

SOMMAIRE

1. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT	2
1.1. Le lancement des opérations	2
1.2. Les dotations	3
1.3. L'implantation des emplois	4
1.4. La sélection des candidats	5
1.5. Le profil des candidats retenus	7
1.6. L'affectation	8
2. LES CONDITIONS D'EMPLOI	10
2.1. Le cadre administratif et financier	10
2.2. Les conditions d'emploi dans les établissements	10
2.3. Les problèmes en suspens	12
3. LA FORMATION	13
4. CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS	14

LA MISE EN PLACE DES EMPLOIS-JEUNES DANS CINQ ACADEMIES (AIX-MARSEILLE, BORDEAUX, CRETEIL, LILLE, LIMOGES)

Les cinq académies retenues pour constituer l'échantillon présentent une image assez équilibrée de la réalité française : secteurs urbains denses où ont été définies des « zones violence » et des zones d'éducation prioritaire, mais aussi régions profondément rurales où seules les villes chefs-lieux constituent des agglomérations de quelque importance.

L'étude que les inspections générales y ont menée fait apparaître des dissemblances dans la mise en place administrative du dispositif, mais aussi des similitudes frappantes dans les conditions d'emploi des aides éducateurs et dans les appréciations portées sur l'opération qui se révèle être, au moins dans sa première phase, un succès.

Elle a donné lieu à des entretiens avec les responsables des rectorats et des inspections académiques ainsi qu'avec des inspecteurs de l'éducation nationale, des principaux des collèges et des directeurs d'écoles qui ont reçu des aides éducateurs ; elle a également permis de rencontrer des enseignants et des aides éducateurs dans les lieux mêmes où ils exercent leurs fonctions.

Compte tenu de la brièveté des délais impartis, un seul département dans chaque académie, a fait l'objet d'une investigation poussée.

Le programme minimum de visite comprenait six écoles et deux collèges ; les enquêteurs y ont souvent ajouté un lycée professionnel ayant bénéficié d'emplois-jeunes et/ou un lycée mutualisateur.

On examinera successivement la procédure de recrutement des aides éducateurs, leurs conditions d'emploi et leurs perspectives de formation ; on formulera, pour conclure, quelques remarques et propositions.

1. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

1.1. LE LANCEMENT DES OPERATIONS

Dès la fin du mois d'août à Aix-Marseille et à Limoges, au début du mois de septembre dans les trois autres académies, les premiers appels à candidature ou à projet d'emploi ont été lancés par les rectorats.

Pour faire connaître le dispositif, les rectorats se sont souvent appuyés sur les media qui se sont révélés des relais efficaces. Un « numéro vert » ou un serveur minitel ont souvent été mis en place pour renseigner plus précisément les candidats ; à Lille, des réunions d'information ont été organisées à leur intention.

A une exception près (Bordeaux), une cellule de pilotage du dispositif a été constituée. Elle comprenait de 4 à 10 personnes, parmi lesquelles des vacataires, d'un niveau de qualification souvent élevé. Le directeur des ressources humaines y a toujours été associé. Il paraît clair que, lorsque le dispositif aura atteint sa vitesse de croisière, l'effectif de ces cellules devrait diminuer ; cette évolution est d'ailleurs déjà engagée à Créteil où deux maîtres-auxiliaires, membres de la cellule, sont repartis effectuer des remplacements.

A une exception près également (Lille, où le recteur n'a pas souhaité que soit élaboré un document-type) des dossiers de candidature ont été préparés par les services et mis à disposition des candidats qui pouvaient, soit les retirer au rectorat, soit se les faire envoyer par la poste. Aucune condition de délai n'était requise, car les services rectoraux avaient conscience de la nécessité de constituer un vivier de candidats potentiels dans lequel ils pourraient puiser au fur et à mesure des départs.

1.2. LES DOTATIONS

Compte tenu des dimensions très variées des académies, leurs dotations s'échelonnent, pour la première vague, de 241 emplois pour Limoges à 3178 pour Lille. Les recteurs les ont toujours réparties entre les départements en fonction de critères démographiques, mais aussi en tenant compte de la situation des établissements (en zone d'éducation prioritaire, difficiles ou relevant du plan de prévention de la violence).

La répartition a été la suivante :

Académie	Départements	Dotations
AIX	Alpes de Haute-Provence	145
	Hautes-Alpes	132
	Bouches-du-Rhône	1 328
	Vaucluse	431
BORDEAUX	Dordogne	137
	Gironde	532
	Landes	135
	Lot et Garonne	130
	Pyrénées-Atlantiques	219
CRETEIL	Seine-et-Marne	800
	Seine-St-Denis	1741
	Val de Marne	1350
LILLE	Nord	2 105
	Pas-de-Calais	929
LIMOGES	Corrèze	78
	Creuse	43
	Haute-Vienne	120

En revanche, la répartition entre les deux niveaux d'enseignement varie sensiblement d'une académie à l'autre : si toutes ont tenu compte des directives ministérielles qui recommandaient de privilégier les écoles, certaines sont allées au-delà, en ne réservant aux collèges qu'une proportion qu'on pourrait trouver insuffisante

compte tenu des difficultés qu'ils connaissent, mais aussi de leurs capacités plus larges d'utilisation fructueuse des aides éducateurs.

On relève ainsi les chiffres suivants, au bénéfice des écoles : Aix : 67,4% ; Bordeaux : 84% ; Créteil* : 69% ; Lille : 68,5% ; Limoges : 81,3%.

* Ce chiffre tient compte de la deuxième dotation, qui a permis de rééquilibrer la répartition au profit des collèges.

On aurait pu imaginer que cette distorsion allait être atténuée par la deuxième dotation, mais si le critère principal d'implantation doit être celui de la ruralité, au moins dans les académies qui possèdent cette caractéristique, une telle perspective risque d'être illusoire. On relèvera, de surcroît, que cette dotation a été très inégalement répartie entre les académies: elle est, par exemple, de 180 emplois à Limoges, et de 150 seulement à Bordeaux.

Comme l'autorisait la note de service ministérielle du 19 septembre 1997, des aides éducateurs ont été affectés en lycées professionnels et même dans quelques cas, et de manière dérogatoire, en lycées : 6 au total à Limoges, 26 à Bordeaux ⁽¹⁾, 37 à Lille et 78 à Aix.

Si, après quelques interrogations initiales, l'affectation d'aides éducateurs dans les établissements privés ne doit plus poser de problèmes, il reste cependant à préciser les modalités de leur rémunération. A Bordeaux, on se demande sur quel chapitre budgétaire imputer ces rémunérations ; à Lille, on pense que les crédits seront délégués aux associations gestionnaires des établissements.

1.3. L'IMPLANTATION DES EMPLOIS

Dans toutes les académies de l'échantillon, l'implantation des emplois a été faite en tenant compte des projets présentés par les établissements, eux-mêmes souvent choisis au préalable en fonction des difficultés qu'ils rencontraient (dans les zones sensibles, notamment). Ces projets leur ont été demandés par les inspecteurs

¹ En Gironde notamment, les deux lycées mutualisateurs ont reçu chacun deux aides éducateurs pour prendre en charge les opérations liées à la paie

d'académie (relayés par les inspecteurs de l'éducation nationale pour les écoles) dans la phase initiale du processus, soit par lettre soit au cours d'une réunion spéciale.

Compte tenu de la nouveauté de l'opération et des délais impartis, la qualité des projets est satisfaisante. On y retrouve effectivement les grands domaines d'intervention prévus dans la note de service - nouvelles technologies, animation culturelle et sportive, gestion de la bibliothèque centre documentaire, soutien aux élèves en difficulté, etc.- ainsi que les lignes directrices des projets d'école ou d'établissement. Si quelques profils d'emploi sont très succincts (l'un d'eux se borne à indiquer « aide éducateur »), beaucoup d'autres indiquent de façon précise et réfléchie, les tâches à accomplir. Bien sûr, plus le projet était précis et correspondait à un besoin véritablement ressenti et analysé, mieux s'est faite l'intégration de l'aide éducateur. Mais dans l'ensemble, la bonne qualité générale des propositions permet de bien augurer de l'utilisation qui sera faite des emplois-jeunes et de la réussite de l'entreprise.

1.4. LA SELECTION DES CANDIDATS

L'opération a suscité un grand intérêt : le rectorat de Bordeaux, qui disposait de 1153 emplois, a distribué ainsi 12 000 dossiers. Le nombre des candidats a été également important, mais variable selon les académies: 6700 candidats à Aix, soit plus de trois par poste ; 4691 à Bordeaux (4 par poste) ; 18 599 à Lille (près de 6) ; 3264 à Limoges (13,5). Créteil est, dans l'échantillon, une académie exceptionnelle car on y constate une certaine pénurie de candidats : 9200 candidatures avaient certes été enregistrées au 12 décembre 1997, soit près de 2 candidats par poste, mais c'était là le résultat d'une lente et progressive évolution puisque, lors des recrutements pour la première vague d'implantations, les candidats étaient en nombre à peine suffisant pour couvrir les besoins. Le basculement des candidatures émanant des académies de Paris et de Versailles, ainsi qu'un rôle actif joué par l'ANPE, ont permis un relatif rétablissement, mais, à la date de l'enquête, 58% des emplois seulement avaient pu être pourvus.

Toutes les académies ont mis en place une commission chargée de vérifier la recevabilité des candidatures par rapport aux conditions d'âge et de diplôme posées par la note de service ; certaines d'entre elles se sont montrées particulièrement strictes : ainsi, alors qu'à Bordeaux, 14% seulement des dossiers ont été écartés, on en compte

près de 30% à Aix, plus de 35% à Créteil (dont les candidats venant de province, alors que le nombre total de postulants était pourtant faible), plus de 40% à Lille, et presque autant à Limoges.

Mais pour le recrutement proprement dit, les pratiques ont été très variées, notamment pour le niveau de déconcentration des opérations. Par ordre croissant, on trouve ainsi :

- Bordeaux, où deux procédures différentes ont été utilisées : la Gironde, compte tenu du grand nombre d'emplois qui lui avaient été attribués, a centralisé les jurys de recrutement à l'inspection académique, tandis que les quatre autres départements adoptaient une procédure décentralisée par circonscription, comme le préconisait la note de service. Mais cette différence est plus apparente que réelle puisqu'en Gironde également, les jurys étaient regroupés par zones géographiques.

- Créteil, où on a choisi le niveau de la circonscription d'enseignement primaire (à l'exception de quelques rares regroupements réalisés afin de tenir compte d'une cohérence territoriale). Cette organisation a permis de faire participer à l'opération chaque collège concerné et chaque école (en la personne de son principal ou de son directeur).

- Aix, Lille et Limoges, où les candidatures, après répartition dans les sites d'accueil, ont été examinées par les écoles et les collèges. A Lille, une « équipe d'école » composée de quatre membres, dont le directeur, a classé les candidats en trois catégories (retenus pour l'école, susceptibles d'être retenus dans une autre école, écartés). Au vu de ces résultats, des commissions présidées par des IEN ont procédé à une « régulation » des affectations.

A Aix, les candidatures non retenues ont été « recyclées » par le rectorat qui les a communiquées à d'autres établissements, puis en cas de nouvel échec, à l'ANPE. Les candidats ainsi écartés ont été informés que leur cas pourrait être réexaminé à l'occasion de la deuxième vague de dotation.

Les entretiens ont été conduits avec beaucoup de sérieux. Les jurys ont interrogé les candidats pendant environ un quart d'heure. Les questions portaient essentiellement

sur leur formation, leurs goûts et leurs motivations. Souvent, des instructions ou même une grille de notation avaient été données aux examinateurs.

En général, le bon niveau des candidatures a permis de procéder à des recrutements satisfaisants et même de constituer un vivier pour l'avenir. A Créteil et à Limoges, des inquiétudes sont cependant signalées quant à la qualité des recrutements qui pourront être opérés à l'occasion de la deuxième dotation.

L'intervention de l'ANPE a été assez peu significative : quelques liaisons à Limoges pour l'annonce de l'opération, une recherche de candidats plus active à Lille, ici ou là une participation aux commissions de recrutement.

1.5. LE PROFIL DES CANDIDATS RETENUS

Les jeunes filles sont largement majoritaires : elles représentent de 72 à 75% des candidatures et des aides éducateurs en fonction.

En ce qui concerne le niveau de diplôme, les recommandations de la note de service ont été bien suivies pour l'ensemble de la catégorie bac à bac + 2 inclus :

	AIX	BORDEAUX	CRETEIL	LILLE	LIMOGES
Bac et Bac +1	62%	40,4%	49%	57%	46%
Bac + 2	30,5%	36,8%	35%	43%	31%
Bac+3 et plus	7,5%	22,8%	16%	0*	23%

* Ce chiffre s'explique par le rejet systématique, lors de l'examen de la recevabilité des candidatures, des postulants ayant atteint ce niveau universitaire.

Par ailleurs, un nombre non négligeable d'aides éducateurs possèdent le BAFA (32% à Lille), ce qui facilite le contact avec les élèves mais tarit aussi le vivier dans lequel les collectivités locales peuvent puiser pour l'animation de leurs centres aérés.

1.6. L'AFFECTATION

Dans les académies où la sélection des candidats a été faite par les établissements eux-mêmes, l'affectation suivait tout naturellement les entretiens (après régulation éventuelle au niveau supérieur, comme à Lille). A Bordeaux, au contraire, des commissions d'affectation ont été constituées sur une base géographique ; elles comprenaient toujours des représentants des collèges de rattachement et des collèges ou écoles d'accueil.

Les critères d'affectation ont varié suivant les académies : Bordeaux semble avoir donné la priorité à la demande, en prenant en compte d'une part les vœux géographiques formulés dans le dossier, d'autre part les compétences spécifiques du candidat, enfin, en cas de candidatures multiples sur un même site, les notes obtenues à l'issue de l'examen de sélection ; en revanche, les souhaits d'affectation en école ou en collège n'ont joué aucun rôle. La situation est à peu près la même à Créteil.

A Lille, au contraire, c'est l'offre qui l'a emporté : l'académie disposait d'un classement des écoles établi à partir de sept critères, plus ou moins fondés sur les CSP, et elle a doté prioritairement les écoles les plus défavorisées. A Aix, à Créteil et à Lille, outre la prise en compte des ZEP et des établissements sensibles, la délimitation des « zones violence » a également influé sur les choix.

Dans plusieurs académies (Bordeaux et Lille notamment) aucun aide éducateur n'a été affecté en école maternelle, sans doute afin d'éviter les doubles emplois avec les Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM). On signale la même situation dans un département de l'académie de Créteil (la Seine-Saint-Denis).

A l'issue des opérations, on constate que quelques écoles ont reçu des aides éducateurs alors qu'elles n'en avaient pas demandé, ou en nombre plus important qu'elles ne l'avaient souhaité ; à l'inverse, quelques collèges qui souhaitaient en recevoir n'ont pas été dotés. Ce fait conforte l'observation exprimée plus haut sur le déséquilibre des dotations réservées aux écoles par rapport aux collèges. De plus, la difficulté d'une répartition harmonieuse est encore accrue par l'interdiction d'affecter un seul éducateur par site : on peut penser que deux aides éducateurs excèdent les besoins des petites écoles (et même les possibilités qu'elles ont de leur confier des tâches correspondant effectivement à leur vocation), et que les besoins des collèges pourraient être mieux

satisfaits si cette interdiction était assouplie. L'académie de Limoges, au caractère rural affirmé, a été conduite, dans un département où 76,5% des écoles ont trois classes ou moins, à substituer à la notion d'école celle de site, qui peut regrouper des écoles, un collège et des écoles, deux collèges, un niveau de classes dans un bassin d'écoles ; des aides éducateurs sont également affectés sur des regroupements pédagogiques intégrés (RPI).

Les recommandations de la note de service quant au nombre d'aides éducateurs à affecter aux établissements, ont été suivies : ils ne sont jamais moins de deux et leur nombre moyen s'échelonne de 2 à 4 excepté dans l'académie de Lille où les collèges et les lycées professionnels situés en zone difficile en ont reçu de 5 à 10. Cette situation comporte un risque de saturation : l'addition des aides éducateurs engagés par le rectorat, des appelés du contingent, des CES encore en fonction et des emplois jeunes que se proposent de recruter le conseil général du Nord pour les collèges (300) et la ville de Lille pour les écoles (100) conduira à la présence d'un nombre très important d'adultes dans certains établissements ; on peut se demander s'il n'existe pas, dans ce cas, un risque de sous-emploi.

Les aides éducateurs ont pris leurs fonctions rapidement : dès le 15 octobre pour certains d'entre eux à Aix, le 10 novembre à Lille, le 17 à Bordeaux, le 24 à Limoges, dans le courant du même mois à Créteil.

Les abandons sont relativement peu nombreux. Si un pourcentage non négligeable de candidats ont renoncé soit à se présenter à l'entretien, soit à entrer en fonction (37% dans le Val de Marne²), 9,7% à Lille, environ 10% à Limoges), rares sont les aides éducateurs qui, une fois installés, ont quitté leur établissement : 7,7% à Bordeaux, 3% à Lille. Ces départs s'expliquent soit par une insatisfaction de l'aide éducateur, soit par une poursuite ou une reprise des études, soit encore par l'obtention d'un emploi.

Il est très exceptionnel que l'administration ait mis fin aux fonctions des aides éducateurs à l'issue de la période d'essai : deux cas seulement à Bordeaux, un à Lille.

² Ce chiffre élevé, qu'on retrouve plus ou moins dans les autres départements de l'académie explique, en partie, les difficultés rencontrées par celle-ci pour pourvoir les emplois

2. LES CONDITIONS D'EMPLOI

2.1. LE CADRE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Conformément à la note de service, des collègues de rattachement ont été désignés ; à Lille, par exemple, il y en a un par circonscription d'I.E.N. (choisi en raison des bonnes relations de travail existant entre celui-ci et le principal) ; ailleurs, leur nombre varie selon la densité du réseau des écoles.

Les contrats de droit public ont été conclus à partir de la deuxième quinzaine d'octobre à Aix, jusqu'à la fin du mois de novembre dans les autres académies. Leur transformation en contrats de droit privé est en c o u r s .

Les opérations liées à la paie ont été confiées à des lycées dans trois académies : Bordeaux, Créteil et Limoges. Aix et Lille ont choisi de recourir à la Trésorerie générale après intervention d'établissements jouant le rôle de bureaux liaison traitement ; les résultats, en ce cas, ont été plutôt moins bons : alors qu'à Bordeaux par exemple, les aides éducateurs avaient tous reçu une avance sur traitement en novembre, la régularisation et la délivrance de la fiche de paie étant faites en décembre, à Aix, il n'a pas encore été délivré de bulletin de paie, tandis qu'à Lille, une avance n'a été versée que fin décembre, la régularisation étant prévue pour la fin janvier.

2.2. LES CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES ETABLISSEMENTS

Qu'une réunion d'information ait été ou non organisée avant la prise de fonction, les aides éducateurs rencontrés disent avoir eu d'emblée connaissance des conditions d'emploi qui allaient être les leurs (en Corrèze, on leur a même distribué un livret d'accueil). Ils estiment de surcroît que les tâches qui leur sont confiées correspondent à leurs capacités et aux souhaits qu'ils avaient formulés ; dans l'ensemble, ils se montrent satisfaits de l'accueil qui leur a été réservé ; beaucoup d'entre eux sont invités aux conseils d'école ou aux conseils d'administration des collèges.

Dans la délimitation de leurs tâches, les principaux et directeurs d'écoles ont tenu compte des préconisations de la note de service (qui rencontraient en outre les préoccupations des enseignants), afin d'éviter tout empiétement sur les fonctions

pédagogiques. D'où de subtiles distinctions entre, par exemple, les études dirigées qui sont du ressort exclusif des enseignants et les études surveillées ou encadrées qui peuvent être confiées aux aides éducateurs, ou bien l'aide aux devoirs qui entre dans leurs missions, et le soutien méthodologique qui devrait leur être en principe interdit... Et pourtant, on rencontre des aides éducateurs qui ont la charge d'ateliers d'orthographe ou qui aident des enfants à apprendre à lire.

Dans les collèges et écoles visités, des emplois du temps hebdomadaires précis ont été établis ; ils font apparaître des conditions d'emploi tout à fait conformes à ce qu'on pouvait espérer et des domaines d'activité très divers : aide à l'utilisation des nouvelles technologies (pour les adultes aussi bien que pour les élèves), amélioration des conditions d'accueil et de fonctionnement des BCD et des CDI, ouverture des écoles avant et après les heures de cours pour recevoir les enfants dont les parents travaillent, surveillance des récréations, animation de clubs ou des FSE dans les collèges, édition de journaux scolaires, soutien, sous diverses formes, aux élèves en difficulté... On relèvera quelques actions spécifiques en faveur d'enfants particulièrement fragiles : classe d'accueil de petits gitans peu francophones, classes d'enfants handicapés moteurs. On note surtout de nombreuses actions de prévention de la violence, pendant les récréations ou lors des sorties d'écoles.

Pour le moment, et pour l'ensemble des aides éducateurs, il semble qu'on ait su éviter les concurrences avec les enseignants, (« la maîtresse reste la maîtresse »), les surveillants, les appelés du contingent et les personnels recrutés sur des contrats emplois-solidarité ; quelques inquiétudes, cependant, semblent se manifester chez les MI-SE.

Quelles qu'aient été les modalités de leur accueil (réunions générales ou rencontres individuelles), leur intégration paraît s'être faite de manière satisfaisante. Toutefois, elle est plus délicate dans les petites écoles où le décroisement est rare et où les enseignants, surtout lorsqu'il n'existe qu'une division par niveau, se sentent « propriétaires » de leur classe et acceptent plus difficilement la présence et le rôle des aides éducateurs.

Un problème encore mal réglé est celui de l'emploi effectif pendant 39 heures hebdomadaires. Si une telle durée est, à la limite, concevable dans un collège elle ne l'est guère dans les écoles qui ne sont jamais ouvertes le mercredi et dont certaines

pratiquent la semaine de quatre jours. Les limites posées très clairement par la circulaire du 16 décembre 1997 à la mise à disposition hors temps scolaire des aides éducateurs auprès de collectivités locales ou d'associations, paraissent donc trop strictes, notamment si l'on tient compte des périodes de vacances, pendant lesquelles il est difficile de les conserver, sans raison valable, dans l'établissement. Au demeurant, un certain nombre de conventions de cette nature ont déjà été conclues avec des municipalités pour le compte desquelles les aides éducateurs organisent le goûter des enfants et des activités péri-scolaires. Le problème se pose aussi pour deux associations particulièrement présentes au sein du système éducatif : l'USEP et l'UNSS. Une réflexion approfondie doit donc être menée à ce sujet, intimement liée à la réglementation des obligations de service.

2.3. LES PROBLEMES EN SUSPENS

Les services académiques signalent quelques difficultés d'interprétation des textes ou de fonctionnement du dispositif.

- Il n'est pas prévu de remboursement des frais de déplacement ; or, les aides éducateurs en fonction dans des regroupements pédagogiques ou complétant leur service en dehors des établissements peuvent avoir à en supporter.
- Les instructions ministérielles ne recommandent pas la souscription d'une assurance couvrant les dommages que les aides éducateurs peuvent causer ou subir ; il est cependant très souhaitable que de telles polices soient souscrites pour couvrir notamment les sorties scolaires ; les services rectoraux devraient le recommander aux aides éducateurs par l'intermédiaire des établissements d'accueil ou de rattachement.
- Compte tenu de l'imbrication du droit public et du droit privé, notamment pour les problèmes de responsabilité, il serait utile de prévoir une brève période de formation pour l'ensemble des responsables administratifs du dispositif.

3. LA FORMATION

Sur ce point, le dispositif commence seulement à se mettre en place. Dans plusieurs académies, les services du rectorat ou des I.A. ont adressé un questionnaire aux aides éducateurs pour connaître leurs projets professionnels et recenser leurs besoins de formation. Les réponses reçues font apparaître quelques tendances lourdes : très nombreux sont ceux qui veulent se diriger vers l'enseignement, notamment le professorat des écoles ; viennent ensuite des professions para-éducatives (éducateurs spécialisés, animateurs socio-culturels etc.) ; les autres professions, qu'elles appartiennent aux secteurs public ou privé, n'apparaissent qu'en troisième position. On peut donc penser que l'imprégnation par le système éducatif est vivace dès l'entrée en fonctions et s'accroîtra sans doute pendant l'exercice de celles-ci.

A Bordeaux, une cellule a été mise en place au rectorat pour prendre en charge les problèmes de formation. Les autres académies vont s'appuyer sur les cellules constituées au début des opérations.

Dans quelques-uns des établissements visités, un tuteur conseille les aides éducateurs à la fois pour l'exercice de leurs fonctions et pour le choix de leur formation, certains ont été aiguillés vers le CNED.

Mais, pour l'ensemble des aides éducateurs, compte tenu de la diversité des organismes auxquels il devra être fait appel et des négociations indispensables, les échéances seront inévitablement assez lointaines. Il n'est guère réaliste d'espérer que des formations seront véritablement mises en place avant le mois d'avril.

Les recteurs recherchent, bien évidemment, le concours des collectivités locales pour dresser les bilans de compétences et aider au financement des actions de formation. Ils prennent également contact avec les organismes de formation rattachés à l'Education nationale, en particulier les IUFM et les universités ; celui de Bordeaux met l'accent sur les possibilités offertes par les partenaires du secteur privé ; plusieurs envisagent de mobiliser les crédits de la MAFPEN.

L'intervention préalable de conseillers d'orientation ou de conseillers en formation continue serait particulièrement souhaitable pour aider les aides éducateurs à préciser

leurs projets professionnels, souvent encore assez flous (ce qui accentue le risque de dérive, déjà signalé, vers les divers métiers de l'enseignement).

4. CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

Il convient de rendre hommage aux services rectoraux et aux inspections académiques qui ont su mettre en place dans des conditions satisfaisantes, alors que les délais étaient serrés, un dispositif complexe. Bien que les coûts de tous ordres entraînés par l'opération n'aient pas été négligeables (on les chiffre, dans l'académie de Lille, à 1 million de francs), elle apparaît cependant, dans son inspiration comme dans ses effets, largement bénéfique. Pour les aides éducateurs, qui éprouvent une satisfaction évidente d'avoir trouvé un emploi et de se sentir utiles aux enfants ; pour le système éducatif également, dans lequel on constate des améliorations sensibles : le matériel informatique est utilisé davantage et dans de meilleures conditions ; les bibliothèques centres documentaires trouvent un nouveau souffle ; les activités culturelles et éducatives, qu'on ne pouvait organiser auparavant, faute de personnel, sont développées ; dans maints endroits, en particulier dans les zones difficiles de la banlieue lilloise et des Bouches-du-Rhône, on constate déjà une diminution notable des actes de violence, une amélioration des comportements et une baisse importante de l'absentéisme ; enfin, un accueil a pu être organisé dans de nombreuses écoles avant le début et après la fin des cours, pour les enfants dont les parents travaillent.

Il est d'ores et déjà prévisible que, si l'on supprimait à l'avenir ces acquis, les parents, mais aussi les responsables d'établissement et les enseignants, réagiraient défavorablement.

Trois séries de recommandations nous paraissent toutefois devoir être formulées :

- Les unes concernent les conditions d'emploi : s'il convient, dans le domaine pédagogique, de délimiter précisément le champ d'intervention des aides éducateurs, il importe aussi d'éviter toute dérive vers un emploi de type ATOS. La tentation peut poindre, par exemple, de leur demander, à la BCD, moins d'intéresser les enfants à la

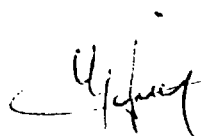
lecture que de recouvrir les livres, et au centre informatique, moins de familiariser les enfants avec les nouvelles technologies que de préparer des dossiers documentaires pour les enseignants. Quelques cas où les aides éducateurs sont transformés en aides administrateurs des responsables d'établissement sont également signalés.

- Les secondes ont trait à la formation : le renouvellement des aides éducateurs en fonction, qui est un des buts primordiaux de l'opération, repose sur une offre de formation qui soit à la fois rapide et adaptée aux besoins. Une attention particulière devra être portée aux formations qui ne conduisent pas seulement aux métiers de l'enseignement.

- Les dernières intéressent les relations avec les collectivités territoriales. D'une part, si l'on souhaite que les obligations de service de 39 heures soient effectives, surtout dans les écoles, et utiles au système, il est indispensable que la circulaire du 16 décembre 1997 ne soit pas comprise par les services académiques comme interdisant ou limitant de manière drastique les possibilités de mise à disposition de collectivités locales ou d'associations. Des instructions orales ou écrites devraient être adressées à cet effet, d'autant plus que le recrutement de nombreux aides éducateurs titulaires du BAFA tarit, dans une large mesure, le vivier dans lequel puisent les mairies pour faire fonctionner leurs centres aérés et leurs colonies de vacances.

D'autre part, un dialogue devrait être noué avec les collectivités territoriales pour harmoniser les conditions d'affectation et d'emploi des aides-éducateurs : un nombre trop important d'emplois de ce type implantés sur un même site peut en effet ne pas avoir que des effets bénéfiques. De plus, des statuts trop différents, notamment en ce qui concerne les tâches et les rémunérations prévues, risquent de créer des distorsions qui seraient mal vécues par les intéressés et difficilement gérables par les utilisateurs.

Enfin, compte tenu de l'importance et de la nouveauté de l'opération, dont les effets ne pourront être mesurés que progressivement, il est indispensable que les rapports d'évaluation demandés aux recteurs par la circulaire du 16 décembre 1997 soient effectivement adressés au ministère à la date prévue.



Jean-Yves DUPUIS



Yves GUERIN



Céline WIENER



Bernard TOULEMONDE