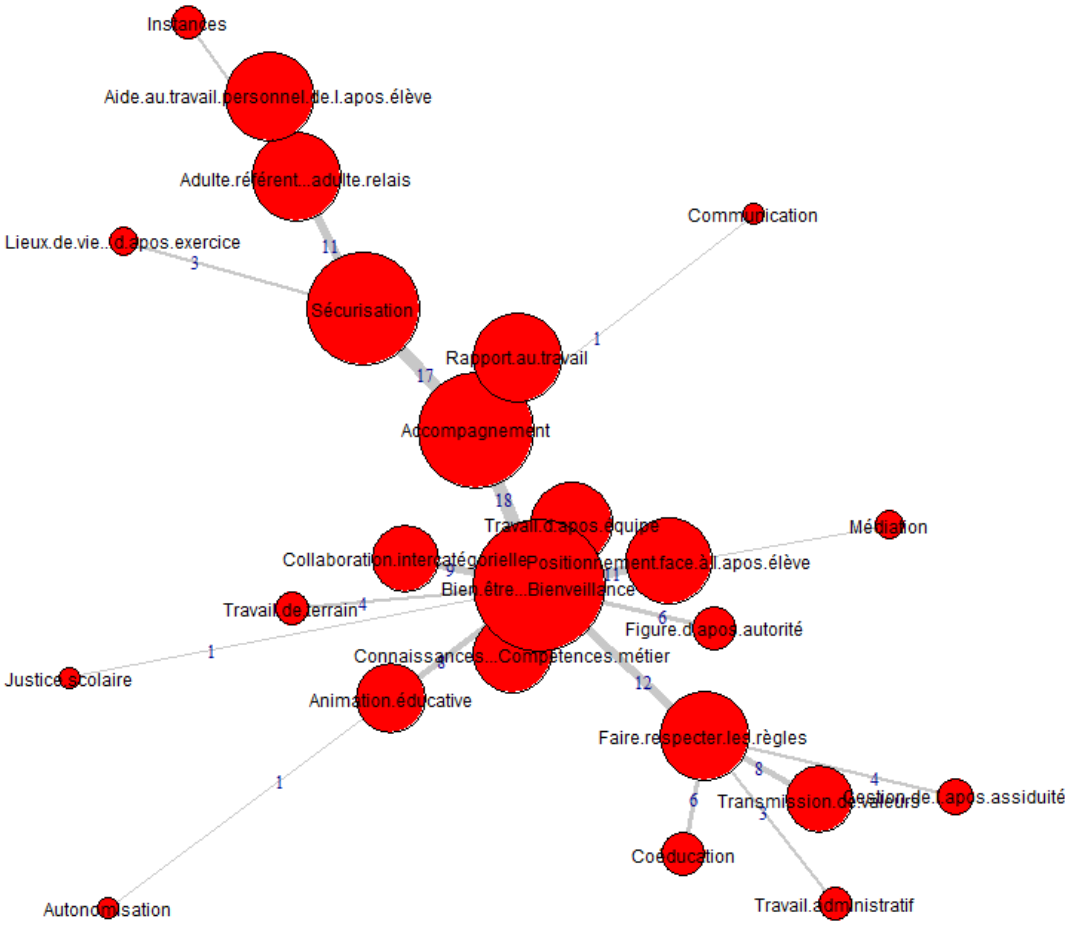


Figure 12 – Arbre maximum de l'analyse de similitude des CPE

Chez les AED, la catégorie « Accompagnement » est bien moins représentée que chez les CPE (AED : rang 12 ; CPE : rang 3). De même, les catégories « Connaissances / compétences métiers » et « Transmissions de valeurs » sont bien moins représentées chez les CPE que chez les AED. (AED : rangs 4 et 5 ; CPE : rangs 9 et 10). À l'inverse, les catégories « Adulte référent / adulte relais » et « Aide au travail personnel de l'élève » sont surreprésentées chez les CPE par rapport aux AED (AED : rangs 13 et 10 ; CPE : rangs 5 et 6). On peut en conclure que les conseillers principaux d'éducation et les assistants d'éducation n'ont pas la même vision du travail éducatif des assistants d'éducation. Il semblerait que la vision des CPE soit plus axée sur l'aspect pratique et de terrain, par l'apport direct et quotidien à l'élève, tandis que la vision des AED semble plus axée sur un apport mixte entre l'aspect pratique et l'aspect réflexif de long terme, focalisé sur la transmission des valeurs.

L'analyse prototypique nous permet de définir les éléments réellement constitutifs de la représentation sociale étudiée. Elle permet de définir les éléments formant la zone du noyau de la représentation sociale.

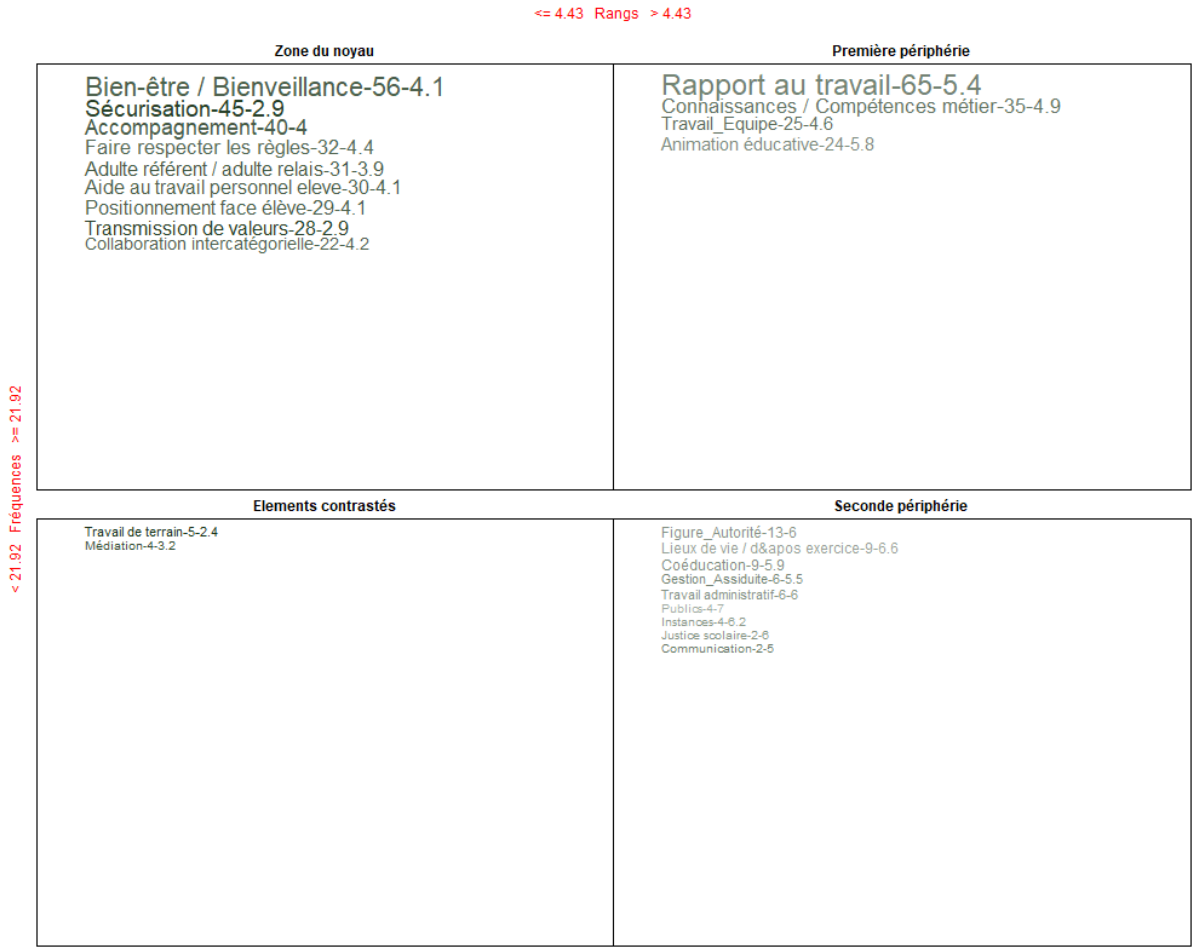


Figure 13 - Analyse prototypique de la représentation sociale "Travail éducatif des assistants d'éducation" selon l'ensemble des répondants

La zone du noyau de la représentation sociale du travail éducatif des assistants d'éducation par l'ensemble des répondants est composée de 9 éléments : Bien-être / Bienveillance, Sécurisation, Accompagnement, Faire respecter les règles, Adulte référent / adulte relais, Aide au travail personnel de l'élève, Positionnement face à l'élève, Transmission de valeurs et Collaboration intercatégorielle.

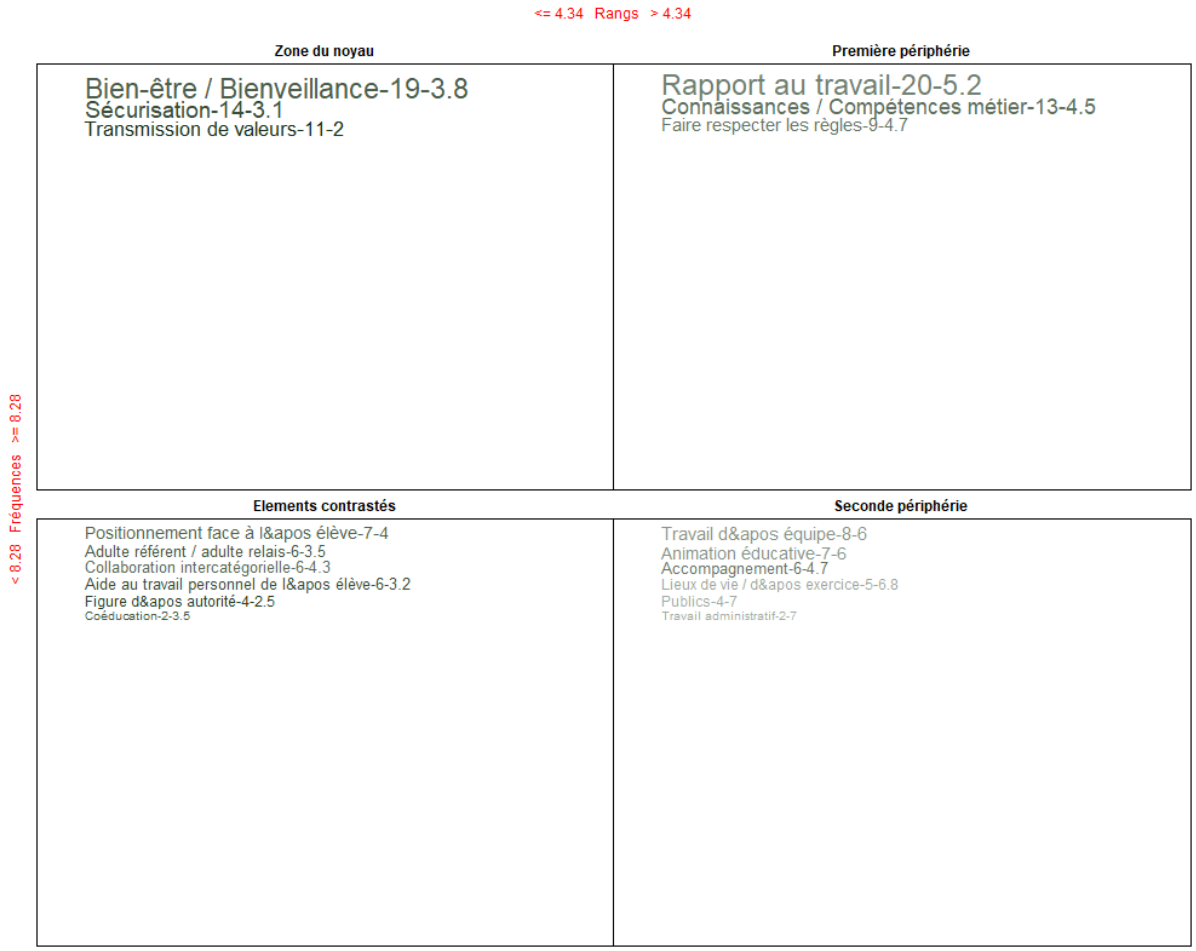


Figure 14 - Analyse prototypique de la représentation sociale "Travail éducatif des assistants d'éducation" selon les AED

La zone du noyau de la représentation sociale du travail éducatif des assistants d'éducation par les AED est composée, elle, de 3 éléments : Bien-être / Bienveillance, Sécurisation et Transmission de valeurs.

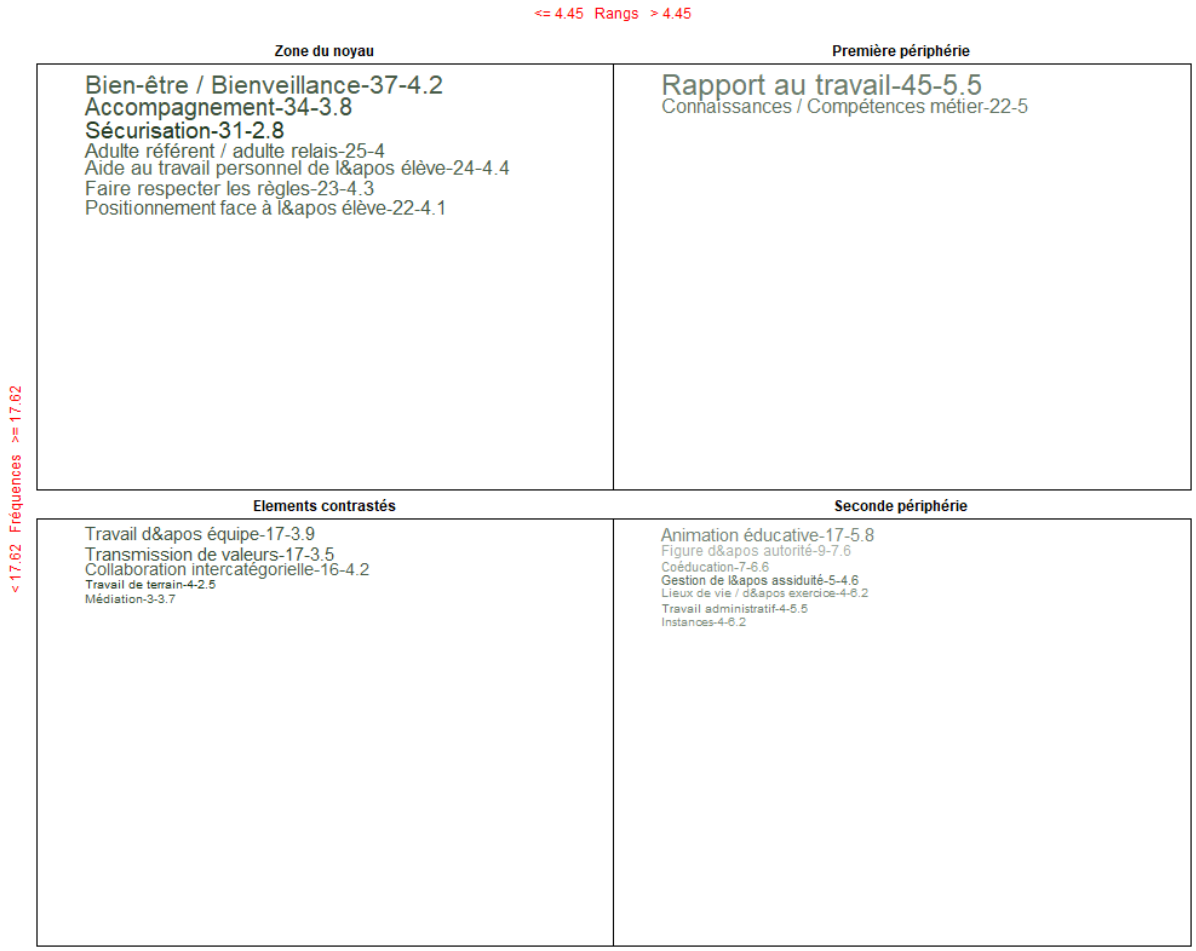


Figure 15 - Analyse prototypique de la représentation sociale "Travail éducatif des assistants d'éducation" selon les CPE

La zone du noyau de la représentation sociale du travail éducatif des assistants d'éducation par les CPE est composée, elle, de 7 éléments : Bien-être / Bienveillance, Accompagnement, Sécurisation, Adulte référent / adulte relais, Aide au travail personnel de l'élève, Faire respecter les règles et Positionnement face à l'élève.

3. Analyses croisées

a. Représentation des compétences des AED et variables sociodémographiques et professionnelles

Les tests du χ^2, réalisés avec le logiciel JASP, n'ont pas montré de dépendance entre l'une des variables sociodémographique ou professionnelle et la variable de représentation des compétences des AED. Elles sont donc indépendantes : ni le genre, ni le niveau acquis, ni lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement ou le poste ne font varier les représentations des compétences des AED.

b. Représentation des compétences des AED et Hiérarchisation des cultures de formation

Les tests du χ^2, réalisés avec le logiciel JASP, n'ont pas montré de dépendance entre la variable de représentation des compétences des AED et l'une des variables de culture de formation. Elles sont donc indépendantes : ni la culture de formation « sur le tas », ni la culture de formation « magistrale », ni la culture de formation « alternée », ni la culture de formation « tutorat », ni la culture de formation « analyse de pratiques » ne varie en fonction des représentations innées ou acquises des compétences des AED.

On peut donc en conclure que l'attachement à une culture de formation n'est pas lié à une vision plutôt innée ou acquise des compétences des AED.

c. Hiérarchisation des cultures de formation et variables sociodémographiques et professionnelles

Les tests du χ^2, réalisés avec le logiciel JASP, ont montré une dépendance entre les variables niveau acquis et les cultures de formation « magistrales » et « alternée ». Après comparaison des données, on peut en conclure que plus les répondants ont acquis un diplôme élevé et moins ils trouvent que la culture de formation magistrale est adaptée pour former les assistants d'éducation. Et, a contrario, plus les répondants ont acquis un diplôme élevé et plus ils trouvent que la culture de formation alternée est adaptée pour former les assistants d'éducation.

Test du χ^2 entre les variables Niveau acquis et culture de formation « magistrale »

	Value	df	p
X^2	28.530	12	0.005
N	76		

Tableau 3 - Résultats du test du χ^2 effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "magistrale"

Test du χ^2 entre les variables Niveau acquis et culture de formation « alternée »

	Value	df	p
X^2	23.328	12	0.025
N	76		

Tableau 4 - Résultats du test du χ^2 effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "alternée"

Les tests n'ont pas montré de dépendance entre les autres variables sociodémographique ou professionnelle et la variable de hiérarchisation des cultures de formation. Elles sont donc indépendantes : ni le genre, ni lien entre les études et le

domaine de l'éducation-enseignement ou le poste ne font varier l'attachement à l'une des cultures de formation pour le métier d'AED.

B. Discussion et limites du questionnaire

1. Discussion

Suite à l'analyse des résultats, je suis en mesure de faire les constats suivants :

- Les assistants d'éducation semblent préférer l'usage des cultures de formation de tutorat ou alternée afin d'être formés. Cependant, la culture de formation de tutorat n'est pas ou peu applicable dans les établissements scolaires aujourd'hui puisqu'elle nécessite un travail en binôme quotidien sur le temps long entre un AED expérimenté et un AED novice. Cette disposition étant trop coûteuse, elle ne semble pas adaptée en raison des moyens dont les établissements disposent.

- La représentation sociale du travail éducatif des assistants d'éducation semble s'établir différemment chez les conseillers principaux d'éducation que chez les assistants d'éducation. Là où les CPE semblent plus focalisés sur l'aspect pratique et à court terme, les AED semblent plus focalisés sur un aspect mixte incluant le long terme. Cependant, ces visions divergentes contiennent un socle commun qu'est la sécurité physique et affective des élèves (catégories Bien-être / bienveillance et Sécurisation).

2. Limites de l'étude

L'une des premières limites de cette étude est le manque de représentativité de l'échantillon. Les données sociodémographiques de la population interrogée sont en décalage avec celles de la DEPP et les CPE les plus expérimentés sont notamment sous-représentés, tout comme les CPE les plus âgés. Du côté des AED, il s'agit d'une surreprésentation des femmes qui peux venir biaiser les résultats.

La deuxième limite est celle liée au taux de réponses manquantes. Nous n'avons pas d'information sur les raisons pour lesquelles certains participants se sont arrêtés en cours de questionnaire. Des abandons à la question du poste occupé nous laissent supposer que certains répondants n'étaient pas AED ou CPE et ont quitté le questionnaire lorsqu'ils se sont rendu compte qu'il ne leur était pas adressé. Mais la

perte la plus importante est liée à la question d'association libre continuée. Cette question, complexe par nature, présentait peut-être une difficulté de lecture qui a entraîné une fuite de certains répondants.

La troisième limite est celle d'échantillons inégaux. Le nombre d'assistants d'éducation ayant répondu au questionnaire est nettement plus faible que celui des conseillers principaux d'éducation (AED : 24 ; CPE : 52).

Conclusion

Cette étude m'a permis d'approfondir ma connaissance de la mission de formation des conseiller principaux d'éducation, mais également des divergences d'opinion qu'il peuvent avoir avec les assistants d'éducation.

En effet, si le travail des assistants d'éducation est bien reconnu comme un travail faisant appel à des compétences acquises et transférables comme le supposait ma première hypothèse, il s'avère que les conseillers principaux d'éducation et les AED ne partagent pas la même vision du travail éducatif des AED. Le rejet de ma troisième hypothèse m'interroge alors sur l'identité de métier dont sont détenteurs les AED et de quelle manière celle-ci peut se diviser dans la population générale des assistants d'éducation. L'accès à la cédéisation toute récente de ces personnels entraînera très certainement un regain d'intérêt pour les recherches les concernant, la pérennisation de leur métier créant de nouveaux horizons, de nouveaux défis et de nouvelles représentations sociales du métier.

Cette évolution du travail d'assistant d'éducation au métier d'assistant d'éducation nécessitera de repenser la formation de ces personnels afin de les accompagner et de valoriser les compétences transversales dont ils font preuve aujourd'hui. La formation dite sur le tas a déjà montré ses limites et ne se suffit pas à elle-même sur le long terme (Caristan, 2017) mais les assistants d'éducation ne semblent pas encore prêts à passer à une formation par l'analyse de pratiques, contrairement à ma deuxième hypothèse.

En conséquence, le rôle du conseiller principal d'éducation dans la formation des assistants d'éducation de demain sera peut-être, pour commencer, de reconnaître le travail de long terme mené par les AED en parallèle de leurs missions de

sécurisation et de favorisation du bien-être chez les élèves. Pour ensuite les accompagner dans l'investissement plein et entier de la mission de transmission de valeurs qui semble leur tenir à cœur. Éthiquement prenante, la mission de transmission de valeurs nécessitera une formation emprunte d'apports philosophiques afin que les assistants d'éducation puissent accompagner pleinement les élèves sur le chemin de la citoyenneté.

Références Bibliographiques

Benigno, R. (2015). *Représentations du métier d'assistant d'éducation : Étude croisée sur deux groupes de la communauté éducative*. Education. https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01322178

Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations* (3e éd. entièrement revue et augmentée). Dunod. https://doi.org/10.3917/dunod.berna.2012.01

Caristan, C. (2017). L'expérience professionnelle des assistants d'éducation : De quelles pratiques éducatives sont-ils porteurs ? *Le sujet dans la cité*, *8*(2), 203-222. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/lsdlc.008.0203

Fenneteau, H. (2015). *L'enquête : Entretien et questionnaire* (3e éd). Dunod. https://www-cairn-info.lama.univ-amu.fr/enquete-entretien-et-questionnaire--9782100722341.htm?contenu=presentation

France compétences. (2020, juin 16). *RNCP35431—CQP Educateur de vie scolaire*. France compétences. https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35431/

Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation [Modifié par le Décret n°2022-1140 du 9 août 2022—Art. 5], Pub. L. No. JORF n°0131, C. éduc. 9714 (2003). https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000046170470?isSuggest=true

Guéguen, N. (2005). *Statistique pour psychologues : Cours et exercices* (3. éd. entièrement revue et actualisée). Dunod.

INSEE. (2023). *Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020) — 2e édition*. https://www.insee.fr/fr/information/6051913

Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation, Pub. L. No. JORF n°102, 2003-400 (2003).

Louis, É. (2014). 10 ans d'existence des assistants d'éducation, Quel bilan ? *Pour*, *222*(2), 7. https://doi.org/10.3917/pour.222.0007

Circulaire n°2003-094 du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation, (2003). https://www.education.gouv.fr/bo/2003/25/MENP0301316C.htm

Article L111-1—Code de l'éducation, C. éduc. (2013). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043982767/2023-02-21

Missions des conseillers principaux d'éducation—Circulaire n°2015-139 du 10 août 2015, Pub. L. No. BOEN n°31 (2015). https://www.education.gouv.fr/bo/15/Hebdo31/MENH1517711C.htm

Pôle Emploi. (s. d.). *Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement | MétierScope par Pôle emploi*. Pôle emploi. Consulté 2 mai 2023, à l'adresse https://candidat.pole-emploi.fr/metierscope/fiche-metier/K2104/accompagnant-accompagnante-eleves-en-situation-de-handicap-(aesh)

Pouliot, È., Saint-Jacques, M.-C., & Camiré, L. (2013). *Comment faire ? - L'étude des représentations sociales à l'aide d'une diversité de techniques* (F. des sciences sociales Université Laval Centre de recherche sur l'adaptation des jeunes et

des familles à risque (JEFAR), Éd.; Collections de BAnQ). https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2372886

ROSENWALD, F., PROUTEAU, D., & DEPP, M. de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ). (2022). *DEPP - Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire : 2021-2022 / Caroline Caron, Marion Defresne, Elise Dion, Pascaline Feuillet, Denis Geleyn, Marie Lebaudy, Danielle Prouteau, Jean-Eric Thomas, Catherine Valette*. Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse. Paris. https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/doc/SYRACUSE/52505/panorama-statistique-des-personnels-de-l-enseignement-scolaire-2021-2022-caroline-caron-marion-defre

Tardif, M., & Le Vasseur, L. (2010). *La division du travail éducatif*. Presses Universitaires de France. https://doi.org/10.3917/puf.tardi.2010.01

Thouroude, L. (2011). Les assistants d'éducation et la gestion des microviolences au collège : *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, *Vol. 44*(1), 65-86. https://doi.org/10.3917/lsdle.441.0065

Zeitler, A. (2012). Apprentissages interprétatifs et construction de l'expérience. *Recherche & formation*, *70*, 31-46. https://doi.org/10.4000/rechercheformation.1828

Index des tableaux et des figures

Tableau 1 - Données démographiques de genre et d'âge des CPE et AED - DEPP 2022 10

Tableau 2 - Statistiques descriptives de la variable de représentation des compétences 20

Tableau 3 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "magistrale" 30

Tableau 4 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "alternée" 30

Tableau 5 - Comparaison des données sociodémographiques de la DEPP (2022) et de la présente étude IV

Tableau 6 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Genre X

Tableau 7 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Niveau acquis X

Tableau 8 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Lien des études avec le domaine de l'éducation-enseignement X

Tableau 9 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Poste occupé X

Tableau 10 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "sur le tas" X

Tableau 11 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "magistrale" X

Tableau 12 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "alternée" XI

Tableau 13 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "tutorat" XI

Tableau 14 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "analyse de pratiques" XI

Tableau 15 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "sur le tas" XI

Tableau 16 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "magistrale" XI

Tableau 17 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "alternée" XI

Tableau 18 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "tutorat" XI

Tableau 19 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "analyse de pratiques" XII

Tableau 20 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "sur le tas" XII

Tableau 21 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "magistrale" XII

Tableau 22 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "alternée" XII

Tableau 23 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "tutorat" XII

Tableau 24 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "analyse de pratiques" XII

Tableau 25 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "sur le tas" XIII

Tableau 26 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "magistrale" XIII

Tableau 27 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "alternée" XIII

Tableau 28 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "tutorat" XIII

Tableau 29 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "analyse de pratiques"..... XIII

Tableau 30 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "sur le tas" XIII

Tableau 31 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "magistrale" XIV

Tableau 32 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "alternée".....XIV

Tableau 33 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "tutorat" XIV

Tableau 34 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "analyse de pratiques".....XIV

Annexes

Annexe 1 - Questionnaire II

Annexe 2 - Analyses des données..... IV

Annexe 1 - Questionnaire

Les représentations du travail éducatif des assistants d'éducation

Dans le cadre d'un Master “Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation parcours Conseiller Principal d'Éducation” à l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation d'Aix-Marseille, j'effectue une recherche portant sur les représentations du métier d'assistant d'éducation. Cette étude vise à mieux connaître la perception du travail éducatif des assistants d'éducation chez les CPE et les AED. 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.

Attention : Ce questionnaire est à destination d'assistants d'éducation et de conseillers principaux d'éducation (titulaires comme contractuels) uniquement.

Question 1 : Quel est votre âge ?

Question 2 : À quel genre vous identifiez-vous ?

☐ Féminin ☐ Masculin ☐ Autres genres

Question 3 : Quel est votre niveau d’étude acquis ?

☐ Niveau 4 (Baccalauréat, BPJEPS...)

☐ Niveau 5 (Bac +2 : DEUG, BTS, DUT, DEUST, DEJEPS…)

☐ Niveau 6 (Bac +3/4 : Licence, Licence professionnelle, BUT, DESJEPS, Maitrise, DNSPM, DE professeur de musique, DUMI, DNMAD...)

☐ Niveau 7 (Bac +5 : Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur, CA professeur de musique...)

☐ Niveau 8 (Bac +8 : Doctorat, Habilitation à diriger des recherches...)

Question 4 : Si vous êtes actuellement en études, merci d’indiquer ici votre niveau en cours :

Question 5 : Vos études, actuelles ou passées, sont-elles en lien avec direct avec le domaine de l’éducation et de l’enseignement ?

☐ Oui ☐ Non

Question 6 : Quel poste occupez-vous actuellement ?

☐ Assistant d’éducation

☐ Conseiller Principal d’Éducation Contractuel

☐ Conseiller Principal d’Éducation Titulaire ou Stagiaire

Questions spécifiques aux AED

Question 7 : Depuis combien de temps êtes-vous assistant d'éducation ?

☐ Entre 0 et 1 an

☐ Entre 1 an et 3 ans

☐ Entre 3 ans et 6 ans

☐ Plus de 6 ans

Question 8 : Combien d'établissements avez-vous connu en tant qu'assistant d'éducation ?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ Plus de 3

Question 9 : Avez-vous reçu une formation d'adaptation à l'emploi ?

☐ Oui ☐ Non

Questions spécifiques aux CPE contractuels

Question 10 : Avez-vous déjà occupé les fonctions d'assistant d'éducation, de maître d'internat ou de surveillant d'externat avant d'occuper la fonction de Conseiller Principal d'Éducation ?

☐ Oui ☐ Non

Question 11 : Depuis combien de temps êtes-vous CPE ?

☐ Moins d'un an

☐ Entre 1 et 3 ans

☐ Entre 3 et 10 ans

☐ Entre 10 et 25 ans

☐ Plus de 25 ans

Question 12 : Avez-vous reçu une formation à vos missions de Conseiller Principal d'Éducation ?

☐ Oui, une formation universitaire (Master MEEF CPE par exemple).

☐ Oui, dans le cadre du recrutement.

☐ Non

Questions spécifiques aux CPE titulaires et stagiaires

Question 13 : Avez-vous déjà occupé les fonctions d'assistant d'éducation, de maître d'internat ou de surveillant d'externat avant d'occuper la fonction de Conseiller Principal d'Éducation ?

☐ Oui ☐ Non

Question 14 : Depuis combien de temps êtes-vous CPE ?

☐ Moins d'un an

☐ Entre 1 et 3 ans

☐ Entre 3 et 10 ans

☐ Entre 10 et 25 ans

☐ Plus de 25 ans

Nous vous rappelons que ce questionnaire est anonyme et qu'il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse. Merci de répondre aux questions ci-dessous en suivant leur ordre. Vous reporterez vos réponses dans le tableau ci-dessous.

1. Spontanément, quel est ou quels sont les mots qui vous viennent à l'esprit lors que l'on vous parle de « travail éducatif des assistants d'éducation » ? Merci de les inscrire dans la colonne « Item ».
2. Dans la colonne « Rang d'importance », indiquez pour chaque item le rang d'importance que vous lui attribuez en fonction de la liste d'items que vous avez précédemment inscrite. Chaque item possède son rang propre (pas de doublon). L'item le plus important pour vous sera le numéro 1.
3. Enfin, pour chaque Item, merci d'indiquer dans la colonne "Valence" s'il revêt pour vous un aspect positif (+), négatif (-) ou neutre (N) du « travail éducatif des assistants d'éducation ».

Question 15 :

Merci d'inscrire dans le tableau si dessous les Items, Rangs d'importances et Valences selon les consignes ci-dessus. Mettre un "/" dans les cases des lignes non utilisées.			
	Item	Rang d'importance	Valence (+, -, N)
Association 1			
Association 2			
Association 3			
Association 4			
Association 5			
Association 6			
Association 7			
Association 8			
Association 9			
Association 10			

Plusieurs couples d'items vont vous être proposés. Pour chacun d'entre eux, merci d'indiquer lequel vous semble le plus adapté pour la pratique du travail d'assistant d'éducation.[4]

Question 16 :

☐ avoir une stature imposante.

☐ avoir une posture imposante.

Question 17 : Un assistant d'éducation doit

☐ être adulte.

☐ être responsable.

Question 18 : Un assistant d'éducation doit

☐ être sensé.

☐ être logique.

Question 19 : Un assistant d'éducation doit

☐ savoir poser sa voix.

☐ avoir une voix forte.

Question 20 : Un assistant d'éducation doit

☐ être empathique.

☐ être sensible.

Question 21 : Un assistant d'éducation doit

☐ faire preuve de créativité.

☐ être imaginatif.

Question 22 : Un assistant d'éducation doit

☐ être curieux.

☐ s'intéresser à autrui.

Question 23 : Un assistant d'éducation doit

☐ faire preuve d'autorité.

☐ avoir de l'autorité.

[4] Afin de clarifier quels items relèvent du champ de l'inné et quels items relèvent du champ de l'acquis, la couleur rouge a été appliquée ici aux termes dits « innés ». Cette couleur n'était pas apparente sur le questionnaire lors de la passation.

Question 24 : Un assistant d'éducation doit

☐ être intelligent

☐ être cultivé

Question 25 : Un assistant d'éducation doit

☐ être dynamique.

☐ être musclé.

Question 26 : Un assistant d'éducation doit

☐ avoir un fort sens de justice.

☐ savoir appliquer le règlement.

Question 27 : Un assistant d'éducation doit

☐ être rigoureux.

☐ être pointilleux.

Question 28 : Merci de classer les types de formation suivants de celle que vous semble la plus appropriée (1) pour former les assistants d'éducation à celle qui vous semble la moins appropriée (5).

___ Une formation dite « sur le tas » : par la réalisation du travail d'assistant d'éducation au quotidien.

___ Une formation dite "magistrale", par l'apprentissage littéraire d'informations, concepts et procédures.

___ Une formation dite "alternée" : par l'alliance de l'apprentissage littéraire d'informations, concepts et procédures et de la pratique quotidienne du travail.

___ Une formation dite "de tutorat" : par l'accompagnement d'un tiers pendant la pratique quotidienne.

___ Une formation dite "d'analyse de pratiques" : par la réflexion collective sur le travail réalisé dans un but d'amélioration du travail et des pratiques.

Annexe 2 - Analyses des données

Tableau 5 - Comparaison des données sociodémographiques de la DEPP (2022) et de la présente étude

	Poste occupé	Données INSEE	Résultats de l'étude	Écart entre les deux enquêtes
Part des femmes	AED	60,0%	79,2 %	+19,2%
	CPE	75,1%	76,9 %	+1,8%
	Ensemble	62,5%	77,6 %	+15,1%
Âge moyen	AED	29,1 ans	29,5 ans	+0,4 an
	CPE	46 ans	36,5 ans	-9,5 ans
Âge moyen des femmes	AED	29,8 ans	30,4 ans	+0,6 an
	CPE	45,3 ans	36,8 ans	-8,5 ans
Âge moyen des hommes	AED	28,1 ans	26,4 ans	-1,7 ans
	CPE	48,1 ans	35,4 ans	-12,7 ans

Figure 16 - Niveau de diplôme maximum acquis des AED

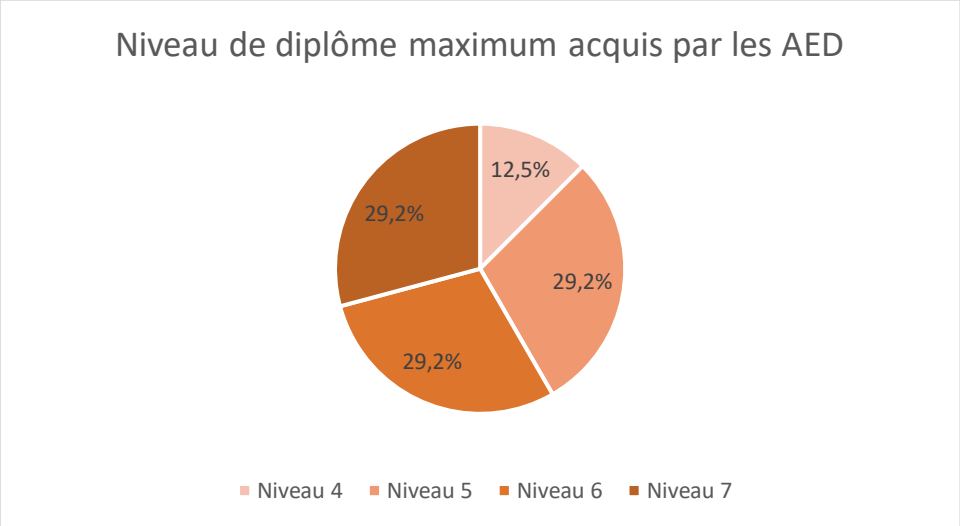


Figure 17 – AED en cours d'étude

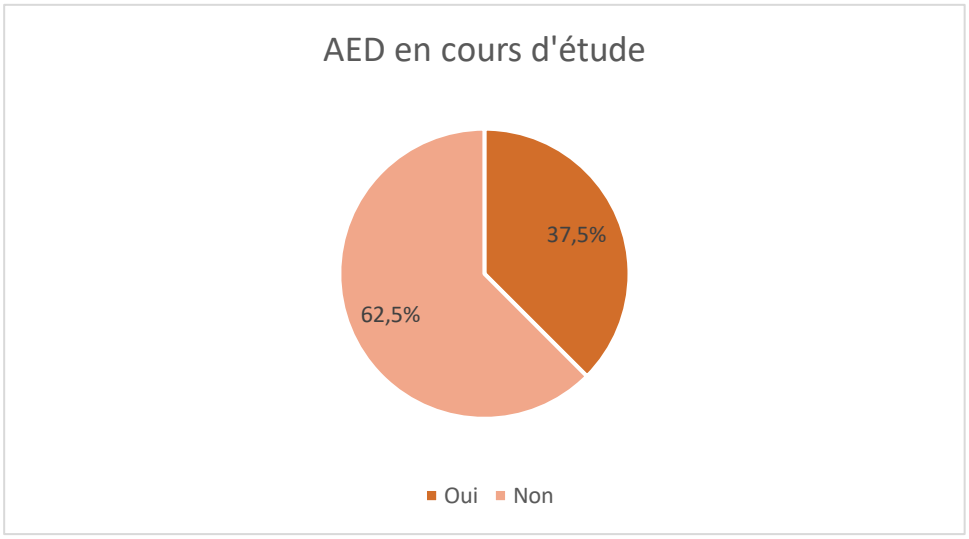


Figure 18 - Lien entre les études réalisées ou en cours et le domaine de l'éducation-enseignement

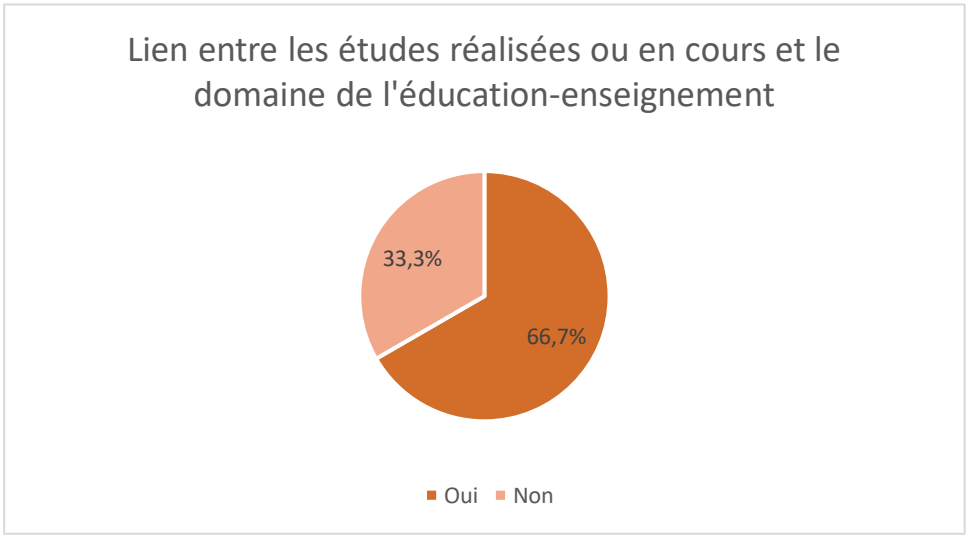


Figure 19 - Ancienneté des AED

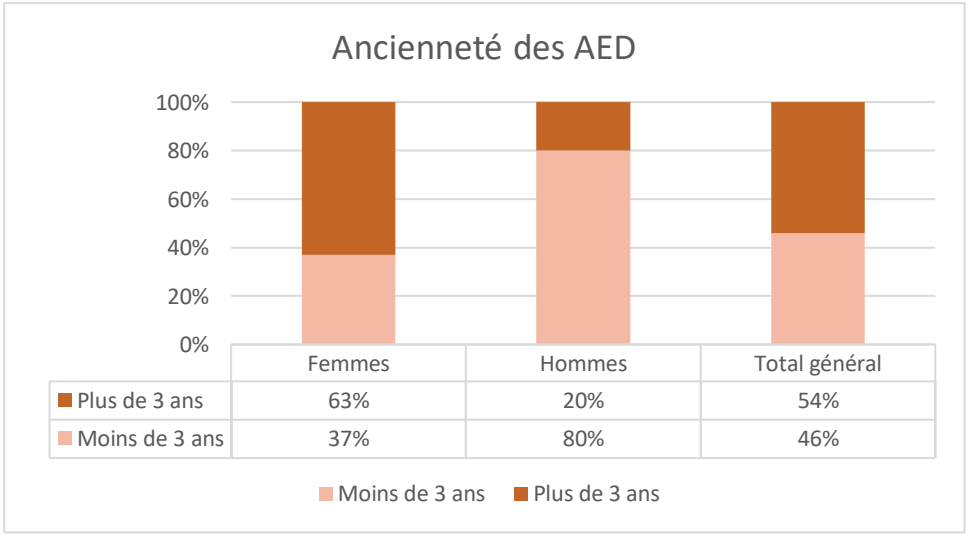


Figure 20 - Nombre d'établissements pratiqué par les AED depuis leur prise de fonction

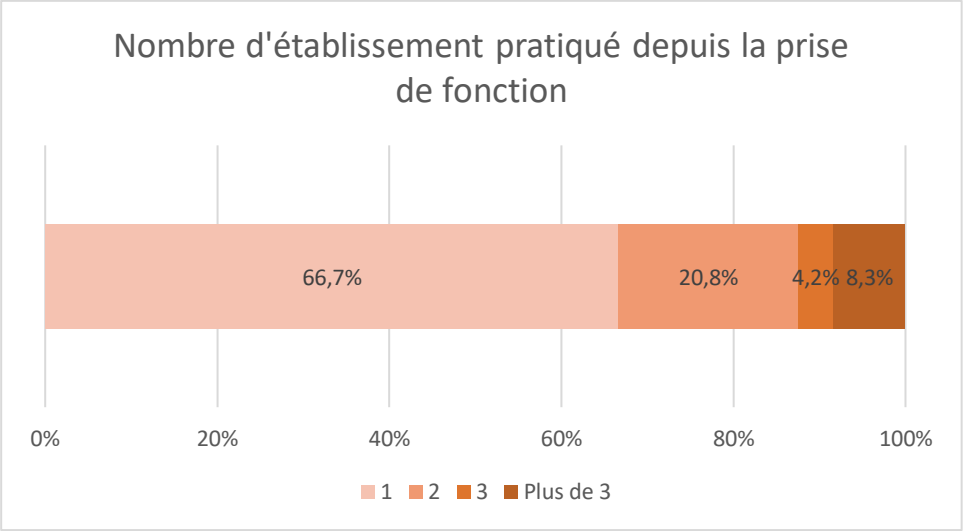


Figure 21 - Répartition des AED déclarant avoir bénéficié d'une formation d'adaptation à l'emploi

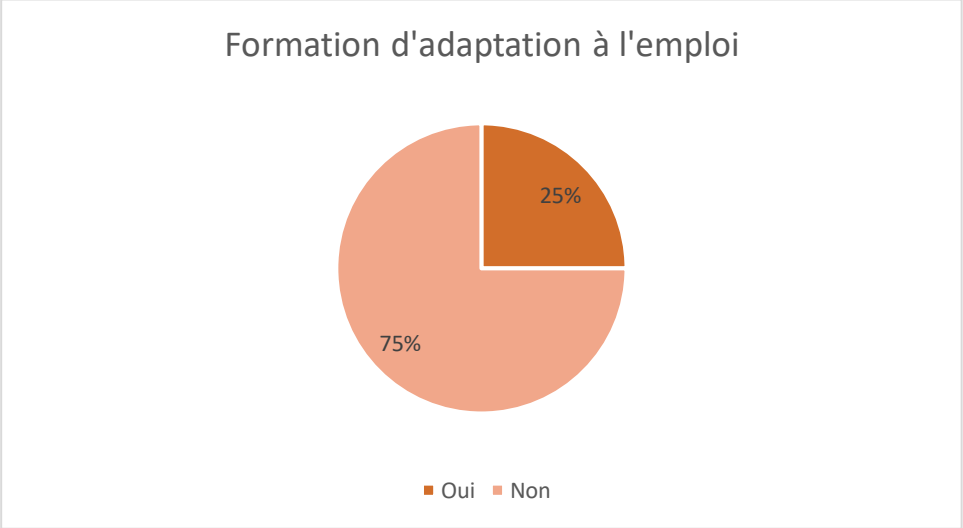


Figure 22 - Niveau de diplôme maximum acquis par les CPE

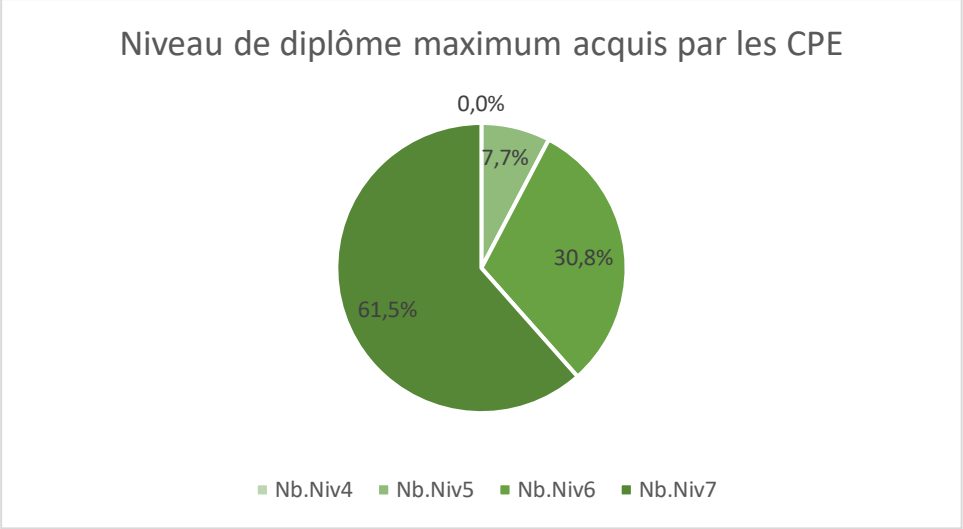


Figure 23 - CPE en cours d'étude

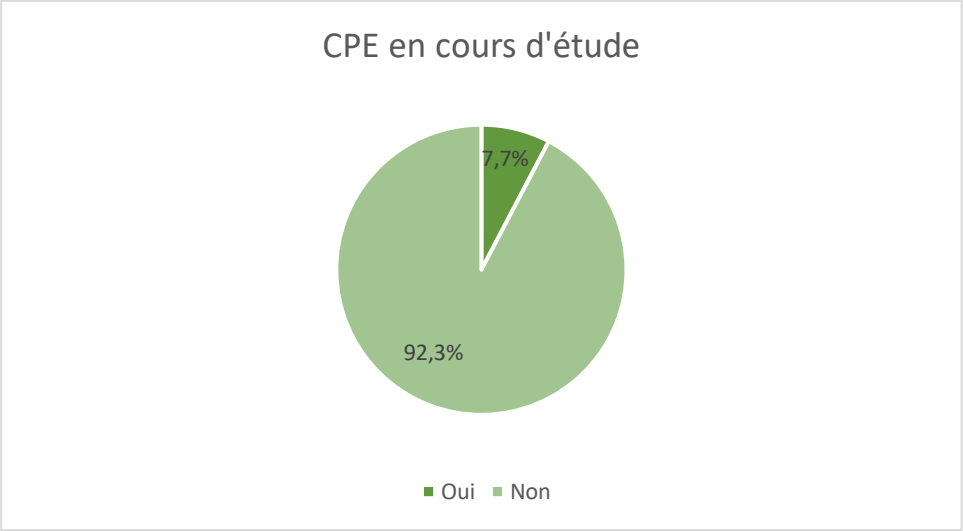


Figure 24 - Lien entre les études réalisées ou en cours et le domaine de l'éducation-enseignement

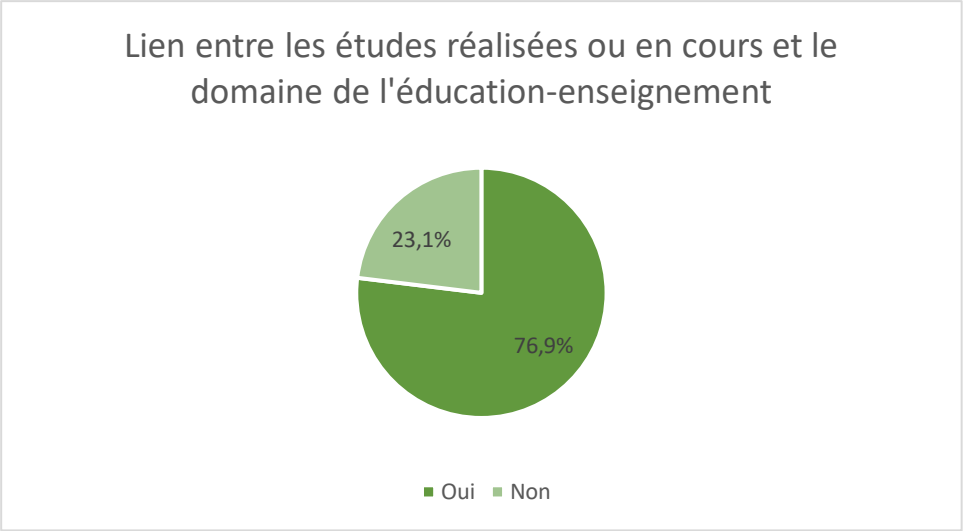


Figure 25 - Exercice antérieur de fonctions d'AED chez les CPE

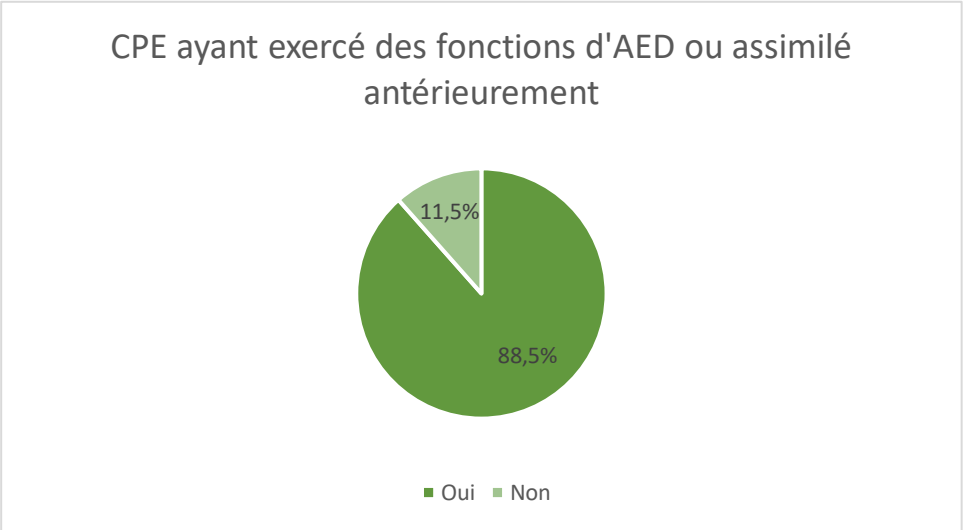
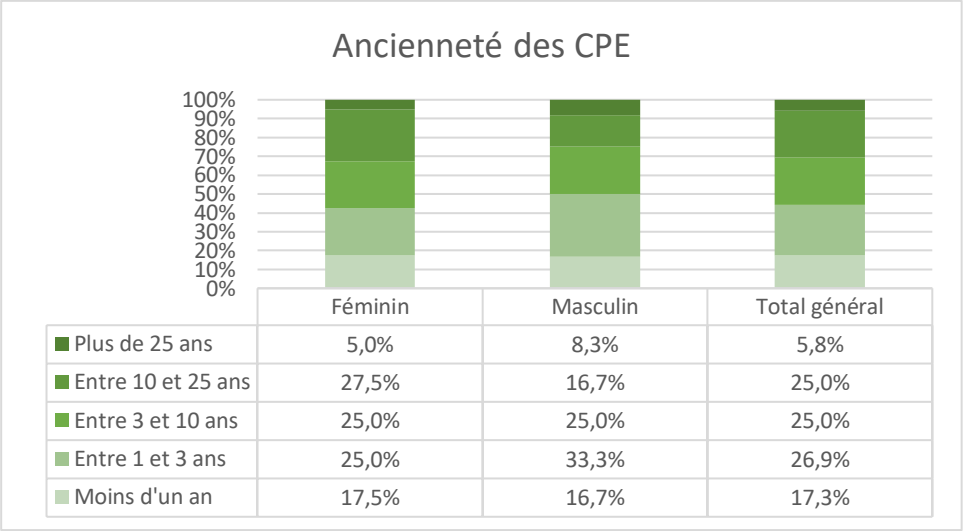


Figure 26 - Ancienneté des CPE



	Féminin	Masculin	Total général
Plus de 25 ans	5,0%	8,3%	5,8%
Entre 10 et 25 ans	27,5%	16,7%	25,0%
Entre 3 et 10 ans	25,0%	25,0%	25,0%
Entre 1 et 3 ans	25,0%	33,3%	26,9%
Moins d'un an	17,5%	16,7%	17,3%

Figure 27 - Répartitions des cultures de formation en fonction de la hiérarchisation (AED+CPE)

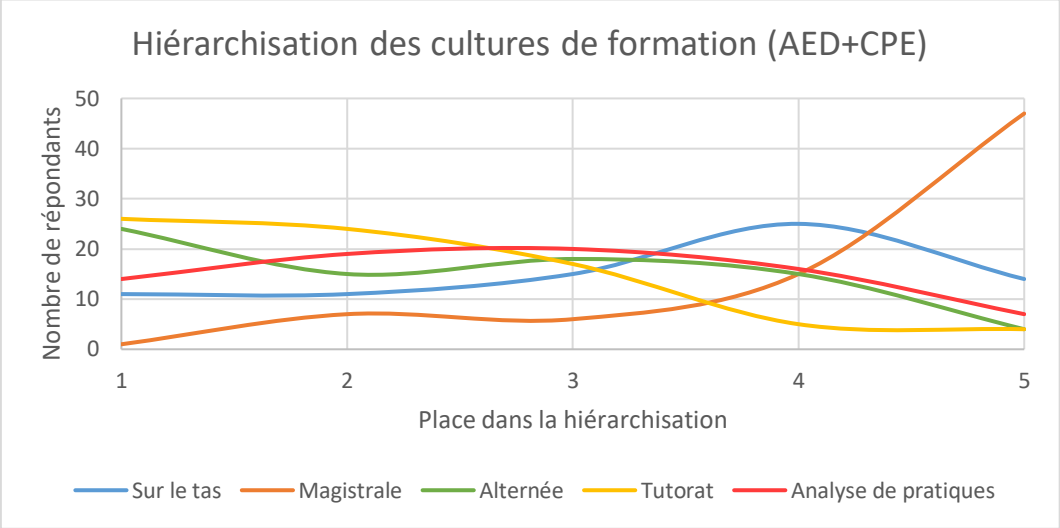


Figure 28 - Répartitions des cultures de formation en fonction de la hiérarchisation (AED)

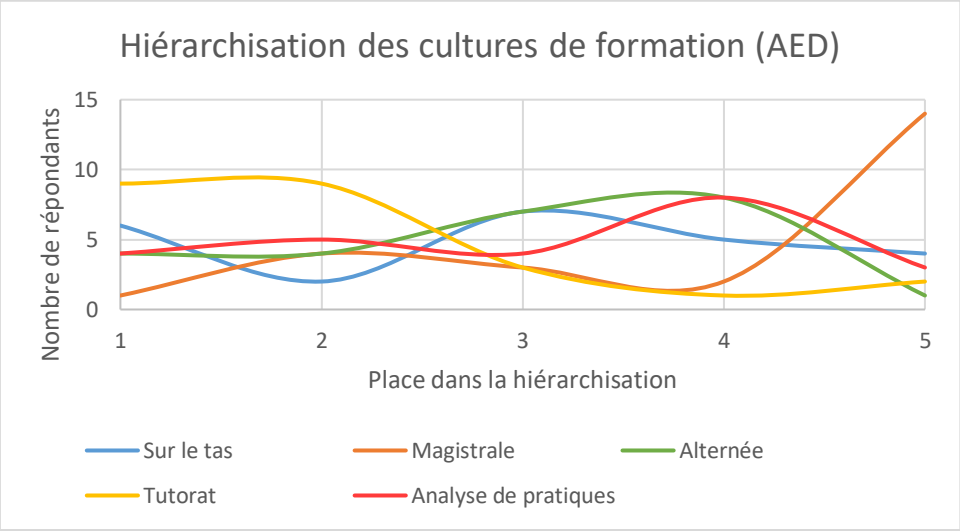


Figure 29 - Répartitions des cultures de formation en fonction de la hiérarchisation *(CPE)*

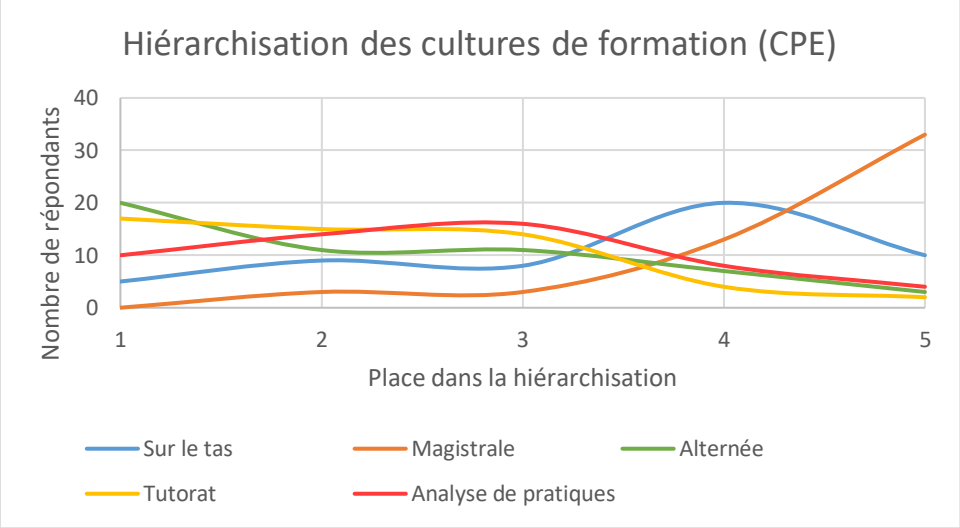


Tableau 6 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Genre

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et Genre

	Value	df	p
X^2	3.896	7	0.792
N	76		

Tableau 7 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Niveau acquis

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et Niveau acquis

	Value	df	p
X^2	15.904	21	0.775
N	76		

Tableau 8 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Lien des études avec le domaine de l'éducation-enseignement

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et Lien des études avec le domaine de l'éducation-enseignement

	Value	df	p
X^2	4.176	7	0.759
N	76		

Tableau 9 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la variable Poste occupé

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et Poste occupé

	Value	df	p
X^2	9.807	7	0.200
N	76		

Tableau 10 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "sur le tas"

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et la culture de formation « sur le tas »

	Value	df	p
X^2	24.313	28	0.665
N	76		

Tableau 11 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "magistrale"

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et la culture de formation « magistrale »

	Value	df	p
X^2	18.612	28	0.910
N	76		

Tableau 12 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "alternée"

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et la culture de formation « alternée »

	Value	df	p
X^2	27.612	28	0.485
N	76		

Tableau 13 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "tutorat"

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et la culture de formation « tutorat »

	Value	df	p
X^2	29.325	28	0.396
N	76		

Tableau 14 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable de représentation des compétences et la culture de formation "analyse de pratiques"

Test du χ² entre les variables Représentations des compétences des AED et la culture de formation « analyse de pratiques »

	Value	df	p
X^2	35.892	28	0.145
N	76		

Tableau 15 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "sur le tas"

Test du χ² entre les variables Genre et culture de formation « sur le tas »

	Value	df	p
X^2	4.137	4	0.388
N	76		

Tableau 16 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "magistrale"

Test du χ² entre les variables Genre et culture de formation « magistrale »

	Value	df	p
X^2	3.485	4	0.480
N	76		

Tableau 17 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "alternée"

Test du χ² entre les variables Genre et culture de formation « alternée »

	Value	df	p
X^2	4.048	4	0.400
N	76		

Tableau 18 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "tutorat"

Test du χ² entre les variables Genre et culture de formation « tutorat »

	Value	df	p
X^2	7.604	4	0.107

Test du χ² entre les variables Genre et culture de formation « tutorat »

	Value	df	p
N	76		

Tableau 19 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable genre et la culture de formation "analyse de pratiques"

Test du χ² entre les variables Genre et culture de formation « analyse de pratiques »

	Value	df	p
X^2	3.525	4	0.474
N	76		

Tableau 20 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "sur le tas"

Test du χ² entre les variables Niveau acquis et culture de formation « sur le tas »

	Value	df	p
X^2	11.549	12	0.483
N	76		

Tableau 21 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "magistrale"

Test du χ² entre les variables Niveau acquis et culture de formation « magistrale »

	Value	df	p
X^2	28.530	12	0.005
N	76		

Tableau 22 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "alternée"

Test du χ² entre les variables Niveau acquis et culture de formation « alternée »

	Value	df	p
X^2	23.328	12	0.025
N	76		

Tableau 23 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "tutorat"

Test du χ² entre les variables Niveau acquis et culture de formation « tutorat »

	Value	df	p
X^2	10.527	12	0.570
N	76		

Tableau 24 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable niveau acquis et la culture de formation "analyse de pratiques"

Test du χ² entre les variables Niveau acquis et culture de formation « analyse de pratiques »

	Value	df	p
X^2	5.522	12	0.938
N	76		

Tableau 25 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "sur le tas"

Test du χ² entre les variables Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et culture de formation « sur le tas »

	Value	df	p
X^2	4.693	4	0.320
N	76		

Tableau 26 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "magistrale"

Test du χ² entre les variables Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et culture de formation « magistrale »

	Value	df	p
X^2	4.454	4	0.348
N	76		

Tableau 27 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "alternée"

Test du χ² entre les variables Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et culture de formation « alternée »

	Value	df	p
X^2	7.868	4	0.097
N	76		

Tableau 28 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "tutorat"

Test du χ² entre les variables Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et culture de formation « tutorat »

	Value	df	p
X^2	2.118	4	0.714
N	76		

Tableau 29 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et la culture de formation "analyse de pratiques"

Test du χ² entre les variables Lien entre les études et le domaine de l'éducation-enseignement et culture de formation « analyse de pratiques »

	Value	df	p
X^2	6.286	4	0.179
N	76		

Tableau 30 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "sur le tas"

Test du χ² entre les variables Poste occupé et culture de formation « sur le tas »

	Value	df	p
X^2	6.789	4	0.147
N	76		

Tableau 31 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "magistrale"

Test du χ² entre les variables Poste occupé et culture de formation « magistrale »

	Value	df	p
X^2	7.607	4	0.107
N	76		

Tableau 32 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "alternée"

Test du χ² entre les variables Poste occupé et culture de formation « alternée »

	Value	df	p
X^2	6.448	4	0.168
N	76		

Tableau 33 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "tutorat"

Test du χ² entre les variables Poste occupé et culture de formation « tutorat »

	Value	df	p
X^2	2.966	4	0.564
N	76		

Tableau 34 - Résultats du test du χ² effectué entre la variable poste occupé et la culture de formation "analyse de pratiques"

Test du χ² entre les variables Poste occupé et culture de formation « analyse de pratiques »

	Value	df	p
X^2	4.468	4	0.346
N	76		

4ème de couverture

Résumé

Nous avons vu que la formation des assistants d'éducation n'est pas assurée à la hauteur de leurs attentes et que leurs missions sont généralement pensées comme restreintes au « sale boulot éducatif ». Cependant, les résultats de cette étude laissent penser que les conseillers principaux d'éducation et les assistants d'éducation n'ont pas la même vision du travail éducatif réalisé par les AED. Les CPE semblent avoir une vision à court terme de ce travail éducatif et, de ce fait, plus ancré dans un aspect pratique, alors que les AED semblent avoir une vision plus large de leur travail éducatif, associant aux missions de sécurisation et de *care* éducatif (Bien-être / Bienveillance) l'objectif de transmission des valeurs que l'école s'est donnée. La formation des assistants d'éducation, plus appréciée lorsqu'elle est conduite sous le prisme des cultures de formation de tutorat ou alternée. Cependant, le manque de moyens humains dans les équipes de vie scolaire laisse peu de place à une réelle formation par tutorat. Et si la formation alternée semble plus réalisable, il semble complexe de travailler les représentations des situations rencontrées via cette cuture de formation, alors même que ce sont ces représentations qui font défaut aux novices.

Abstract

We have seen that the training of AEDs does not live up to their expectations, and that their missions are generally thought of as being restricted to "dirty educational work". However, the results of this study suggest that CPEs and AEDs do not have the same vision of the educational work carried out by the AEDs. The CPEs seem to have a short-term vision of this educational work and, as a result, are more anchored in a practical aspect, whereas the AEDs seem to have a broader vision of their educational work, associating the objective of transmitting the values that the school has set for itself with the missions of security and educational care (Well-being/Benevolence). The training of educational assistants is more appreciated when it is conducted by tutorial or alternating training. However, the lack of human resources in Vie Scolaire teams leaves little room for real tutorial training. If alternating training seems more feasible, it seems complex to work on the representations of the situations encountered through this approach, even though it is these representations that novices lack.

Mots clés en français (5 séparés par des virgules) :

Culture de formation ; travail éducatif ; représentation sociale ; assistant d’éducation ; conseiller principal d’éducation

Mots clés en anglais (5 séparés par des virgules) :

Training culture; educational work; social representation; educational assistant; educational advisor.