

Inspection générale  
de l'éducation nationale

Inspection générale de l'administration  
de l'Éducation nationale et de la Recherche

# La mise en place des assistants pédagogiques

Rapport à monsieur le ministre  
de l'Éducation nationale,  
de l'Enseignement supérieur  
et de la Recherche







**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

---

*Inspection générale  
de l'éducation nationale*

---

*Inspection générale de l'administration  
de l'éducation nationale et de la recherche*

---

# La mise en place des assistants pédagogiques

**AVRIL 2006**

***Dominique ROJAT***  
*Inspecteur général  
de l'éducation nationale*

***Marc BUISSART***  
*Inspecteur général de l'administration  
de l'éducation nationale et de la recherche*



# SOMMAIRE

---

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>1. La définition des implantations.....</b>	<b>1</b>
Une approche très centralisée .....	1
<b>2. Le pilotage du recrutement et de la définition des profils.....</b>	<b>2</b>
2.1. Les trois dimensions du pilotage académique .....	2
2.2. Une très large initiative laissée au terrain .....	3
<b>3. La mise en œuvre du recrutement .....</b>	<b>4</b>
3.1. Une publicité diverse et peu structurée .....	4
3.2. Un début hésitant .....	4
3.3. Une initiative largement laissée aux établissements .....	4
3.4. Plus difficile dans certaines zones .....	5
3.5. Trois grands types de profil .....	5
3.6. Des modalités très diversifiées .....	5
3.7. Les aspects administratifs et financiers .....	6
<b>4. Des conditions d'exercice très diversifiées .....</b>	<b>7</b>
4.1. Un positionnement empirique .....	7
4.2. La collaboration avec les enseignants .....	8
4.3. Des modalités d'intervention très diverses .....	8
4.4. La pratique du dédoublement de la classe .....	9
4.5. L'implication dans la vie pédagogique .....	9
4.6. Des rôles différents dans les lycées et les LP .....	10
<b>5. L'encadrement du dispositif et formation .....</b>	<b>11</b>

5.1. Trois types d'académie.....	11
6. Evaluation du dispositif .....	12
Conclusions et recommandations .....	12
La constitution des équipes pédagogiques .....	13
L'exercice des fonctions .....	13
La formation .....	13
Disparités de recrutement et cohérence des dispositifs .....	13
Aspects administratifs.....	14
Annexes.....	15

# **Introduction**

Par lettre de mission en date du 8 septembre 2005, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, a souhaité qu'une mission conjointe soit menée par l'inspection générale de l'éducation nationale et l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche dans le cadre du suivi permanent des politiques nationales de l'enseignement scolaire sur la mise en place des assistants pédagogiques.

Afin de permettre la mise en œuvre, dès la prochaine rentrée scolaire, des décisions que pourrait appeler cette enquête, il a été convenu que les travaux s'effectueraient dans un délai relativement court ( novembre- janvier) pour une remise de rapport avant la fin de l'année scolaire. Si d'autres éléments nouveaux devaient se faire jour, une note complémentaire au présent rapport serait établie.

Le protocole d'étude (annexe 1) prévoyait trois phases d'enquête et s'appuyait sur l'expertise des correspondants académiques (lettre aux correspondants académiques - Annexe 2).

Au cours de la première période qui s'étendait de la rentrée scolaire aux vacances de la Toussaint, a été observé le lancement du dispositif des assistants pédagogiques en lycée à l'échelle académique.

Pour la deuxième période, les informations mobilisées entre le 15 novembre et la fin janvier ont permis d'observer la réalisation concrète du recrutement et le travail demandé aux assistants pédagogiques.

La grande majorité des établissements concernés ont été visités sur place. Dans chaque établissement ont été rencontrés les chefs d'établissements, leur(s) adjoint(s) et tout ou partie des assistants pédagogiques recrutés (dans la limite de leur disponibilité).

La mission a par ailleurs rencontré elle-même plusieurs recteurs, les responsables académiques du dossier, des chefs d'établissements et des assistants pédagogiques.

Ces rencontres ont permis, en outre, de poser la question de la réflexion sur l'insertion en fin de contrat et celle de l'évaluation du dispositif au sein de chaque académie.

## **1. La définition des implantations**

### **Une approche très centralisée**

La mise en œuvre du dispositif s'est caractérisée par un pilotage fort par l'administration centrale qui a directement déterminé les lieux d'implantation ainsi que les moyens attribués aux différents établissements sans consultation préalable des académies. Les préconisations ministérielles ont cependant fait souvent l'objet de remarques, le plus souvent acceptées, qui ont conduit à des ajustements marginaux de répartition des postes par redéploiement. Dans



quelques cas cependant, la discussion a été plus âpre et une académie, au moins, estime que l'on n'a tenu aucun compte de ses avis.

Cette approche centralisée appelle quelques remarques générales :

- Il s'est agi d'un élément facilitateur, permettant sans aucun doute d'aller plus vite, dans la mesure où les académies se sont trouvées totalement libérées des pressions locales en provenance des établissements : le pilotage central a eu, en somme, un effet protecteur, dont au moins une académie se félicite ouvertement.
- En revanche, ce pilotage pose la question de la coexistence, et donc de la mise en cohérence, des priorités académiques et de la mesure nationale, voire de mesures de soutien d'initiative académique et de l'implantation des assistants. Cet inconvénient est d'autant plus préoccupant qu'il gêne en somme d'autant plus une académie que celle-ci met en œuvre une politique volontariste.
- Une question plus générale, touchant au principe même de gestion, est souvent mise en avant. Le pilotage central du dossier est vécu comme incompatible avec le développement progressif de l'initiative académique, voire même impossible à concilier avec « l'esprit LOLF ».
- Enfin, on avance souvent l'idée que ce pilotage central est « à la rigueur acceptable » s'agissant d'un dossier quantitativement léger et d'allure expérimentale ; il risque de devenir tout à fait gênant dès lors que le dispositif monte en puissance et s'étend aux collègues.

## **2. Le pilotage du recrutement et de la définition des profils**

### **2.1. Les trois dimensions du pilotage académique**

Dans l'immense majorité des cas, le pilotage académique du dossier est purement administratif et géré par le secrétariat général (ou le secrétariat général adjoint) et/ou par une division administrative du rectorat. Plus précisément, les services administratifs concernés peuvent être soit ceux qui gèrent habituellement les professeurs, soit ceux qui gèrent les personnels d'encadrement. Il n'est pas exclu que ce choix soit représentatif de la façon dont l'académie perçoit la place des assistants pédagogiques dans le système éducatif.

À ce pilotage administratif s'associe souvent un pilotage politique, qui prend la forme d'un « intérêt particulier » que le recteur lui-même exprime sur ce sujet. Le plus souvent, cependant, le pilotage politique ne va pas au-delà du regard attentif et de l'affirmation générale de l'importance de la question.

Le pilotage pédagogique est extrêmement variable d'une académie à l'autre. On va d'un extrême (corps d'inspection totalement étrangers au dossier) à l'autre (participation des corps d'inspection à toutes les étapes, depuis la définition des profils à la définition des tâches, en passant par la définition de la formation et la validation des recrutements).

## **2.2. Une très large initiative laissée au terrain**

Dans la plupart des académies, on a simplement rappelé aux établissements les textes en vigueur. À ce sujet, on signale partout que la parution tardive des derniers textes a fortement gêné les opérations : les académies ayant tendance à attendre pour lancer une communication forte auprès des établissements. La communication s'est donc limitée à l'information des établissements concernant les principes généraux et les moyens attribués. Cette faible intensité du pilotage est généralement expliquée dans les académies par le fait que c'est un « petit dossier » qui ne mérite pas une forte mobilisation d'énergie, mais aussi par le pilotage fort de la centrale, qui donne prétexte à un moindre engagement.

Dans certains cas, on a cherché à préciser les choses, et notamment à définir précisément les tâches attendues.

La comparaison des modes de fonctionnement académique conduit à une remarque qui pourrait paraître paradoxale. Plus le pilotage académique est léger, meilleure est l'impression sur le déroulement des opérations. Au contraire, les académies qui ont cherché à contrôler le dispositif notent des dérives fortes du système et la nécessité de les corriger : par exemple, des établissements tendent à définir les recrutements en rapport avec des besoins propres (gestion du parc informatique par exemple) sans aucune relation avec la fonction réelle de soutien pédagogique.

Sauf à considérer que c'est l'existence d'un pilotage fort qui provoque les dérives, on est tenté de penser que l'impression générale favorable qui est renvoyée par les académies est sans doute largement illusoire. Les établissements utilisent les moyens comme ils le veulent et s'en trouvent satisfaits. Cette satisfaction est ensuite relayée par les académies.

La fonction de soutien pédagogique du dispositif est essentielle et toute autre utilisation des moyens serait un dévoiement.

A ce stade de l'analyse, on peut regretter le peu d'implication des corps d'inspection. On constatera d'ailleurs la même chose dans le pilotage, le suivi et l'évaluation du dispositif. Seuls les personnels d'encadrement pédagogique sont en effet susceptibles de contrôler l'utilisation effectivement pédagogique des moyens attribués.

### **3. La mise en œuvre du recrutement**

#### **3.1. Une publicité diverse et peu structurée**

La communication de l'académie sur l'existence des postes est le plus souvent très limitée. Le seul élément constant est l'utilisation du site internet de l'académie qui présente les textes officiels, éventuellement assortis de brefs commentaires. Rares sont les cas de contacts directs, au niveau rectoral, avec les organismes éventuellement pourvoyeurs d'assistants (IUFM, Universités, ANPE, CROUS).

Le plus souvent, la publicité du recrutement est laissée à la charge et à l'initiative de l'établissement. Les contacts pris sont alors très variables et établis au coup par coup. Il n'est pas impossible que, dans certains cas au moins, le bouche à oreille ait joué un rôle tel que le recrutement ait été, pour l'essentiel, fondé sur les connaissances individuelles (enfants de professeurs, amis, etc.).

#### **3.2. Un début hésitant**

Le nombre global de candidatures reçues a été assez faible dans un premier temps, ce qui n'est sans doute que la conséquence de la publicité déficiente faite autour du dispositif.

Plus encore, le nombre de candidatures adaptées a été limité : il semble souvent nécessaire de pratiquer un grand nombre d'entretiens pour trouver un assistant pédagogique.

La publication tardive du décret n° 2005-1194 le 22 septembre 2005 et la circulaire du 29 septembre 2005 a beaucoup gêné. Certains établissements avaient, très tôt, dès le mois de juin, pratiqué des pré-recrutements et se sont ensuite trouvés dans l'impossibilité de les concrétiser dès la rentrée scolaire.

Parfois, des recrutements réels ont été bloqués par les agents comptables qui estimaient ne pouvoir organiser le paiement des salaires faute de textes réglementaires.

Il est probable que ce retard de publication a limité jusqu'à l'effort de publicité des établissements.

La validation des recrutements est souvent très limitée. Rares sont les académies qui ont impliqué les corps d'inspection dans ce domaine et à ce stade de la procédure.

#### **3.3. Une initiative largement laissée aux établissements**

Le recrutement a été, en général, entièrement délégué aux établissements sans consignes particulières. Chacun a traité ce problème à sa façon. Dans la plupart des cas, les proviseurs ont puisé dans un stock de candidatures pour des emplois d'assistants d'éducation, en sélectionnant si possible les meilleurs profils (étudiants possédant licence ou maîtrise, se destinant aux concours de l'enseignement et ayant souvent une première expérience d'enseignement ou d'accompagnement scolaire).

Très souvent, ils ont fait appel à des candidatures spontanées.

Les annonces passées par certains proviseurs au CROUS et à l'université n'ont pas donné de bons résultats. Les informations diffusées sur les sites académiques n'ont pas non plus suscité beaucoup de candidatures.

Ici ou là, l'importance du bouche à oreille qui a permis le recrutement peut laisser craindre que la qualité ne soit pas garantie.

Globalement, si l'initiative laissée aux établissements peut parfois être un choix de pilotage clairement assumé, c'est aussi souvent le simple signe d'un investissement modeste de l'encadrement sur le dossier.

### **3.4. Plus difficile dans certaines zones**

Les recrutements dans les villes sièges d'académie ou d'universités ont été assez faciles ; par contre, dès que l'on s'éloigne de ces centres, il devient souvent impossible de trouver des candidatures même en offrant des facilités matérielles comme des possibilités de logement, ou des emplois du temps limitant les déplacements.

Les rencontres avec les proviseurs ont montré leur souci de réaliser si possible, et le plus rapidement possible, le maximum de recrutements en essayant de préserver une certaine qualité des profils. Cet aspect qualitatif ne devra pas être oublié pour les collègues.

Il est clair que la parution tardive des textes n'a pas facilité le recrutement, notamment dans les zones excentrées. Là où le vivier de candidature est réduit, les personnes qui auraient pu convenir ont eu le temps de « trouver ailleurs ».

**Ce point laisse augurer de nombreuses difficultés pour les collègues.**

### **3.5. Trois grands types de profil**

Les profils retenus sont, en général, ceux des lettres (lettres-histoire et lettres-anglais) et des sciences (mathématiques, écoles d'ingénieur) et pour les LP des disciplines du tertiaire. Le profil scientifique et technologique industriel est plus rare bien que souvent recherché.

### **3.6. Des modalités très diversifiées**

Le recrutement est réalisé avec des procédures très diversifiées, allant d'un simple entretien avec le chef d'établissement (dix minutes ou parfois plus), ou l'équipe de direction avec ou sans le CPE, ou avec une commission formée notamment de un ou plusieurs enseignants dans des cas moins nombreux.

Beaucoup d'établissements ont tenté de définir des profils en fonction des besoins des élèves qui se regroupent autour des apprentissages fondamentaux, du soutien méthodologique et en LP pour le français langue étrangère.

### 3.7. Les aspects administratifs et financiers

Les contrats sont conclus pour un an. On a cependant vu des contrats prenant fin le 30 juin prochain. Certains démarrent au mois de novembre voire au mois de décembre.

Ils sont rédigés sur le modèle des ASEN. L'application informatique n'a pas été remise à jour et les « visas » des contrats ne sont pas actualisés. Il n'est fait aucune référence au décret du 22 septembre 2005.

La prise en charge de la paye, qu'elle soit mutualisée ou non, ne semble pas poser de difficultés. Des avances sur traitement ont été réalisées quand cela était nécessaire.

L'astreinte horaire est variable : de 17h à 20h par semaine. Certains lycées offrent des temps de concertation allant parfois jusqu'à 3 heures/semaine sur les 20 heures.

Le point du recrutement établi par la DESCO au mois d'avril est le suivant :

ACADEMIE	NOMBRE D'AP AUTORISEES (col. 1)	% (col.2)	NOMBRE D'AP RECRUTES mars -avril 2006	ECART (col. 4 – col. 1)	ECART EN %
AIX-MARSEILLE	73	4.87	68	-5	-6.85
AMIENS	66	4.40	64	-2	-3.03
BESANCON	20	1.33	11	-9	-45.00
BORDEAUX	11	0.73	8	-3	-27.27
CAEN	13	0.87	6	-7	-53.85
CLERMONT-FERRAND	16	1.07	16	0	0.00
CORSE	16	1.07	16	0	0.00
CRETEIL	228	15.20	176	-52	-22.81
DIJON	17	1.13	17	0	0.00
GRENOBLE	15	1.00	15	0	0.00
LILLE	318	21.20	301	-17	-5.35
LIMOGES	11	0.73	11	0	0.00
LYON	63	4.20	57	-6	-9.52
MONTPELLIER	17	1.13	17	0	0.00
NANCY-METZ	72	4.80	60	-12	-16.67
NANTES	7	0.47	7	0	0.00
NICE	14	0.93	14	0	0.00
ORLEANS-TOURS	22	1.47	22	0	0.00
PARIS	35	2.33	33	-2	-5.71
POITIERS	9	0.60	9	0	0.00
REIMS	19	1.27	16	-3	-15.79
RENNES	10	0.67	10	0	0.00
ROUEN	110	7.33	91	-19	-17.27
STRASBOURG	32	2.13	32	0	0.00
TOULOUSE	21	1.40	19	-2	-9.52
VERSAILLES	128	8.53	104	-24	-18.75

ACADEMIE	NOMBRE D'AP AUTORISES (col. 1)	% (col.2)	NOMBRE D'AP RECRUTES mars -avril 2006	ECART (col. 4 – col. 1)	ECART EN %
GUADELOUPE	9	0.60	8	-1	-11.11
MARTINIQUE	19	1.27	7	-12	-63.16
GUYANE	13	0.87	13	0	0.00
REUNION	96	6.40	96	0	0.00
TOTAL	1500	100.00	1324	-176	-11.73

Ces chiffres montrent de grandes disparités d'une académie à l'autre, mais il est possible de dégager de grandes tendances :

- Aucune académie devant recruter plus de 35 AP n'y est parvenue. Le vivier est donc très limité, ou du moins, il s'est trouvé très limité au moment où les textes ont permis d'opérer les recrutements. Le seul élément sur lequel on puisse fonder quelque espoir pour l'avenir est qu'un recrutement anticipé permettra peut-être une meilleure efficacité.
- Les difficultés touchent aussi bien les académies très rurales que celles très urbaines. Les explications des difficultés sont sans doute très différentes suivant les cas. Parfois cela est sans doute dû au potentiel étudiant modeste (Besançon, Limoges). Mais ce facteur est loin d'être insuffisant : le recrutement est déficitaire en Île de France, et même à Paris.
- On ne peut établir clairement de corrélation entre le mode de pilotage académique du dossier et le rendement du recrutement. Ainsi l'académie de Créteil, qui est probablement une de celles où le pilotage a été le plus énergique, a pourtant un déficit de près de 23%.
- La raison principale est sans doute à rechercher dans l'attractivité relativement faible de la situation proposée. Le succès est au rendez-vous quand le traitement d'un AP permet de se loger décemment (Clermont Ferrand) ou quand la situation de l'emploi est si mauvaise que beaucoup sont prêts à prendre des situations modestes (Réunion). Par contre, en région parisienne, les coûts du logement, les difficultés de transports, sont dissuasifs et la concurrence de « petits boulots » aux horaires plus souples et mieux rémunérés se fait sentir.

## 4. Des conditions d'exercice très diversifiées

### 4.1. Un positionnement empirique

Ni enseignants, ni aides-éducateurs, ni surveillants, les assistants pédagogiques peuvent rencontrer, au moins dans les premières semaines de leur activité, quelques difficultés à se «situer», tant par rapport aux enseignants que par rapport aux élèves.

Dans certains établissements, l'équipe de direction s'est montrée soucieuse d'une bonne intégration. Elle a organisé des réunions de travail avec les assistants et quelques enseignants pour les aider à définir ce positionnement : par exemple, le respect du vouvoiement de la part des élèves contribue à les faire basculer du côté des enseignants et non du côté des surveillants, même si leur jeunesse leur assure une plus grande complicité avec les élèves, qui leur livrent leurs difficultés avec moins d'inhibition qu'au professeur.

La présence d'assistants pédagogiques devrait prendre tout son sens dans le cadre d'un projet pédagogique global intégré au projet d'établissement ; ce n'est pas toujours le cas.

## **4.2. La collaboration avec les enseignants**

Certains enseignants ont témoigné quelque défiance vis-à-vis des assistants pédagogiques, considérant que l'institution souhaitait, à travers eux, recruter des « enseignants au rabais ».

D'autres ont pu considérer les assistants pédagogiques comme les assistants des enseignants. Parfois, une vraie réticence s'est manifestée vis à vis d'une présence jugée trop proche, à la limite de la surveillance du travail du professeur.

Les assistants pédagogiques fonctionnent assez souvent avec plusieurs professeurs volontaires et « demandeurs » qui peuvent parfois leur servir de tuteur. Si le dispositif marche bien, on constate néanmoins que les élèves dont le professeur ne souhaite pas travailler avec un assistant pédagogique sont de ce fait privés de cette aide, sauf à prendre eux-mêmes l'initiative de la solliciter. Ce problème d'inégalité des chances devra être traité avec attention.

## **4.3. Des modalités d'intervention très diverses**

Tous les modes d'intervention se rencontrent, selon les établissements et les souhaits des enseignants :

- Certains assistants sont présents lors d'une première heure de cours de l'enseignant et reprennent ensuite la leçon pour un groupe ; dans d'autres cas, la classe est partagée en deux groupes et l'assistant a pour fonction « d'occuper » le groupe qui n'est pas pris en charge par l'enseignant, l'assistant peut faire de la remédiation en très petits groupes voire du soutien individuel, pour les élèves désignés par l'enseignant ou des élèves qui en ont fait la demande. Dans certains cas, ils sont à la disposition des élèves y compris le samedi matin, même s'il n'y a pas de cours à l'emploi du temps des élèves.

- Parfois, leur présence permet une ouverture plus longue du CDI.

- Il arrive fréquemment que l'intervention des assistants se fasse en parallèle du cours de l'enseignant. Dans ce cas, il n'est apporté aucune réponse sur la remédiation et le rattrapage du cours.

- La relation enseignant - assistant pédagogique se concrétise dans de nombreux établissements par une fiche navette.

## 4.4. La pratique du dédoublement de la classe

On peut s'interroger sur la pratique observée d'un « dédoublement de classe » assuré grâce à l'assistant pédagogique. Cette pratique, admise dans certains établissements, est rejetée comme une dérive par d'autres. Il est certain que lorsque les élèves d'une moitié de classe (les plus faibles) sont confiés à l'assistant pédagogique pendant que l'autre moitié reste avec le professeur, la critique de « l'enseignant au rabais » devient difficilement évitable. Le risque existe de voir l'assistant pédagogique devenir un auxiliaire de confort pour le professeur et non une aide réelle apportée « en plus » aux élèves en difficulté.

Au contraire, la présence de l'assistant pédagogique pourrait conduire à provoquer l'exclusion des élèves dont le professeur ne veut pas assumer la charge.

Au bilan, on peut distinguer plusieurs situations de « dédoublements » utilisant les AP. Parmi lesquelles deux situations positives :

- les deux groupes font la même chose, le travail de l'AP avec un groupe est dicté et contrôlé par le professeur ;
- un groupe d'élèves « forts », en avance, se livre à des entraînements supplémentaires avec l'AP pendant que le professeur prend en charge les élèves en difficulté ;

et deux situations négatives, dérives manifestes, qui aboutissent, de fait, à une exclusion :

- le groupe faible est avec l'AP qui « l'occupe » pendant que le professeur traite le programme normal avec les meilleurs ;
- les deux groupes font, en principe, la même chose, mais l'AP s'occupe des élèves les plus faibles.

## 4.5. L'implication dans la vie pédagogique

Dans quelques établissements visités, on s'est posé la question de la participation des assistants aux conseils de classe mais aucun n'avait prévu jusqu'ici de les faire participer.

On a pu constater un changement d'attitude à partir du deuxième trimestre.

On constate aussi que les assistants pédagogiques fréquentent plus volontiers la salle des professeurs (qui leur est souvent ouverte) et les enseignants que leurs collègues de la vie scolaire (assistants d'éducation, MI-SE). Les assistants pédagogiques, qui sont plusieurs dans le même établissement, échangent fréquemment entre eux et confrontent leurs premières expériences.

**Dans les établissements où les nominations ont été relativement nombreuses (5 à 9), les AP ont vite réussi à se rassembler et à former une sorte de groupe de pression allant vers les enseignants, leur demandant une meilleure collaboration et créant une véritable dynamique.**

Le rôle de l'assistant pédagogique se dessine par tâtonnements. Mais les incertitudes restent nombreuses. Les fonctions sont variables entre « grand frère ou grande sœur » et véritablement assistant. On a pu remarquer que leur rôle est plus flou dans les lycées que dans les LP où leur implication dans le champ disciplinaire est moins importante.



## 4.6. Des rôles différents dans les lycées et les LP

En lycée, le niveau d'intervention le plus fréquent est pour les élèves de seconde. Il s'agit de mettre en place des études du soir, de réaliser un contrat de réussite conclu entre le lycée et les parents d'élèves ou encore d'intervenir en soutien dans le cadre de l'école ouverte pendant les vacances scolaires.

En terminale, il s'agit davantage de soutien, organisé par plusieurs lycées compte tenu des notes obtenues aux devoirs.

On a pu observer quelques dérives visant à la recherche d'approfondissement de la part de bons élèves, ce qui n'est pas le but recherché.

La demande disciplinaire est toujours forte.

La distinction entre les deux rôles possibles se cristallise autour de la relation avec la discipline enseignée :

- Dans les LP – pour les disciplines générales – (ce pourrait être aussi le cas en collège), plus rarement dans les lycées généraux, l'assistant est un « grand frère généraliste », qui aide l'élève là où il est en difficulté, quelle que soit la discipline. Il est aussi souvent le confident de la difficulté de vivre et une aide générale à la remotivation.

- Dans les LP – pour les disciplines professionnelles – et dans les lycées généraux, notamment en première et terminale, l'assistant est plus une aide spécifique dans sa discipline de spécialité, ou dans un groupe de disciplines proches (par exemple l'ensemble du champ scientifique).

Il faut noter une divergence entre les pratiques de terrain et les volontés des chefs d'établissements (qui en général recherchent une intervention généraliste) et les consignes académiques qui, quand elles existent, préconisent un lien plus étroit avec la discipline.

Pris dans cette contradiction, les assistants manifestent souvent un désarroi qui allie la volonté d'être utile à tous et la crainte de ne pas avoir de compétence avérée en dehors de leur strict domaine disciplinaire. Il conviendra de décider si cette souplesse dans la définition des rôles de l'AP est souhaitée, ou s'il convient de codifier davantage leur fonction.

Le véritable enjeu réside dans l'individualisation et l'aide individualisée apportée aux élèves et par là même dans l'approche de l'échec scolaire.

**L'extension du dispositif aux collèges, où la difficulté est encore plus grande et la culture des enseignants différente, risque d'être plus délicate.**

## **5. L'encadrement du dispositif et formation**

### **5.1. Trois types d'académie**

Dans les académies où les effectifs sont faibles et où le sujet des assistants pédagogiques n'est pas une question d'importance, malgré les efforts de certaines équipes de direction, on ne peut manquer de relever la faiblesse assez générale de l'encadrement du dispositif (notamment au niveau académique).

Recrutés localement par les établissements, gérés par des établissements mutualisateurs, les assistants pédagogiques ne sont ni connus du rectorat ni encadrés par lui.

La faiblesse de l'encadrement académique se traduit souvent par l'absence de toute formation pour ces nouveaux agents lors de leur prise de fonction, alors même qu'ils sont demandeurs (techniques de remédiation, prise en charge de la difficulté scolaire, comportements en cas d'accidents ou de violences, etc.). Nombre d'entre eux le regrettent et considèrent dans ce contexte que leur collaboration avec les enseignants leur apporte une expérience et une formation de base.

Des plans de formation sont affichés avec des modalités, des contenus et des calendriers pour le moins diversifiés. En tout état de cause, les contenus sont loin d'être précisément définis et ces possibilités de formation sont mises en œuvre bien après la prise de fonction.

Quelques académies où les effectifs sont faibles ont néanmoins mis en œuvre un pilotage qui se rapproche des académies à forts effectifs.

Dans ces dernières, il existe un véritable pilotage, à différents niveaux, des réflexions, des actions et un suivi. On peut citer quelques exemples :

- Dès le mois de juin dernier, des groupes de travail ont été mis en œuvre autour des corps d'inspection avec quelques chefs d'établissement pour définir « un cahier des charges » pour le recrutement et les fonctions des AP. Souvent, un responsable du dossier a été désigné par le recteur.
- Des regroupements ont été organisés pour une journée de formation : les thèmes du soutien à l'élève en difficulté et de l'aide ont été traités avec le concours de l'IUFM.
- Une aide à la formation au sein de l'EPLE a été élaborée.
- Un guide d'aide par matière a été mis à disposition des établissements et des assistants. Un recteur a d'ores et déjà signé un avenant avec l'IUFM afin que les formations soient largement ouvertes aux assistants pédagogiques.

De ce fait, les corps d'inspection et le recteur ont une connaissance précise du niveau de recrutement, du nombre d'AP recrutés par discipline, comme des orientations professionnelles envisagées.

Un premier bilan de la mise en œuvre du dispositif a pu être présenté lors des réunions des CAVL. Ce dossier fait l'objet d'un suivi académique des lycées piloté par des IA-IPR

Afin de répondre aux exigences de la circulaire du 29 septembre 2005, des documents de formation ont été conçus pour les proviseurs et les assistants pédagogiques.

## **6. Evaluation du dispositif**

Si le travail des assistants pédagogiques ne semble pas devoir être individuellement évalué (de façon formalisée), l'absence de toute évaluation prévue (nationale ou académique) pour la totalité du dispositif peut inquiéter pour l'avenir, notamment au moment de recruter 5 000 assistants supplémentaires dans les collèges.

Sur le plan quantitatif, on ne connaît pas exactement le nombre des élèves ayant bénéficié de l'aide des AP. Tout au plus, à l'heure actuelle dans chaque établissement, plusieurs dizaines d'entre eux sont concernés chaque semaine et ce sont souvent les mêmes.

Sur le plan qualitatif, il paraît impossible de mesurer simplement et immédiatement leur influence sur les résultats scolaires. C'est, plus subtilement, dans les changements de comportement, dans la « désinhibition » de certains élèves en difficulté, dans la remotivation des décrocheurs ou une sérénité plus grande dans la vie scolaire de l'établissement, qu'on pourra et qu'on peut parfois déjà apprécier le résultat d'un travail de soutien individuel.

Un proviseur signale, par exemple, que la fréquentation de l'infirmerie a tendance à diminuer depuis la nomination d'assistants dans l'établissement !

Dans la grande majorité des académies, les corps d'inspection sont absents de l'évaluation.

Les instruments de mesure font cruellement défaut. La difficulté de leur élaboration s'explique, principalement, par le fait que les évolutions éventuelles sont toujours multifactorielles. On peine à définir un indicateur qui ne serait représentatif que du rôle des AP.

Enfin, le devenir des assistants reste incertain. Les contrats signés sont des contrats d'un an. Beaucoup d'assistants espèrent réussir un concours (professeur des écoles, CAPES, bibliothécaire territorial, etc.). Leur vocation enseignante est servie et confortée par cette expérience. En cas d'échec, on perçoit déjà le danger d'un « enkystement » dans une situation intermédiaire, faite pour demeurer temporaire et qui ne saurait constituer à long terme un « métier » (comme les maîtres auxiliaires autrefois ou les aides éducateurs en fin de dispositif).

## **Conclusions et recommandations**

## **La constitution des équipes pédagogiques**

A la faveur des rencontres que les correspondants académiques des deux inspections générales et nous-mêmes avons eues au cours de cette enquête, il nous est apparu important que la gestion des personnels enseignants des établissements difficiles doive particulièrement retenir l'attention des recteurs et de leurs équipes : la priorité dans les mouvements intra-académiques doit être de stabiliser les équipes enseignantes et de pourvoir le plus possible les postes par des personnels titulaires ( et si possible expérimentés ) y compris pour la ressource enseignante constituée par les TZR.

Concrètement, l'affectation systématique des professeurs en surnombre, ou des TZR partiellement occupés dans ces établissements difficiles apporterait un personnel sans doute plus immédiatement efficace que les assistants pédagogiques. En outre, elle coupe court à la critique du recours à des enseignants recrutés « au rabais ».

## **L'exercice des fonctions**

Il pourrait être nécessaire de rappeler la fonction de soutien pédagogique du dispositif et d'insister sur le fait que toute autre utilisation des moyens serait un dévoiement.

Pour prolonger la précédente recommandation, il pourrait être utile de rappeler la nécessaire implication des corps d'inspection dans le pilotage, le suivi et l'évaluation du dispositif. Seuls les personnels d'encadrement pédagogique sont, en effet, susceptibles de contrôler l'utilisation effectivement pédagogique des moyens attribués.

La pratique du dédoublement de la classe doit être réalisée avec la plus grande prudence afin de s'assurer qu'elle s'inscrit dans une véritable aide aux élèves et non dans la recherche du confort du professeur, passant même par l'exclusion des élèves les plus en difficulté.

## **La formation**

La demande de formation, particulièrement à la prise de fonction, est forte de la part des assistants pédagogiques. Les académies doivent pouvoir y répondre par des dispositifs de courte durée, souples en début de contrat, même si les effectifs sont peu nombreux.

A terme, elles doivent aussi répondre à la demande d'accompagnement dans la formation professionnelle, particulièrement pour la préparation des concours d'enseignants et plus largement de la fonction publique.

Les chefs d'établissement et les autorités académiques devront veiller à une véritable insertion pour chaque AP et éviter ainsi l'enkystement de certains jeunes dans un dispositif qui doit fonctionner comme un tremplin professionnel.

## **Disparités de recrutement et cohérence des dispositifs**

La généralisation du dispositif aux collèges va se heurter aux manques de candidature pour bien des établissements faute d'un vivier. On observe déjà des recrutements par glissement dans les académies : les ASEN qui remplissent les conditions sont sollicités pour des fonctions d'assistants pédagogiques.

Le choix des établissements devrait par ailleurs assurer la cohérence avec les autres dispositifs tels que les zones sensibles ou les ZEP.

Au sein des établissements, ce nouveau dispositif doit s'insérer clairement dans l'ensemble des mesures prises pour le soutien des élèves pour pouvoir garantir pour les élèves, les enseignants et les parents, la lisibilité des différents dispositifs d'aide aux élèves.

Il semble préférable de ne pas saupoudrer les moyens. La présence des AP en nombre significatif (plus de 5) constitue un vrai facteur de dynamisme dans les établissements.

## **Aspects administratifs**

Les contrats sont rédigés sur le modèle des ASEN. Il conviendra de procéder à une remise à jour de l'application informatique, en faisant référence au décret n° 2005-1194 du 22 septembre 2005.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Dominique ROJAT

A handwritten signature in black ink, featuring a series of connected loops and a final vertical stroke on the right side.

Marc BUISSART

## **Annexes**

Annexe 1 :    Annexe 1 : Protocole d'étude

Annexe 2 :    Annexe 2 : Lettre adressée aux correspondants académiques des  
deux inspections générales



## **Annexe 1 : Protocole d'étude**

### **Grille d'observation à l'usage des correspondants académiques**

#### **Phase 1 : pour le 15 octobre**

##### **Le lancement du dispositif à l'échelle académique**

Cette phase de l'enquête ne demande que des investigations à l'intérieur même du rectorat et de ses services.

- 1 – Identification des responsables du pilotage du dossier : personne responsable, fonction habituelle, organisation de la « cellule » de pilotage, implication du recteur et de ses proches.
- 2 – Recueil des textes académiques de cadrage (circulaires rectores par exemple) : quelle définition académique des fonctions et du mode de recrutement ? Quelles consignes données aux lycées et sous quelle forme ? Quels principes généraux pour définir la formation des assistants ?
- 3 – Quel regard académique sur le choix des établissements : y a-t-il eu des souhaits de modifications des établissements choisis et pourquoi ? Les remarques formulées ont-elles été prises en compte et comment ?
- 4 – Qu'en est-il d'éventuels moyens financiers spécifiques reçus par les académies pour ce dossier ?
- 5 – Quel mode de « publicité » des postes créés : quelles modalités d'information ? Quelles relations éventuelles avec l'ANPE, les universités ?
- 6 – Quelle sera la place des corps d'inspection dans le dispositif ?

#### **Phase 2 : pour le 15 novembre**

##### **La réalisation concrète du recrutement**

Cette phase demande à la fois des investigations dans les services rectoraux, et un contact avec quelques établissements – des contacts téléphoniques sont sans doute suffisants.

- 1 – Quel est le bilan académique du recrutement : couverture des besoins ? vivier ? état de la demande comparée aux besoins ?
- 2 – Quelle consultation éventuelle du conseil d'administration des établissements ?



3 – Quelles modalités de recrutement mise en œuvre : composition des commissions, modalités de fonctionnement, place des corps d’inspection ?

### **Phase 3 : pour le 15 décembre**

#### **Le travail des assistants pédagogiques dans les lycées**

Cette phase demande principalement des visites dans les établissements. L’idéal serait que dans chaque académie, on puisse visiter au moins un lycée général et un lycée professionnel. Merci de rendre un questionnaire renseigné par établissement visité. Il serait bon, lors des visites, de rencontrer, outre l’équipe de direction, les assistants pédagogiques, les professeurs dont ils sont les auxiliaires, et quelques élèves.

1 – Présentation rapide de l’établissement et des particularités qui justifient la présence d’assistants pédagogiques.

2 – Regard sur la formation reçue par les assistants (opinions des assistants, des professeurs et de l’équipe de direction).

3 – Regard sur les tâches assignées : mode de définition (nature de la concertation), examen de ces tâches en relation avec les particularités de l’établissement, mode de relation avec les professeurs, relation entre ces tâches et l’emploi du temps des élèves (opinions des assistants, des professeurs, de l’équipe de direction et des élèves)

4 – Regard sur le fonctionnement effectif : modification éventuelle des tâches par rapport à celles assignées, degré d’adhésion des différents acteurs, appréciation globale du dispositif

5 – Évaluation du rôle des assistants : au-delà des appréciations globales, y a-t-il une évaluation prévue de l’efficacité du dispositif, quelles en sont les modalités, y a-t-il des premiers résultats ?

#### **Quel avenir pour les assistants**

Cette phase demande un entretien court avec les responsables académiques du dossier.

1 – Y a-t-il une réflexion sur l’insertion en fin de contrat ?

2 – Est-il prévu une évaluation académique du dispositif ?

## **Annexe 2 : Lettre adressée aux COACs**

Marc Buissart  
IGAENR  
06 20 28 46 07  
[marc.buissart@education.gouv.fr](mailto:marc.buissart@education.gouv.fr)

Dominique Rojat  
IGEN  
06 84 24 99 45  
[dominique.rojat@education.gouv.fr](mailto:dominique.rojat@education.gouv.fr)

à

Mesdames et Messieurs les correspondants  
académiques de l'IGEN et de l'IGAENR

Chers collègues,

Nous avons été désignés pour piloter une enquête devant aboutir à un rapport destiné au Ministre sur la question des assistants pédagogiques.

Comme convenu lors de la dernière réunion des correspondants académiques, nous avons mis au point une grille d'enquête permettant de réunir les informations qui nous seront nécessaires pour la rédaction du rapport. Le ministre souhaitant des informations dans un délai très bref, nous sommes contraints de répercuter ce caractère d'urgence sur notre demande. C'est pourquoi nous souhaiterions disposer de réponses en trois étapes :

Étape 1 : pour le 15 octobre

Il s'agit simplement d'une récolte des textes produits dans les académies pour l'accompagnement de la mise en place du dispositif, de l'identification des personnes responsables de son suivi et du recueil de leurs premières impressions.

Étape 2 : pour le 15 novembre

Il s'agit de faire le point sur la procédure du recrutement, d'une manière globale, à l'échelle académique.

Étape 3 : pour 15 décembre

Il s'agit, à partir d'enquêtes de terrain sur un nombre obligatoirement limité d'établissements, de faire le point sur le travail des assistants pédagogiques et de leurs conditions d'exercice.

Ces trois étapes sont explicitées dans la grille jointe.

Nous sommes conscients de l'ampleur de notre demande, qui vient s'ajouter à d'autres déjà exprimées, sur d'autres sujets. Ces informations nous seront cependant indispensables pour pouvoir répondre à la commande qui nous est passée.

Nous vous remercions de votre aide et de votre précieuse collaboration.

Dominique ROJAT

Marc BUISSART