

Inspection générale  
de l'Éducation nationale

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

# Bilan de l'usage des moyens attribués aux académies pour la rentrée 2012

Rapport à monsieur le ministre  
de l'Éducation nationale



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

---

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

*Inspection générale  
de l'éducation nationale*

---

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

---

**Bilan de l'usage des moyens  
attribués aux académies  
pour la rentrée 2012**

**Décembre 2012**

**Jean-Pierre BELLIER  
Pascal JARDIN**

*Inspecteurs généraux  
de l'éducation nationale*

**Françoise MONTI**

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



## Synthèse

Les mesures d'urgence décidées pour la rentrée 2012 ont été généralement bien accueillies sur l'ensemble du territoire. Elles ont été ressenties comme une rupture nette avec celles mises en œuvre les années précédentes. Malgré un calendrier et des délais très contraints n'offrant qu'une marge de manœuvre limitée, les services rectoraux ainsi que ceux des directions départementales dans toutes les académies ont pu faire face dès le mois de juin 2012 à des ajustements complexes pour une application à la rentrée suivante. Partout, la difficulté a été surmontée. Toute difficulté est en effet relative : celle engendrée par les ajustements 2012 apparaît mineure au regard de la préparation de la prochaine rentrée, autrement plus complexe en termes d'adéquation des ressources et des moyens dans le cadre des nouvelles dispositions sur le recrutement et la formation des enseignants.

Globalement, les mesures d'urgence n'ont pas eu d'incidences significatives sur une rentrée préparée dans des conditions pourtant moins propices du fait des suppressions de postes initialement envisagées. Mais elles ont toutefois, incontestablement, contribué à « pacifier un climat potentiellement conflictuel » comme l'ont fait remarquer quelques recteurs ou directeurs académiques. Au-delà de « l'abstention bienveillante » des représentants des personnels dans les instances, les créations d'emplois de professeurs des écoles ont surtout permis de faire face à une augmentation des effectifs d'élèves plus importante que prévue et qui a absorbé quasi-mécaniquement les moyens supplémentaires au détriment d'objectifs plus ciblés (scolarisation des deux ans, « plus de maîtres que de classes », renforcement des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté...).

Dans le second degré, qu'il s'agisse de l'ajustement de la carte scolaire, de la mobilisation des ressources pour accueillir tous les professeurs stagiaires, de la modification des tableaux de répartition des moyens par discipline (TRMD) des lycées et des collèges pour assurer l'allègement du service des stagiaires du second degré ou du renouvellement des contrats aidés dès juillet..., l'ensemble de ces tâches imprévues a été absorbé par les différents échelons opérationnels du système.

Les services académiques, les services départementaux ainsi que les établissements publics locaux d'enseignement ont chacun, pour la part qui lui revenait, contribué à exploiter de manière optimale l'ensemble des ressources offertes par cette panoplie de mesures inattendues, quoiqu'espérées. Il faut cependant noter que les modalités d'attribution de ces mesures, qui ont concerné l'ensemble des académies, n'ont pas toujours tenu compte des besoins réellement existants et ont pu décevoir ici et là quelques attentes au regard des suppressions de postes des années antérieures.

De même, la possibilité de recruter 280 enseignants bi-admissibles à l'agrégation, n'a eu pratiquement aucun effet et elle est même passée inaperçue.

Le recrutement, la formation et l'installation des nouveaux assistants de prévention et de sécurité (APS) sont à ce stade parfaitement organisés. Même si leurs missions demeurent encore bien imprécises et se définissent actuellement surtout de façon négative par ce qu'elles ne sont pas, les attentes des établissements dans lesquels ces personnels ont pris leurs fonctions sont réelles. Le dispositif aura besoin de temps pour s'implanter durablement et, comme cela a été relevé, il revêtira sans doute des formes diverses sans qu'il soit pour l'instant possible d'en évaluer l'impact sur le climat de la vie scolaire dans les établissements concernés.

Enfin, il sera nécessaire de réfléchir rapidement au devenir de ces personnels quand leur contrat de six ans sera venu à échéance.

## SOMMAIRE

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Méthodologie.....</b>	<b>2</b>
<b>1. Les mesures du plan d'urgence dans le premier degré.....</b>	<b>3</b>
1.1. Des contingents alloués à toutes les académies, une utilisation spécifique des moyens.....	3
1.2. Des stratégies académiques comparables, respect des critères nationaux et mise en œuvre départementale.....	5
1.3. Des mesures globalement bien accueillies, des modalités de recrutement identiques, une qualité préservée .....	7
1.4. Des coûts induits difficiles à évaluer.....	8
1.5. Les variations dans les délégations d'emploi, une préoccupation.....	9
<b>2. Les mesures du plan d'urgence dans le second degré .....</b>	<b>9</b>
2.1. Le recrutement de candidats admissibles à l'agrégation, un résultat décevant, une opération passée inaperçue .....	9
2.2. L'allègement de service des nouveaux recrutés, une compensation largement octroyée .....	10
2.3. La vie scolaire, un abondement bienvenu .....	11
<b>3. Les assistants d'éducation, un même statut, des fonctions et une utilisation très diverses .....</b>	<b>12</b>
3.1. Les emplois d'assistants d'éducation, un vivier précieux .....	12
3.2. Les auxiliaires de vie scolaire-aide mutualisée, une fonction en expansion .....	13
3.3. Les auxiliaires de vie scolaire-aide individuelle (AVS-I), une fonction polyvalente ?.....	14
<b>4. Les contrats uniques d'insertion (CUI).....</b>	<b>15</b>
4.1. Une diminution globale de la ressource, des choix propres à chaque académie.....	15
4.1.1. L'évolution du contingent.....	15
4.2. La prise en charge des élèves en situation de handicap par les CUI, au centre désormais de leurs missions .....	16
4.2.1. Des contingents imposés par les politiques de l'emploi : peu de continuité dans les dispositifs .....	16

4.2.2. Une utilisation ciblée des CUI pour faire face à la demande croissante d'accompagnement des élèves en situation de handicap .....	17
4.2.3. Une gestion administrative complexe.....	18
<b>5. Les assistants de prévention et de sécurité (APS).....</b>	<b>19</b>
5.1. Une image encore imprécise de la réalité des fonctions exercées, un bilan qualitatif des conditions d'affectation.....	19
5.2. La répartition des emplois : une réplique de celle des équipes mobiles de sécurité (EMS) 20	
5.2.1. Des emplois alloués aux académies de façon systématique .....	20
5.2.2. Des modalités diversifiées de répartition en département et d'affectation en établissement .....	21
5.2.3. Des procédures de recrutement bien ajustées .....	22
5.3. Une vision encore confuse des missions .....	23
5.3.1. Des interprétations très diverses et extensives des missions d'un APS.....	23
5.4. Une formation à l'emploi de qualité, mais sans perspective réelle d'insertion dans le monde du travail .....	25
5.4.1. La formation des APS, une opération réussie .....	25
5.4.2. Formation qualifiante voire diplômante, réalité ou illusion ? .....	25
<b>Constats et préconisations .....</b>	<b>27</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>31</b>

## Introduction

Dans la lettre adressée à tous les personnels le 22 juin 2012, le ministre de l'éducation nationale a annoncé les mesures d'urgence :

*Chapitre 1 : Nous veillerons à ce que l'encadrement des classes soit renforcé, notamment dans les écoles qui sont confrontées aux situations les plus complexes. Cette ambition trouvera une première traduction, dès la prochaine rentrée, avec la création de 1 000 nouveaux emplois de professeurs des écoles. Ces emplois seront mobilisés pour améliorer l'accueil des élèves, favoriser leur réussite, en particulier dans les écoles de l'éducation prioritaire et dans les zones rurales isolées. Ils permettront de conforter le potentiel de remplacement et de renforcer les dispositifs d'aide aux élèves en difficulté, notamment les RASED. Il faudra, par ces moyens nouveaux et cette amélioration de notre dispositif scolaire, trouver dans les écoles, avec l'aide des équipes de circonscription, les possibilités d'évolution des pratiques pédagogiques et des fonctionnements de chaque cycle.*

*Nous souhaitons aussi que, dès cette rentrée, tout soit mis en œuvre pour que le cours préparatoire ne soit confié qu'à des professeurs dotés d'une expérience d'enseignement et non à des enseignants débutants.*

*Chapitre 9 : Des moyens supplémentaires seront mobilisés, dès la prochaine rentrée, pour la scolarisation des **élèves en situation de handicap**.*

*Outre les emplois d'assistant de scolarisation supplémentaires d'ores et déjà inscrits en loi de finances, de nouveaux emplois d'auxiliaires de vie scolaire (AVS-i) seront créés pour permettre une meilleure couverture des besoins d'accompagnement.*

*Chapitre 18 : Les conditions d'entrée dans le métier doivent être améliorées. C'est pourquoi, pour répondre au manque de formation pratique des jeunes enseignants, et avant la refondation d'une véritable formation professionnelle, des mesures d'aménagement de service et des formations spécifiques pour les stagiaires nouvellement recrutés en septembre 2012 seront mises en place.*

Ces mesures d'urgence se sont traduites par :

- la création de 1 000 emplois de professeurs des écoles,
- des décharges de trois heures pour les jeunes professeurs entrant dans le métier,
- la création de 2 000 emplois d'assistants d'éducation,
- la création de 1 500 emplois d'auxiliaires de vie scolaire,
- la création de 100 emplois de conseillers principaux d'éducation,
- la création de 500 emplois de médiateurs, devenus des assistants chargés de prévention et de sécurité, adossés aux équipes mobiles de sécurité,
- la reconduction de 15 000 contrats aidés qu'il avait été envisagé de supprimer.

La direction générale de l'enseignement scolaire a délégué ces moyens entre le 15 juin et le 10 juillet pour permettre aux académies de les intégrer dans le processus de préparation de rentrée, pourtant quasiment achevé. Trois courriers ont été adressés ensuite aux recteurs (28 juillet : contrats aidés – programmation pour l'année scolaire 2012-2013 ; 17 août : création d'assistants d'éducation et d'AVS-AS pour la rentrée 2012 ; 3 septembre :

création d'assistants chargés de prévention et de sécurité pour la rentrée 2012). Enfin, le 12 septembre, la DGESCO a rappelé les différentes mesures prévues pour la rentrée scolaire 2012 dans le cadre des moyens complémentaires. Même si ces mesures n'ont pas fait l'objet d'une campagne de communication en académie, elles ont été mises en œuvre après consultation des comités techniques académiques et départementaux, précédée parfois de la tenue de groupes de travail.

Il convient cependant de noter que ce courrier adressé aux recteurs ne reprend pas en totalité les critères contenus dans la lettre du ministre, notamment ceux concernant les dispositifs destinés aux élèves en difficulté (RASED).

## **Méthodologie**

Le programme de travail des deux inspections générales, paru au bulletin officiel n° 32 du 6 septembre 2012, prévoit que le suivi des actions engagées et le contrôle de leur application portent notamment sur le bilan des mesures d'urgence décidées pour la rentrée 2012. La mission s'est également intéressée à la mise en place des nouveaux emplois d'assistants d'éducation recrutés pour exercer en établissement une mission de prévention et de sécurité (APS).

Pour conduire cette mission, les deux inspections générales ont désigné trois pilotes, deux pour l'IGEN et un pour l'IGAENR. Ils se sont appuyés sur les contributions des correspondants académiques des deux corps, qui ont consulté les procès verbaux des conseils d'administration, des comités techniques académiques, les plans de formation. En outre, les inspecteurs généraux correspondants académiques se sont rendus dans quarante établissements pour rencontrer les assistants de prévention et de sécurité (APS) nouvellement recrutés, les équipes de direction et de vie scolaire ainsi que des personnels médicosociaux. Dans quelques académies, ils ont profité d'une journée de regroupement des APS pour s'entretenir avec eux.

Ces investigations se sont déroulées de la mi-octobre à fin novembre et ont donné lieu à la production de notes académiques rédigées suivant un canevas préalablement établi par les pilotes (cf. le protocole en annexe 1). Le présent rapport fait la synthèse de ces contributions et avance quelques préconisations.

# 1. Les mesures du plan d'urgence dans le premier degré

La direction générale de l'enseignement scolaire a attribué 1 000 emplois en juin, auxquels se sont ajoutées 90 autorisations de recrutement en septembre touchant seulement quelques académies (Amiens, Caen, Créteil, Grenoble, Lille, Orléans-Tours, Paris et Rouen).

## 1.1. Des contingents alloués à toutes les académies, une utilisation spécifique des moyens

Chaque année, la DGESCO<sup>1</sup> établit un P/E<sup>2</sup> cible pour chaque académie qui prend en compte des critères sociaux et territoriaux.

Critère social ↓	Critère territorial							
	Dominante urbaine P/E moyen = 5,13		Contrasté P/E moyen = 5,25		Dominante rurale P/E moyen = 5,58		DOM P/E moyen = 5,69	
Fort	Rouen	5,26	Amiens	5,33	Reims	5,77	Martinique	6,58
	Lille	5,26	Montpellier	5,26	Corse	5,64	Guadeloupe	5,84
	Nice	5,17	Aix-Marseille	5,23			Guyane	5,54
Moyen							La Réunion	5,35
			Nancy-Metz	5,56	Dijon	5,66		
			Caen	5,42				
			Toulouse	5,34				
	Créteil	5,12	Orléans-Tours	5,19	Poitiers	5,32		
	Lyon	5,04	Bordeaux	5,18				
Faible	Versailles	5,02	Nantes	5,10				
			Grenoble	5,08				
	Strasbourg	5,22	Besançon	5,42	Clermont-Ferrand	5,67		
	Paris	5,08	Rennes	5,15	Limoges	5,50		

Source : Bilan rentrée scolaire 2011-2012 premier degré public : repères pour l'analyse de gestion page 2.

À partir du P/E cible de chaque académie obtenu par cette critérisation (figurant sur les graphiques à suivre en base 0), on mesure les écarts de P/E consécutifs aux évolutions d'emplois dans les trois situations suivantes :

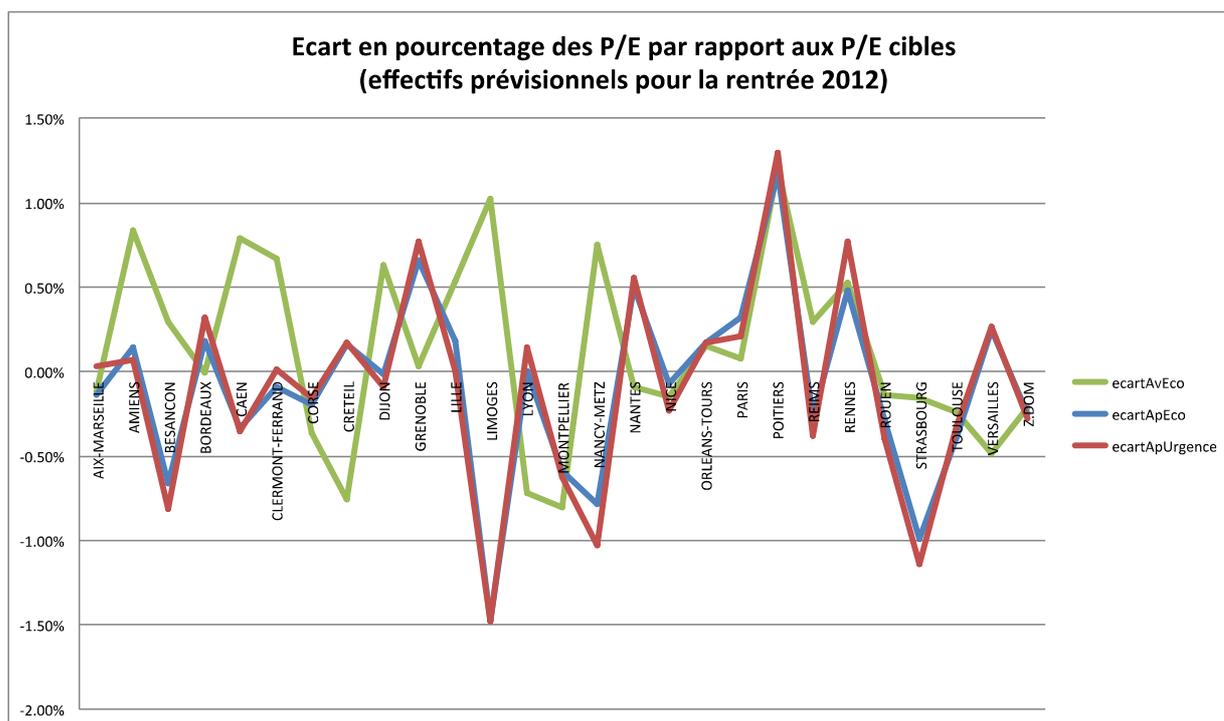
- à la rentrée 2011 (avant les mesures d'économie prévues en 2012, courbe verte),
- en prévision de la rentrée 2012 (après économie, courbe bleue),
- pour la rentrée 2012, avec les mesures après économie et mesures d'urgence (après mesures d'urgence, courbe rouge).

L'écart en pourcentage entre les P/E réels et les P/E cibles dans ces trois situations est reporté dans le graphique suivant :

<sup>1</sup> Bilan rentrée scolaire 2011-2012 premier degré public : repères pour l'analyse de gestion page 2.

<sup>2</sup> Ratio professeurs/élèves\*100.

Graphique 1



Source : traitement par la mission des données de la DGESCO

Les écarts du P/E par rapport à la répartition théorique (représentée par l'axe 0 %) y figurent en vert. La courbe bleue indique les retraits envisagés : il apparaît, pour certaines académies, une tentative de réduction des écarts : ainsi de l'académie d'Amiens, de près d'un point supérieure à la moyenne, que les retraits d'emplois font passer à 0, de Caen ou encore de Limoges et Nancy-Metz qui accusent des écarts encore plus importants autour de la barre du zéro.

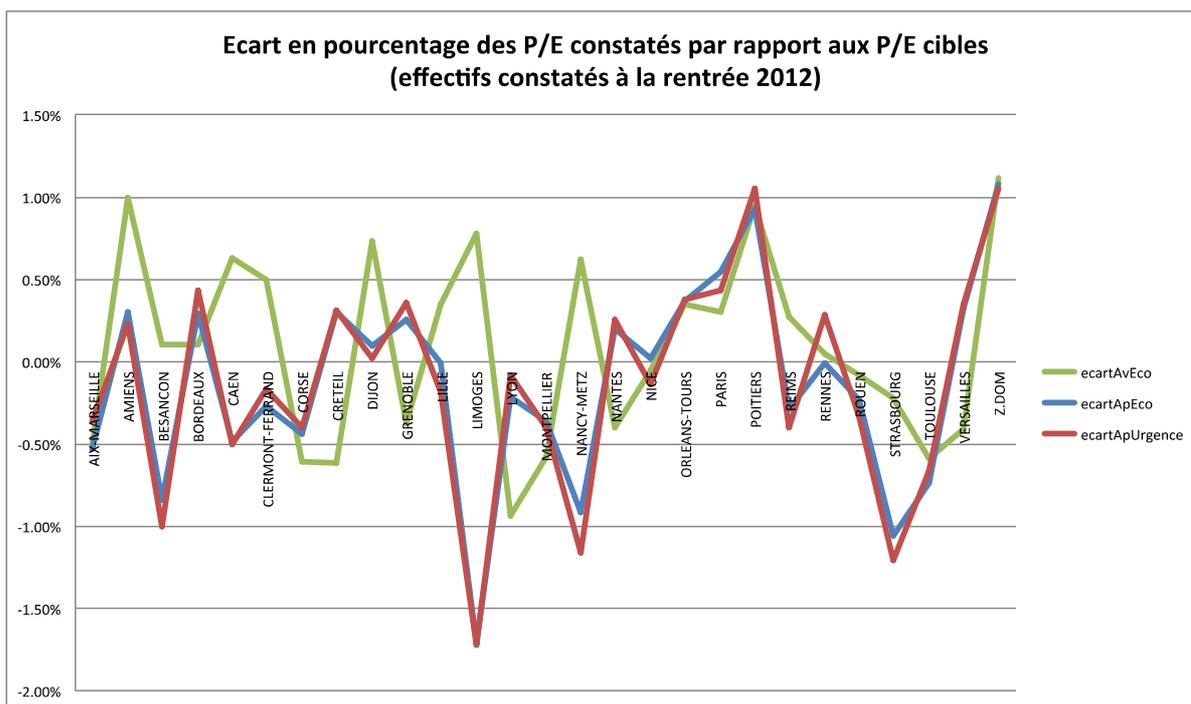
Cette tentative ne concerne cependant pas toutes les académies, puisque Paris, Nantes ou Rennes bénéficiaient toujours d'une position clairement située au-dessus de la barre de la répartition théorique.

En revanche, on voit que la courbe rouge, qui donne le P/E après mesures d'urgence recouvre presque partout la courbe bleue, indiquant par là que la dotation supplémentaire s'est contentée d'améliorer de façon presque uniforme le P/E des académies, et maintient donc les disparités entre académie. L'augmentation est quasi identique partout, de 0,02 (soit deux professeurs pour 10 000 élèves).

La « quasi-superposition » de la courbe rouge à la courbe bleue indique que les moyens réalloués dans le cadre des mesures d'urgence correspondent exactement à ceux qui avaient été initialement retirés et n'ont pas servi à rééquilibrer des écarts à la moyenne, à l'inverse des choix faits pour les retraits d'emplois qui tentaient de les réduire.

Les effectifs constatés à la rentrée ont cependant modifié les équilibres attendus.

Graphique 2

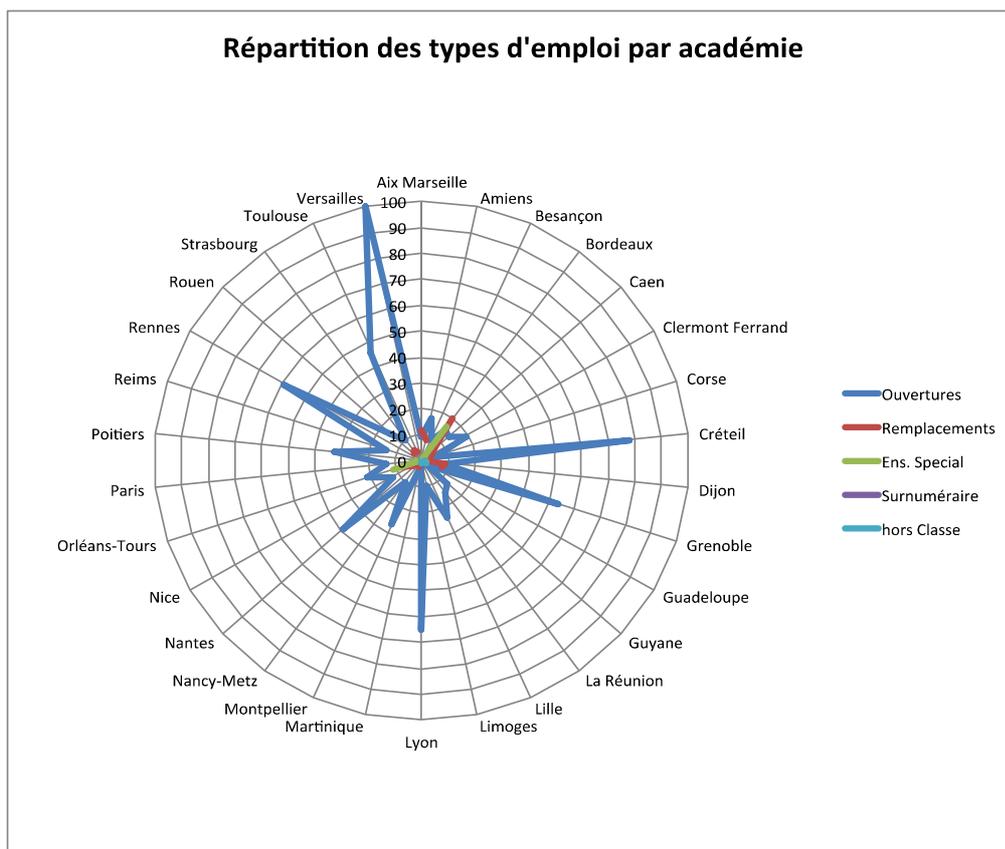


Source : traitement par la mission des données de la DGESCO

Ce second graphique prend en compte les effectifs d'élèves constatés à la rentrée. Les résultats sont différents, de façon sensible dans certaines académies du fait d'une surestimation des effectifs, comme Amiens ou Orléans-Tours qui voient ainsi leur P/E constaté légèrement amélioré. Inversement, l'académie d'Aix-Marseille, dont les effectifs ont été bien plus importants que ce qui avait été prévu, voit son P/E dégradé, comme l'est celui de Lyon, par exemple. Pour autant, l'attribution de moyens supplémentaires n'a pas modifié sensiblement les écarts du P/E constaté par rapport au P/E cible.

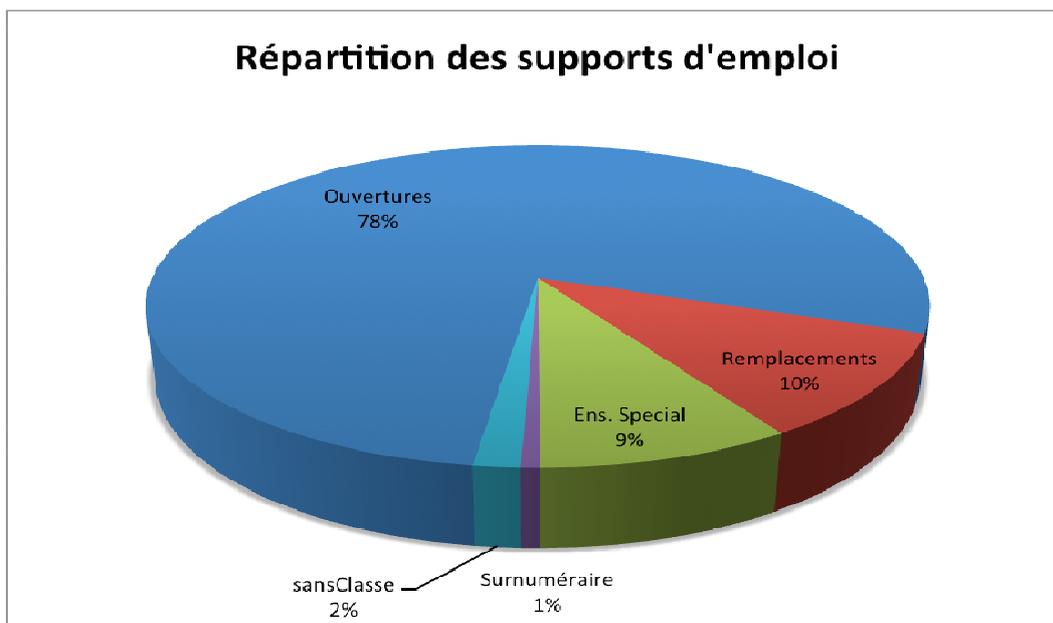
## 1.2. Des stratégies académiques comparables, respect des critères nationaux et mise en œuvre départementale

Les académies ont joué, en fonction de leur spécificité, sur les deux registres du plan d'urgence : d'une part l'implantation de postes supplémentaires, d'autre part le recrutement de professeurs des écoles sur liste complémentaire. L'ensemble des académies a implanté les 1 000 emplois supplémentaires dans le respect des critères contenus dans la lettre du ministre du 22 juin 2012. Le P/E a servi de base aux calculs de répartition entre départements. La grande majorité des recteurs a laissé ensuite l'initiative aux directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN) pour répartir leur dotation. Les DASEN ont fait des choix différents selon les besoins estimés de leur département : postes sur ouvertures de classe, sur remplacement, en RASED ou autres dispositifs d'accompagnement, plus de professeurs que de classes, projets pédagogiques, ou encore, de façon très marginale sur les classes bilingues (breton et créole) ou sur la résorption des surnombres. Il apparaît que, très majoritairement, dans toutes les académies, les postes ont servi à ouvrir ou rouvrir des classes, comme le montre le graphique ci-dessous.



Source : Traitement IG à partir des contributions des correspondants académiques

La répartition entre les possibilités offertes par les emplois supplémentaires, si elle s'est donc majoritairement portée sur les ouvertures, a permis également de renforcer le potentiel de remplacement, deuxième motif d'utilisation des postes. De rares académies ont pu créer des postes hors la classe (conseiller pédagogique ou chargé de mission, décharges de direction).



Source : Traitement IG à partir des contributions des correspondants académiques

Par ailleurs, 90 autorisations de recrutements ont été accordées en septembre aux huit académies citées plus haut ; elles les ont exclusivement affectées au potentiel de remplacement. Cette répartition n'a pas fait l'objet d'une communication particulière ni d'une répartition correspondant à des critères partagés. Si certaines des académies repérées comme ayant des difficultés de remplacement n'ont utilisé le premier contingent que sur des ouvertures de classe et n'ont pas pu abonder le potentiel de remplacement, d'autres ont pu à la fois diversifier les supports d'implantation et bénéficier de la deuxième distribution.

Les moyens n'ont pas toujours été implantés dans les départements qui en avaient statistiquement le plus besoin. Une seule académie a fait le choix de ne pas doter deux de ses départements ; mais, dans toutes les autres, il a paru impossible de ne pas faire profiter tous les départements de cet apport supplémentaire. Pourtant, au regard des besoins, les autorités académiques ont constaté qu'il aurait été préférable de concentrer les moyens sur des situations délicates ou ont fait part de leur regret que ces emplois supplémentaires ne soient pas destinés à la réduction des surnombres. Les correspondants académiques mentionnent par ailleurs que certaines académies n'en ont pas profité pour rééquilibrer les dotations entre départements, ce qui leur aurait paru pourtant opportun.

Tout comme la répartition nationale, les choix opérés dans certains départements et certaines académies peuvent laisser penser que l'offre proposée a satisfait une demande potentielle plutôt qu'un besoin avéré.

### **1.3. Des mesures globalement bien accueillies, des modalités de recrutement identiques, une qualité préservée**

Globalement, les moyens supplémentaires ont été très favorablement accueillis et n'ont pas donné lieu à des pressions fortes de la part des usagers ou des élus, sauf dans quelques départements dont la difficulté objective n'était du reste pas avérée si l'on considérait le P/E. Lors de la consultation des différentes instances, les représentants des personnels, dans certaines académies, ont comparé le volume des moyens alloués au titre des mesures d'urgence avec celui des retraits d'emplois opérés ces trois dernières années (rentrées 2010, 2011 et 2012) et ont jugé le rattrapage insuffisant. Le plan d'urgence a suscité de grands espoirs chez certains maires, comme dans l'académie d'Orléans-Tours, qui ont alors pensé possible d'ouvrir des classes pour les élèves de moins de trois ans, ou pour disposer de postes surnuméraires en école, comme à Rennes, à Dijon ou à Grenoble par exemple. Mais ces pressions se sont assez vite apaisées.

La quasi-totalité des recrutements a été faite sur la liste complémentaire ; dans deux ou trois académies, des surnombres ont été utilisés pour pourvoir ces postes nouvellement créés, comme en Guadeloupe. À l'inverse, il faut noter aussi que de rares académies en sous-consommation, comme la Réunion et la Guyane, ont particulièrement apprécié le recrutement complémentaire.

En général, les notes des derniers stagiaires recrutés permettent de penser qu'il n'y a pas eu de dégradation sensible dans la qualité du recrutement même si dans certaines académies la note obtenue par le dernier recruté est inférieure à 10. Mais il est sans doute encore trop tôt pour l'affirmer définitivement, il conviendra d'attendre la phase de titularisation.

Par ailleurs, les enseignants recrutés au titre des mesures d'urgence, s'ils n'ont pas toujours bénéficié de « berceau » réservé, n'ont que très exceptionnellement été affectés sur des classes de cours préparatoire ou en zone difficile, les DASEN ayant procédé le cas échéant par glissement de poste. Cet afflux supplémentaire de professeurs stagiaires a relancé les demandes de certains représentants des personnels qui souhaitaient revoir toutes les affectations de stagiaires déjà faites pour respecter l'ordre de classement. Les académies qui n'étaient pas encore très engagées dans les opérations de mouvement comme Caen, ont pu y souscrire ; d'autres n'ont pas pu le faire, sans trop de dommages néanmoins, dans la mesure où l'affectation du stagiaire n'est faite qu'à titre provisoire.

#### **1.4. Des coûts induits difficiles à évaluer**

La DGESCO avait prévu que les stagiaires seraient déchargés d'une partie de leur temps (circulaire du 20 juin 2012) :

*« Dans le premier degré public : pendant les deux premiers mois, le stagiaire travaillera en binôme avec un tuteur (MAT, PEMF), en privilégiant des temps de présence du tuteur dans la classe du stagiaire pour l'aider dans sa prise de poste et des temps de présence du stagiaire dans la classe du tuteur facilitant le transfert d'un savoir faire professionnel. Ce temps de travail en commun sera permis par la présence d'un titulaire remplaçant qui prendra en charge la classe du stagiaire ou du tuteur de manière à assurer la continuité de la prise en charge des élèves. Des stages filés viendront compléter cette formation tout au long de l'année. »*

Les coûts induits n'ont généralement pas fait l'objet d'un décompte précis dans les académies ; cependant il est sûr que ces nouveaux recrutements ont engendré des dépenses supplémentaires, en termes de remplacement, d'indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR) et de frais de déplacement. Par ailleurs, dans certains départements, les DASEN, ne disposant pas d'un nombre suffisant d'enseignants maîtres formateurs (EMF), ont dû avoir recours à des maîtres d'accueil temporaires touchant les indemnités afférentes, comme l'ont en particulier signalé les correspondants académiques de Clermont-Ferrand, Limoges ou Toulouse.

Toutefois, quelques départements ont procédé à une estimation des coûts induits. Ces calculs sont assurément très intéressants, mais ils ne peuvent pas encore être représentatifs de l'ensemble des départements dans la mesure où les paramètres pris en compte sont différents (implantation et nombre des stagiaires, coût des maîtres d'accueil temporaire, potentiel de remplacement, état des surnombres, contraintes géographiques, etc.). L'annexe 4 donne des exemples de ces estimations.

Plus précisément, un département de l'académie de Dijon a estimé la rentabilité des emplois qu'il a reçus : les modalités de formation (remplacement du stagiaire et, pour une petite partie de son temps de présence auprès du stagiaire, le maître qui l'accueille) ont imposé que trois équivalents temps pleins (ETP) soient mobilisés pour accompagner les huit professeurs stagiaires. Ce décompte est proche de celui réalisé par un département de l'académie de Limoges : deux ETP supplémentaires mobilisés pour accueillir cinq stagiaires supplémentaires.

Contrairement au second degré, ce texte ne prévoyait pas expressément de dégager des moyens pour la formation, de sorte que les titulaires remplaçants bloqués sur les postes non encore occupés par les stagiaires, n'ont pu être utilisés pour le remplacement des congés de maladie, générant des journées d'absence non remplacées.

### **1.5. Les variations dans les délégations d'emploi, une préoccupation**

Certains recteurs attirent l'attention sur des facteurs possibles de mécontentement : si l'académie perd encore des élèves à la rentrée 2013, et qu'à juste titre, des moyens lui sont retirés, une solide argumentation sera nécessaire pour faire oublier qu'à la rentrée 2012, dans ce même contexte de diminution d'effectifs, une dotation complémentaire lui aura été accordée.

Les réouvertures de classe permises par les mesures d'urgence ont pris à rebours les arguments<sup>3</sup> que les DASEN avaient développés avec patience et conviction lors des opérations de carte scolaire pour fermer des classes. Ils les ont naturellement remis à l'occasion de la mini-campagne sur les mesures d'urgence. Même si beaucoup ont été attentifs à ne pas rouvrir de classe dans les situations les plus problématiques, il n'en reste pas moins que des espoirs ont été réveillés et que ces mouvements en accordéon sont difficilement compris.

## **2. Les mesures du plan d'urgence dans le second degré**

Les deux mesures concernant le second degré ont eu des résultats très différents.

La première mesure prévoyait le recrutement de 280 personnels enseignants admissibles au concours de l'agrégation dans les disciplines suivantes : mathématiques, lettres modernes, lettres classiques et anglais ; elle a eu très peu d'effets. Elle comportait un second volet, le recrutement sur liste complémentaire de 60 professeurs d'EPS qui, elle, a donné les résultats escomptés. En effet, les stagiaires de cette discipline ont été affectés en juillet dans les académies et ont pu participer, comme leurs collègues déjà nommés, aux actions de formation précédant immédiatement la rentrée.

La deuxième mesure allégeait le service des enseignants stagiaires de trois heures hebdomadaires, correspondant à 1 500 emplois au niveau national. Si cette mesure a eu un effet bénéfique pour les jeunes enseignants, elle s'est traduite par une application diversifiée dans les académies, avec des effets induits de plusieurs sortes.

### **2.1. Le recrutement de candidats admissibles à l'agrégation, un résultat décevant, une opération passée inaperçue**

La direction générale des ressources humaines a suivi attentivement ce dossier et a constaté que les 280 possibilités d'admission directe au CAPES n'ont pas été utilisées. En effet d'une part, le potentiel global des admissibles à l'agrégation dans les disciplines

---

<sup>3</sup> La perspective de maîtres surnuméraires a été simplement évoquée en académie du fait de la difficulté de gérer des fermetures de classes à tel endroit quand ailleurs on affecte un poste d'enseignant de plus que le nombre de classes de l'école.

concernées qui était de 484, s'est trouvé réduit à 140 en raison notamment des candidats déjà titulaires d'un CAPES ou d'un autre concours, et d'autre part, malgré la sollicitation individuelle de chacun des admissibles pendant la deuxième quinzaine de juillet, seuls quinze d'entre eux ont donné une réponse positive.

Dix académies ont reçu ces nouveaux lauréats : Besançon (un en mathématiques), Bordeaux (un en lettres modernes, un en anglais), Grenoble (un en lettres modernes, un en mathématiques), Lille (un en lettres modernes), Lyon (un en anglais), Montpellier (un en lettres classiques), Nancy-Metz (un en lettres modernes), Poitiers (un en lettres classiques), Rouen (un en mathématiques), Versailles (deux en lettres modernes, un en anglais et un en mathématiques). Mais, si l'on s'en tient aux informations transmises par les correspondants académiques, les académies ne s'en sont pas rendu compte ; il est vrai qu'elles sont accoutumées à recevoir des stagiaires dont le nombre et la coloration disciplinaire ne sont pas exactement conformes à ce qui leur est annoncé en juin, *a fortiori* en mars. À titre d'exemple, l'académie de Rouen n'a pas conscience d'avoir disposé grâce à cette mesure d'un professeur de mathématiques, alors qu'une autre académie en identifie 16 qui n'en relèvent pas. Il aurait été effectivement intéressant que les académies reçoivent quelques stagiaires supplémentaires dans ces disciplines où le vivier des contractuels est lui aussi limité et laisse présager des difficultés de remplacement importantes dans les mois qui viennent.

Cette mesure, pourtant exceptionnelle, non seulement n'a pas eu les résultats attendus, mais encore est passée à peu près inaperçue.

## **2.2. L'allègement de service des nouveaux recrutés, une compensation largement octroyée**

Une allocation nationale de 1500 ETP a été faite aux académies au titre de la compensation des trois heures de décharge accordées aux stagiaires nouvellement recrutés en septembre 2012. Dans la plupart des académies, sinon dans toutes, cette compensation en ETP a été bien supérieure aux besoins. De plus, tous les stagiaires n'ont pas bénéficié de cette mesure car certains rectorats, comme Lyon, Montpellier, Orléans-Tours, Rouen ou Strasbourg, pour n'en citer que quelques-uns, ont en effet décidé de ne pas l'accorder aux enseignants nouvellement recrutés disposant déjà d'une expérience professionnelle en tant que PLP, PE, ou encore contractuel.

Les moyens délégués à ce titre et non consommés par la compensation de ces décharges ont heureusement abondé la réserve de précaution que se constituent les académies pour faire face aux ajustements de rentrée, abondement d'autant plus utile cette année que les effectifs de certaines d'entre elles avaient été sous-estimés.

Par ailleurs, d'autres académies pratiquaient déjà, depuis plusieurs années, un allègement de service intégré dans leur préparation de rentrée, comme Limoges et La Réunion, où les nouveaux enseignants bénéficiaient de trois heures de décharge, ou la Corse, où ils étaient déchargés – et le sont encore – de six heures, par exemple. Les moyens compensatoires ont été absorbés dans la DGH globale de l'académie sans qu'il soit possible de les identifier.

En revanche, dans les académies qui ont allégé à cette rentrée les services des nouveaux recrutés, il a été nécessaire de réviser finement les tableaux de répartition des moyens, conjointement entre les établissements et les services académiques, y compris à Besançon et Créteil où les stagiaires ne bénéficiaient auparavant que de deux heures de décharge, ou encore à Reims dont les stagiaires bénéficiaient déjà de 216 heures de formation.

Dans quelques cas, lorsque le stagiaire est seul de sa discipline dans son établissement (Lille), ou bien lorsque les horaires-classes sont des multiples de quatre (Montpellier), ou encore dans certaines disciplines technologiques (biotechnologie à Reims), il a été décidé d'attribuer à cet enseignant une heure supplémentaire dans l'intérêt des élèves. À l'inverse, des nouveaux recrutés se retrouvent en sous-service ; au-delà d'une heure de sous-service, le chef d'établissement peut demander au stagiaire d'effectuer d'autres tâches pédagogiques. Ces cas sont très peu fréquents.

En tout état de cause, il est généralement difficile pour les académies de repérer, sans une recherche au cas par cas, les modalités de compensation des trois heures de décharge parce qu'elles ont souvent été octroyées en même temps que les mesures ordinaires d'ajustement de moyens. Le travail de dentelle qu'ont accompli les services administratifs a permis d'utiliser de toutes les modalités de compensation : heures-poste, créations de blocs de moyens provisoires (BMP), recours aux heures supplémentaires années (HSA), voire bien plus marginalement un recrutement de contractuel. La modalité la plus fréquente est cependant l'utilisation des heures-poste, comme à Nantes, Caen, Dijon ou encore Grenoble, les responsables académiques insistant sur la faible appétence des professeurs pour les heures supplémentaires, surtout en collège. À titre d'exemple, l'académie de Strasbourg a estimé le coût des ajustements à deux ETP (sur une dotation complémentaire de 54).

Quelques académies ont pu faire prévaloir une préoccupation de bonne gestion : à Aix-Marseille, ou encore à Rouen, l'occasion a été saisie de constituer des groupements d'heures supplémentaires dans les disciplines excédentaires sur lesquels ont été affectés des personnels en surnombre. À Nice, le recteur a pu réduire le nombre de personnels en surnombre. À Toulouse, la compensation des décharges a permis de diminuer quelques sous-services de titulaires. Mais fallait-il encore dans ces derniers exemples un concours de circonstances favorables : volume des décharges, possibilités géographique et disciplinaire de les agréger, présence de personnels en surnombre ou en sous-service.

Bien que le travail administratif important ait été conduit dans des délais très courts dans les établissements et les services académiques, cette mesure a été très appréciée non seulement par les enseignants stagiaires à qui elle bénéficie au premier chef mais également par les formateurs et les inspecteurs.

### **2.3. La vie scolaire, un abondement bienvenu**

Les mesures relatives à la vie scolaire ont consisté en une dotation supplémentaire de 100 conseillers principaux d'éducation (CPE)<sup>4</sup> et 2 000 assistants d'éducation (AED)

---

<sup>4</sup> En réalité, seuls 75 recrutements de stagiaires ont pu être effectués du fait du contingentement de la liste complémentaire.

chargés des fonctions de surveillance en établissement. Elles ont été très appréciées et n'ont pas posé de problème de répartition ; une fois renfloué le potentiel de remplaçants, les académies ont attribué les postes de CPE et la majorité de ceux d'AED en fonction des barèmes qui existaient préalablement. C'est la situation la plus fréquemment rencontrée. Il convient cependant d'y apporter quelques nuances.

Quand l'académie estimait qu'il fallait revoir le barème (Nantes), les postes ont été implantés à titre provisoire. Dans les académies qui craignent des retraits d'emplois à la rentrée 2013, l'implantation de ces postes a requis une forte attention, pour que ces éventuels retraits de postes en septembre 2013 n'entrent pas en conflit avec l'abondement supplémentaire de septembre 2012.

Si la dotation complémentaire en CPE n'a suscité aucune difficulté, il en va autrement de contingents d'AED, quelle que soit la mission qu'ils exercent.

### **3. Les assistants d'éducation, un même statut, des fonctions et une utilisation très diverses**

Sous le statut d'assistants d'éducation, sont recrutés des personnels aux fonctions et aux missions multiples (cf. courrier 156 DGESCO A1-3, du 6 septembre 2012 - annexe 12) :

- chargés des fonctions de surveillance en établissement (AED),
- assistants chargés de prévention et de sécurité (APS),
- auxiliaire de vie scolaire collectif (AVS-CO),
- auxiliaire de vie scolaire individuel (AVS-I),
- auxiliaire de vie scolaire mutualisé (AVS-M).

L'expression assistant de scolarisation n'a plus cours puisque lui a été substituée celle d'auxiliaire de vie scolaire mutualisé (AVS-M). Malgré l'effort de clarification de la DGESCO, ces appellations multiples et proches les unes des autres restent confuses dans l'esprit du plus grand nombre et sont parfois utilisées de façon inappropriée.

#### **3.1. Les emplois d'assistants d'éducation, un vivier précieux**

Comme pour les CPE, les emplois d'AED chargés des fonctions de surveillance ont été implantés dans les établissements en fonction des barèmes déjà établis. Mais certaines académies en ont profité soit pour assainir leur gestion, soit pour apporter un peu de souplesse à l'application stricte du barème.

Ainsi, à Lyon comme à Créteil (qui se caractérise par un dépassement notoire sur ce programme), les emplois ont permis de rétablir en partie l'équilibre budgétaire du BOP 230. À Nantes, ils ont servi à compenser les AED TICE que le rectorat avait affectés en EPLE dans le cadre des accords passés avec la région pour le déploiement des environnements numériques de travail (ENT).

Hors barème, des établissements ECLAIR qui n'étaient pas préalablement RAR se sont vus doter d'AED, comme à Nancy-Metz ou Strasbourg. Les internats d'excellence (Caen) ont également été dotés « hors barème ». Les emplois ont servi aussi à compenser la décharge de 12 heures des CPE stagiaires, comme cela a été fait à Nice ou à Rennes. À Rouen, l'abondement supplémentaire a permis que soient accompagnés des enseignants bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé. D'autres académies encore, comme Clermont-Ferrand ou Strasbourg, ont choisi de transformer les emplois d'AED en AVS-CO, en position d'aide aux dispositifs de prise en charge des élèves handicapés avec des moyens du premier degré (ULIS, CLIS).

Des AED ont également été utilisés en dehors du champ de la vie scolaire de l'EPL ; ainsi l'académie de Besançon a fait glisser une quinzaine d'AED sur des missions d'assistants pédagogiques pour des projets pilotés par le correspondant académique pour la recherche, le développement, l'innovation et l'expérimentation (CARDIE) ou pour les TICE. L'académie de Paris quant à elle, a réparti selon le barème, des emplois d'AED sur la surveillance en EPLE, mais a par ailleurs utilisé une partie de ces moyens du budget opérationnel de programme 230 pour compenser à la fois des décharges syndicales de personnels de direction et les coûts engendrés par l'augmentation de la grille indiciaire et de la prise en charge des frais de transport des AED.

Si la très grande majorité des AED a bien été affectée dans les EPLE sur des fonctions de surveillance contribuant ainsi à mettre en place davantage de qualité en vie scolaire par une présence d'adultes plus importante, (parfois avec une approche très individualisée, comme l'a fait l'académie de Versailles), l'opération n'a pas été réalisée dans tous les cas avec des recrutements nouveaux. Par ailleurs la souplesse de leur statut a permis de les faire glisser sur d'autres missions que l'académie jugeait prioritaires, interprétant de façon extensive les intentions du ministre « d'améliorer l'accueil des élèves et favoriser leur réussite ».

### **3.2. Les auxiliaires de vie scolaire-aide mutualisée, une fonction en expansion**

Un contingent supplémentaire d'AVS-M de 2 100 emplois a été réparti entre les académies. Ils ont été obtenus par la transformation de 4 000 emplois de contrat unique d'insertion (CUI). La quotité horaire des deux types de personnels n'étant pas identique (20 heures pour les CUI, 39 heures<sup>5</sup> pour les AVS), le différentiel d'heures entre suppressions et créations est quasi inexistant (environ 80 000 heures). De plus la qualification des AVS-M recrutés sur statut d'AED, c'est-à-dire au niveau du baccalauréat, est plus élevée. En revanche, le coût différentiel n'est pas anodin. Il passe de 17 M€ à 52 M€ en année pleine. Un petit nombre de départements avait déjà recours à cette mutualisation, sans pour autant que le terme d'AVS-M ait été utilisé. La plupart d'entre eux désormais y voient une façon de mieux répondre à la demande (cf. ci-dessous).

---

<sup>5</sup> Soit 1 607 heures annuelles, diminuées des 200 heures de formation qui leur sont dues.

<sup>6</sup> En année pleine, coût d'un CUI pour l'éducation nationale : 4 300 euros. ; coût d'un AED : 25 000 euros.

### 3.3. Les auxiliaires de vie scolaire-aide individuelle (AVS-I), une fonction polyvalente ?

Dans le cadre des mesures d'urgences, 1 500 AVS-I supplémentaires sous statut AED ont été destinés aux académies. La plupart d'entre eux ont été affectés à l'accompagnement individuel des élèves en situation de handicap. Cependant quelques-uns ont glissé sur la fonction d'AVS-M.

La transformation d'AVS-I (qu'ils soient à l'origine AED ou CUI) en AVS-M est une opération intéressante en ce qu'elle permet d'accompagner un plus grand nombre d'élèves : en lieu et place d'un accompagnement individuel, l'AVS-M répartit son temps en fonction des besoins de chaque élève accompagné (pédagogiques et/ou gestes quotidiens). Quelques familles expriment leur réticence à l'idée que l'AVS ne se consacre pas à leur seul enfant.

Ce point de vue est également partagé par quelques MDPH qui, comme à Reims, refusent de prescrire un accompagnement par un AVS-M, estimant qu'il est de moindre qualité et de moindre efficacité que celui d'un AVS-I. Dans l'académie de Nantes, des parents ont entamé des recours contre le DASEN qui affectait un AVS-M à leur enfant. Dans l'académie de Limoges, un DASEN tente de faire transformer les prescriptions de la MDPH d'AVS-I en AVS-M de façon à ce que tous les enfants pour lesquels un accompagnement a été prescrit puissent en bénéficier ; la tentative n'a pas encore eu de résultat.

Quelques autres emplois d'AVS-I ont été transformés en AVS-CO, comme l'ont été certains AED.

La récapitulation des moyens supplémentaires en vie scolaire (BOP 230<sup>7</sup>) se présente de la façon suivante au niveau national :

Académies	Emplois d'AED en surveillance	Emplois d'AVS-i	Emplois d'AVS-M	Total des emplois sous statut AED	Pour mémoire, répartition de 100 emplois de CPE
Total	2000	1500	2100	5600	100

*Source : Agrégation des données de la DGESCO B1-3*

L'annexe 6 récapitule les dotations déclinées dans chaque académie sur le BOP 230.

Au vu de ces utilisations diverses, la question peut se poser de savoir s'il ne serait pas plus pertinent de laisser davantage de souplesse aux académies en ne colorant pas les délégations d'emplois et en leur attribuant un contingent global d'assistants d'éducation dont elles useraient en fonction des besoins qu'elles identifient dans les établissements.

<sup>7</sup> La mission n'a pas étudié les situations académiques au regard de la situation de leur BOP 230, mais beaucoup d'entre elles sont en surconsommation. L'afflux de moyens supplémentaires, même quand les académies ont utilisé quelques emplois pour réduire les surnombres (cf. ci dessus), n'a fait que dégrader la situation budgétaire.

## 4. Les contrats uniques d'insertion (CUI)

Ces contrats, bien que n'entrant pas dans la catégorie des mesures d'urgence *stricto sensu*, ont contribué à alimenter les dotations en AVS-M pour les académies.

Comme on l'a dit plus haut, ce sont 4 000 contrats uniques d'insertion, contrats de droit privé, qui ont permis la création de 2 100 AVS-M sous statut d'AED, contrats de droit public (voir en annexe 7 la récapitulation des différents types de contrats et des missions qu'ils peuvent exercer).

De ce fait, le bilan des mesures d'urgence ne peut faire l'impasse sur ce qu'il advient de l'utilisation des contingents de CUI réservés à l'éducation nationale.

### 4.1. Une diminution globale de la ressource, des choix propres à chaque académie

Les agents contractuels recrutés sur ce type de contrat (CUI) peuvent exercer auprès des élèves en situation de handicap, apporter une assistance administrative aux directeurs d'école, aider sur un plan administratif ou éducatif dans les EPLE.

#### 4.1.1. L'évolution du contingent

Comme on l'a souvent constaté par le passé, les contingents de contrats aidés se caractérisent par des variations fortes (cf. un bref historique en annexe 8).

À compter de juillet 2012, le contingent d'emplois devait subir une forte contraction qui n'a finalement pas eu lieu à la hauteur annoncée (courrier DGESCO 0300 en date du 28 juin 2012).

Néanmoins, ce contingent a diminué de plus d'un quart : au premier semestre 2012, l'Éducation nationale bénéficiait de 50 400 CUI alors qu'ils ne sont plus que 37 000 au second semestre.

Consécutivement à cette diminution, la répartition entre les trois types de fonctions exercées par les personnes en contrat aidé a subi des modifications substantielles.

Désormais, la part affectée à l'accompagnement des élèves en situation de handicap est plus importante. « 12 000 emplois supplémentaires sont affectés prioritairement à l'aide aux élèves handicapés, et dans la limite des dotations, aux emplois de vie scolaire dans les EPLE et à l'assistance administrative aux directeurs d'école<sup>8</sup> ».

---

<sup>8</sup> Courrier DGESCO précédemment cité.

Au 30 juin 2012

Contingent académique de contrats aidés (premier semestre 2012)				
	Accompagnement des élèves handicapés	Assistance administrative aux directeurs d'école	Autres fonctions secrétariat, informatique, surveillance)	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>28031</b>	<b>11627</b>	<b>10744</b>	<b>50402</b>

Source DGESCO B1-3

À compter de septembre

Contingent académique de contrats aidés CUI-CAE au 2ème semestre 2012 (1er juillet - 31 décembre)			
	Contingent disponible au 1er septembre 2012 après transformation de CUI-CAE en AVS-AS	Contingent supplémentaire disponible au 1er juillet 2012	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>24 961</b>	<b>12 000</b>	<b>36 961</b>

Source DGESCO B1-3

Devant cette diminution sensible, les académies ont dû faire des choix. Certaines ont supprimé toutes les aides administratives, d'autres au contraire ont souhaité préserver l'assistance aux directeurs d'école. Mais l'essentiel de ces contrats est maintenant affecté à l'accompagnement des élèves handicapés.

## **4.2. La prise en charge des élèves en situation de handicap par les CUI, au centre désormais de leurs missions**

La gestion des contrats aidés relève majoritairement des DASEN. Même si le niveau rectoral se réserve souvent l'attribution des supports aux EPLE, ce sont les directions académiques, en lien avec les politiques départementales, qui attribuent les moyens, à charge ensuite pour un ou des établissements employeurs, mutualisés ou pas, et des établissements mutualisateurs de paie, d'assurer la gestion administrative et financières des CUI.

### **4.2.1. Des contingents imposés par les politiques de l'emploi : peu de continuité dans les dispositifs**

Devant l'incertitude qui régnait en juin, certains responsables académiques ont pris le parti de ne pas reconduire les contrats des personnels en contrat aidé quand d'autres au contraire les ont prolongés, quelles que soient les missions exercées. Les situations académiques sont donc assez diversifiées. Toutefois, bon nombre de contrats sur les fonctions autres que celles des aides aux élèves handicapés viennent à échéance début 2013 au plus tard, sauf dans une académie qui mentionne un type de public ouvrant droit à des contrats longs (personnes de plus de 50 ans) : c'est le cas de Rouen par exemple. Quelques académies qui ne connaissent pas une trop forte pression sur la demande d'accompagnement des élèves en situation de handicap continuent à recruter des CUI sur l'assistance aux directeurs d'école et les fonctions de surveillance dans le second degré, comme en Corse, où aucun des 25 CUI n'assure de l'aide aux élèves en situation de handicap, ou encore à Amiens qui a préservé 30 des 220 emplois sur la vie scolaire. Néanmoins, le potentiel sur ces fonctions a généralement diminué au moins de moitié, comme à Bordeaux ou à Clermont Ferrand.

Parfois, il peut être demandé au CUI recruté pour l'accompagnement d'un élève et non occupé à temps plein par cette fonction, de participer à l'assistance à la direction de l'école dans laquelle il est affecté.

La diminution du nombre de CUI placés en assistance auprès des directeurs d'école n'a généralement pas suscité beaucoup de protestations, sans doute parce que le glissement vers l'accompagnement des élèves en situation de handicap est reconnu comme indispensable. Mais il a été signalé tout de même de fortes pressions dans une académie où des situations de difficultés aiguës avaient été constatées (grève de la faim d'un maire à la suite d'une fermeture de classe, d'un incendie criminel et de l'impossibilité de nommer un directeur) : l'affectation d'une personne en CUI en assistance au directeur a pu apaiser les esprits.

Le nombre des CUI sur des fonctions d'assistance aux directeurs d'école dans le premier degré ou de vie scolaire dans le second degré est devenu peu important. La situation de loin la plus fréquente est l'affectation des CUI sur l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Les personnes sous statut CUI sont désormais quasi exclusivement sur des fonctions d'AVS-I. Peu d'académies, hors Rouen, ont recruté des AVS-M sur des supports CUI, alors que cette opportunité était ouverte. Il est vrai que, hors l'expérience professionnelle acquise lors du CUI et validée par un diplôme, le profil attendu n'est pas exactement le même. Les situations observées relèvent davantage de circonstances particulières. Les académies devraient se préoccuper d'accompagner vers des emplois plus qualifiés les personnels qu'elles accueillent dans ce cadre en leur proposant des formations professionnalisantes. Les dispositifs qu'elles mettraient en place répondraient aux obligations de formation qui accompagnent le contrat unique d'insertion.

L'imbrication de deux politiques, l'une scolaire (accompagnement d'élèves en milieu scolaire qui impose des contraintes relatives à la qualité des personnes), l'autre sociale (accompagner des personnes en détresse sociale) est parfois difficilement compatible. Certaines académies font valoir en particulier la difficulté à trouver des profils susceptibles de travailler dans un milieu scolaire, alors que le public ciblé par les CUI concerne les « personnes reconnues par les institutions comme spécialement désavantagées dans la compétition pour l'accès à l'emploi »<sup>9</sup>.

#### ***4.2.2. Une utilisation ciblée des CUI pour faire face à la demande croissante d'accompagnement des élèves en situation de handicap***

La répartition interdépartementale du contingent de CUI accordée aux académies ne se fait pas au regard de la démographie des départements. Elle prend en considération essentiellement les préconisations faites par les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH). Or, comme le rapport des inspections générales 2012-100 sur la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'Éducation nationale sur ce sujet l'avait montré, d'une part, le comportement des MDPH peut varier d'un département à

---

<sup>9</sup> Définition du site Service-Public.fr.

l'autre, au sein d'une même académie, d'autre part, le besoin en accompagnement du handicap ne revêt pas forcément la même acuité partout.

Dans la mesure où AVS-I sur statut d'AED et AVS-I sur statut de CUI peuvent être en fonction auprès d'élèves en situation de handicap, beaucoup de départements ont été conduits à faire prendre en charge différemment les élèves : aux CUI la charge des élèves du premier degré, aux AED celle des élèves du second degré.

La demande d'accompagnement des élèves en situation de handicap est croissante. Si certains départements répondent sans difficultés aux prescriptions de la MDPH – ce qui leur permet de continuer à alimenter les autres fonctions des CUI (cf. plus haut) –, d'autres au contraire sont dans l'incapacité de satisfaire les demandes, et l'apport supplémentaire accordé n'y suffit pas. La concurrence entre les différents employeurs a également pour effet de faire fondre le vivier des personnes susceptibles d'accompagner des élèves, comme en Guyane où les associations, les collectivités, les services de l'État sont de forts consommateurs de CUI.

L'annexe 9 récapitule les modalités de prise en charge des élèves en situation de handicap, d'une part entre les deux catégories de personnels (AED et CUI), d'autre part suivant la forme que prend l'accompagnement (à la personne, individualisé ou mutualisé, et à la structure).

#### **4.2.3. Une gestion administrative complexe**

On connaît la complexité de la gestion administrative et financière des contrats de droit aidé et la fragilité de ce dispositif, du point de vue juridique et financier, qui assure des milliers de paies. Plusieurs rapports des inspections générales<sup>10</sup> ont déjà alerté sur les risques encourus. On peut cependant rappeler la multiplicité des acteurs – préfet, Pôle Emploi, DIRECCTE, ASP (agence de services et de paiement), services et établissements du ministère de l'éducation nationale – qui rend toutes ces opérations de recrutement extrêmement lourdes, lourdeur accentuée, dans certaines académies, par la demande du préfet de ne pas renouveler les contrats au-delà d'un an, comme dans l'académie de Nancy-Metz, pour pouvoir les offrir à davantage de personnes et pour éviter des périodes de chômage trop longues.

Le mouvement de « *stop and go* », déjà dénoncé dans le rapport conjoint IGAENR-IGAS précité<sup>11</sup>, ne facilite pas la mise en place d'une politique claire sur la contribution que peuvent apporter les personnels en contrats aidés dans les domaines de l'éducation nationale, et tout particulièrement celui, sensible et qui monte en puissance, de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

---

<sup>10</sup> Rapport IGAENR sur la gestion des contrats emplois solidarité, des emplois d'avenir et des contrats d'accompagnement dans l'emploi (octobre 2008). Rapport IGAENR-IGAS sur les assistants d'éducation et les titulaires de contrats aidés au ministère de l'éducation nationale (novembre 2009). Plus récemment, rapport IGEN-IGAENR sur la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'éducation nationale (juillet 2012).

<sup>11</sup> Page 25.

## **5. Les assistants de prévention et de sécurité (APS)**

Si les termes de la circulaire n° 2012-136 du 29 août 2012 définissent avec précision<sup>12</sup> la finalité du dispositif ainsi que les missions des personnels qui sont chargés de le mettre en œuvre, la mission n'a pas pu mesurer à ce stade la réalité de leur activité dans les établissements.

### **5.1. Une image encore imprécise de la réalité des fonctions exercées, un bilan qualitatif des conditions d'affectation**

En effet, même si toutes les académies ont respecté le calendrier de recrutement préconisé, la mise en œuvre du plan de formation des APS a de fait différé leur prise de fonction pleine et entière. Ils n'ont, pour la grande majorité d'entre eux, pris conscience de l'amplitude de leurs tâches qu'à partir du 1er décembre. Les périodes d'alternance dans les établissements ont été pour l'essentiel consacrées à leur installation, à quelques prises de contact, parfois à des initiatives de sensibilisation en direction de leurs futurs collègues, le tout dans une perspective délicate voire paradoxale (voir ci-dessous) de montée en charge progressive de leur activité.

Cette installation par paliers du dispositif dans le paysage de la vie scolaire justifie d'ailleurs que la même circulaire dispose qu'« un premier bilan portant principalement sur le recrutement, la formation et le champ des missions attribuées aux APS sera transmis à la DGESCO pour la mi-février 2013 » et qu'« un second bilan portant notamment sur les missions effectuées sera demandé pour la fin juin 2013 ».

Dans ce contexte, la mission a pourtant pu repérer quelques éléments utiles à la réflexion dans l'hypothèse où des ajustements dans la mise en place voire l'extension du dispositif pourraient être envisagés.

Au travers de l'analyse des bilans effectués dans toutes les académies concernées, la mission s'est d'abord attachée à observer avec une attention particulière les conditions dans lesquelles les attributions d'emplois et leur affectation dans les établissements se sont déroulées.

---

<sup>12</sup> Les assistants chargés de prévention et de sécurité (APS) sont mis en place afin d'augmenter, dès la rentrée scolaire 2012, le nombre des adultes présents dans les établissements scolaires les plus exposés aux phénomènes de violence et dont le climat nécessite d'être particulièrement amélioré.

1. Missions et positionnement des APS : « Le recrutement d'APS vise à renforcer les actions de prévention et de sécurité conduites au sein de ces établissements et à répondre à leurs besoins spécifiques en définissant un nouveau métier. Ils contribuent à l'analyse de la situation de l'établissement pour favoriser la mise en place d'une politique de prévention. Ils participent à l'action éducative, en complémentarité avec les autres personnels et, selon les situations, avec les équipes mobiles de sécurité (EMS). Ils concourent au traitement des situations en cas de crise grave compromettant la sécurité des personnes et des biens, afin de rétablir les conditions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement. Les APS exercent leurs missions sous l'autorité du chef d'établissement, garant de la sécurité des personnes et des biens. Ils s'intègrent dans l'action d'une équipe pluridisciplinaire de prévention rassemblant les compétences de différents personnels (conseillers principaux d'éducation, personnels sociaux et de santé, conseillers d'orientation-psychologues, etc.) et participent, à ce titre, à l'amélioration du climat scolaire. Leur action ne se substitue pas à la mission de surveillance dévolue aux assistants d'éducation. Les APS peuvent, selon les situations, être les interlocuteurs des partenaires extérieurs et, en cas d'incident grave, contribuer à organiser le lien avec les équipes mobiles de sécurité. » Voir en annexe 10 le texte in extenso de la circulaire.

Elle a ensuite porté son regard sur les modalités de recrutement des agents, leur installation et leur intégration au sein des équipes éducatives. Dans ce cadre, elle a tenté d'estimer le degré d'appropriation des missions telles que ci-dessous définies tant par les APS eux-mêmes que par leurs interlocuteurs naturels au sein des établissements et/ou leurs partenaires institutionnels internes au système éducatif (équipe mobile de sécurité notamment, CPE, personnels médicosociaux, équipe de direction) et externes (service de prévention spécialisée, protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) le cas échéant).

Elle s'est enfin intéressée aux conditions dans lesquelles ces nouveaux personnels ont pu bénéficier d'une information, d'un conseil et d'une formation personnalisée correspondant à leurs besoins. Elle s'est notamment préoccupée d'établir dans quelle mesure leur avenir professionnel – formation qualifiante voire diplômante – et leur insertion professionnelle durable ont été anticipés.

À ce stade, il n'a pas semblé utile à la mission de dresser un bilan quantitatif de la montée en puissance du dispositif. Les tableaux de bord de la DGESCO<sup>13</sup> sont suffisamment explicites pour en rendre compte, tant en termes matériels qu'administratifs. Ces informations nous permettent notamment de constater trois incidences principales de ce dispositif du point de vue de la politique de l'emploi :

- difficulté à mobiliser un vivier, révélée par les délais de certaines académies à recruter (Lille, Guyane et Créteil notamment qui n'ont pas encore atteint 100 % de leur objectif) ;
- recrutement plutôt intergénérationnel puisque seuls 26 % des APS en place appartiennent à la « catégorie jeune » des moins de 26 ans ;
- cible des moins qualifiés (bac + 2) difficilement atteinte puisque de 71 % des APS en place sont au minimum titulaires d'un bac + 3.

Fort de ces constats, la mission s'est en revanche concentrée sur les aspects qualitatifs qu'ont étudiés les contributeurs académiques. Au-delà des aspects matériels et financiers, elle s'est attachée à identifier les indicateurs de satisfaction des parties prenantes du dispositif, ses facteurs de réussite, ses marges de progrès mais aussi ses difficultés.

## **5.2. La répartition des emplois : une réplique de celle des équipes mobiles de sécurité (EMS)**

### **5.2.1. Des emplois alloués aux académies de façon systématique**

La répartition des 500 emplois d'APS dans les académies a été profondément inspirée par celle privilégiée pour les EMS. La DGESCO a fait appel à des critères similaires à ceux utilisés pour ces personnels<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Voir annexe 11.

<sup>14</sup> Paradoxalement, les académies n'ont pas toujours utilisé ces moyens, pourtant destinés à asseoir des personnels chargés des questions de sécurité dans les établissements, à cette seule et unique fin puisque certains emplois d'EMS ont servi au mieux de support pour créer, comme cela est le cas à Rouen, une fonction de conseiller technique à la sécurité du recteur.

La question de la ventilation des emplois d'APS par académie a pu laisser perplexe certaines équipes rectorales qui, au moment de leur notification, avaient encore à l'esprit la communication du ministre évoquant dans le courant de l'été la création d'emplois de médiation. Pour certaines d'entre elles, qui avaient déjà anticipé la décision, il a fallu réactualiser un schéma initialement prévu de telle façon que les agents chargés des fonctions d'APS, devant être recrutés sur des contrats d'AED, soient identifiés selon les termes de la circulaire. À cet égard, la mission a noté une très grande réactivité des administrations académiques qui, sauf très rares exceptions, ont atteint dans des délais resserrés les objectifs qui leur avaient été fixés.

### **5.2.2. Des modalités diversifiées de répartition en département et d'affectation en établissement**

De façon générale, la ventilation départementale des emplois d'APS résulte d'un équilibre subtil entre des données quantitatives (population scolaire) et une appréciation au cas par cas des critères définis par voie de circulaire (taux d'élèves absents plus de quatre demi-journées non justifiées par mois, nombre de conseils de discipline, nombre d'élèves exclus définitivement, nombre de faits de violence et d'incidents graves...). En fait, dans plusieurs académies, le nombre d'emplois affectés par département résulte des conditions dans lesquelles les emplois d'APS ont été affectés à l'échelon académique.

D'autres critères complémentaires ont été pris en compte (notamment à partir des diagnostics de sécurité, des diagnostics locaux de climat scolaire et de l'enquête nationale de victimisation, des rapports d'intervention des EMS...) au moment de l'affectation des emplois dans chaque établissement. Il est intéressant de constater que chaque académie a usé de ces critères à sa façon en prenant en compte sa spécificité et la sensibilité de ses établissements aux phénomènes de violence et à ses actions en matière de prévention. Cependant quelques recteurs ont choisi de ne les implanter qu'en collège (Limoges), d'autres en SEGPA comme celui de Rennes ou selon des critères géographiques d'équilibre, chaque département devant impérativement en bénéficier, qu'il y ait eu ou non des incidents d'une certaine gravité à l'intérieur ou à proximité de l'établissement scolaire. Ainsi, dans certaines académies plus rurales, la présence d'APS ne trouve que difficilement une autre justification.

La mission a relevé deux types de procédures utilisées dans le choix d'implantation des emplois dans les établissements.

La première, descendante, s'est déroulée par réunion académique avec les DASEN et arbitrage du recteur. Ils ont généralement été implantés dans des établissements où les indicateurs de violence, d'incidents, de conseils de disciplines et d'exclusion étaient les plus défavorables. La procédure mise en œuvre dans l'académie de Grenoble illustre cette approche largement majoritaire :

*« L'affectation des APS a été décidée en comité de direction de l'académie, en faisant en sorte que tous les départements en bénéficient et en ciblant plutôt des collèges en zone sensible ou au climat scolaire difficile : dix collèges et un lycée professionnel ont été retenus. Il n'a pas été nécessaire de s'appuyer sur un travail de croisement d'indicateurs chiffrés : trois des quatre postes destinés à l'Isère ont été implantés dans une seule des communes de l'agglomération*

*grenobloise réputée pour les tensions existant au sein des établissements implantés sur son territoire ».*

De même pour l'académie de Lyon, où le choix des établissements ne s'est pas imposé de lui-même :

*« L'académie a bénéficié de 20 APS. Les APS ont été répartis entre les départements : 11 dans le Rhône, 7 dans la Loire, 2 dans l'Ain. Le PVS a été chargé de coordonner le dossier auprès du recteur sachant qu'il vient d'être nommé à cette rentrée. Sous son autorité, le nouveau SGA a piloté les opérations dès fin août avec les DASEN. Les DASEN ont proposé une liste des EPLE bénéficiaires. Le comité de pilotage s'est réuni le 7 septembre. Les 20 chefs d'établissement concernés ont été réunis au rectorat le 12 septembre afin d'harmoniser les recrutements et la formation. »*

La seconde approche, dont l'académie de Lille pourrait être l'exemple, se caractérise par une méthode inverse : les autorités académiques n'ont été qu'une instance de validation des propositions émanant « du terrain » tout en respectant les poids spécifiques de chaque département.

*« L'académie a ainsi reçu une dotation de 36 ETP d'APS qui ont été répartis entre les deux départements selon la clé classique 2/3-1/3 en suivant la procédure suivante : le PASEPA (pôle statistique académique) a établi des propositions tenant compte du poids des CSP défavorisés et des signalements de faits de violence remontés dans la base CIVIS ; les EMS ont été invités à regarder si les lieux d'implantation d'APS étaient cohérents avec leurs propres analyses ; ces propositions ont été soumises aux DASEN qui ont précisé les choix en fonction de leur connaissance du terrain.*

*On constate des choix légèrement différents selon le département d'implantation. Dans l'un, il a été choisi d'implanter les moyens exclusivement dans les collèges sans exclure les établissements classés en réseau ECLAIR conduisant à une forme d'empilement des dispositifs et de multiplication des moyens. De façon différente, l'autre département a évité toute implantation de moyen supplémentaire en réseau ECLAIR et a ouvert l'éventail des possibilités en proposant l'implantation d'un APS dans un lycée professionnel et 2 autres dans 2 EREA. L'analyse a été poussée plus avant dans ce même département puisque le ratio d'AED/100 élèves de chaque établissement à la rentrée 2012 était également pris en considération (216 AED dans l'académie). A difficulté équivalente, les collèges disposant en proportion de moyens en AED plus importants n'ont pas été retenus. Dans la même logique, deux collèges ont été écartés dans la mesure où ils bénéficient déjà de la présence à demeure d'un policier référent »*

Il est intéressant de voir comment les académies s'emparent d'un dossier, et procèdent aux ajustements qui leur semblent nécessaires, compte tenu de leur situation spécifique. Il en ressort que, la pression des événements n'étant pas identique partout, on peut estimer qu'on a, à certains endroits, des dotations « de confort » quand, dans d'autres lieux, on peine à faire face aux besoins urgents.

### **5.2.3. Des procédures de recrutement bien ajustées**

Sauf dans l'académie de Strasbourg où, accidentellement, Pôle Emploi a affiché l'offre d'emploi d'APS sous la dénomination d'« agent de sécurité », les recrutements résultent d'un partenariat efficace entre services académiques, agences locales, partenaires

institutionnels et établissements scolaires. Il est à noter que les viviers des uns se sont trouvés bien souvent constitués des mêmes candidats potentiels que ceux repérés par les autres.

Dans quelques académies, les viviers n'ont pas été très importants, d'une part parce que la ressource manquait, d'autre part parce que les délais impartis (installation au 1<sup>er</sup> octobre) n'ont pas permis de faire une grande campagne d'information : ainsi, trois ou quatre candidats seulement ont pu se présenter à trois ou quatre offres d'emplois d'APS, ce qui n'a pas toujours permis aux recruteurs d'avoir beaucoup de choix.

Chaque académie a organisé sa propre procédure d'embauche : entretiens menés au rectorat puis proposition de candidat aux établissements, mobilisation des EMS, du PVS ou d'un IA IPR référent (ou chef de projet)... La mission a noté que cette diversité dans les modalités retenues ne constitue en rien un obstacle à la qualité des recrutements. Quelle que soit celle retenue, on peut se satisfaire d'un taux de rupture de contrats relativement modeste au regard d'autres dispositifs similaires, notamment dans les métiers de la prévention ou de la médiation.

La mission peut citer l'approche de l'académie de Rouen qui se caractérise par une attention particulière portée au « regard pluriel » nécessaire à l'appréciation des candidats :

*« Le recrutement a été effectué par les chefs d'établissements d'affectation, à partir de leur propre vivier de candidatures mais également de CV transmis par nos partenaires de l'université du Havre, de la gendarmerie, de l'Institut Régional des Travailleurs Sociaux (IRTS) de Canteleu ainsi que du Conseiller Sécurité du Recteur.*

*Un investissement important et dans des délais contraints à la fois des établissements (direction + CA) et des services (DOS, DAJEC, DPE8) pour garantir l'opérationnalité au 1<sup>er</sup> octobre ».*

### **5.3. Une vision encore confuse des missions**

Dans l'immense majorité des établissements, ces nouveaux personnels ont été favorablement accueillis. Ainsi par exemple, seuls quatre conseils d'administration ont voté contre dans l'académie de Créteil, un dans celle de Versailles, et un dans celle de Nice. Cependant, il faut noter des réactions vives des assistantes sociales ou des infirmières signalées dans quelques académies (Limoges, Grenoble), lorsque la venue de ces personnels nouveaux n'avait pas été suffisamment expliquée localement.

#### **5.3.1. Des interprétations très diverses et extensives des missions d'un APS**

Il est trop tôt pour évaluer l'apport des APS qui, au moment de l'enquête, n'avaient pas encore complètement achevé leur formation, mais les entretiens avec les différentes catégories de personnels montrent que l'APS se définit actuellement de façon négative par « ce qu'il n'est pas » (ce n'est pas un surveillant, pas un CPE, pas une assistante sociale, pas un auxiliaire de police, etc.). Il n'y a pas encore de vision claire de ces fonctions. Toutefois, la satisfaction vient de ce qu'ils augmentent la présence d'adultes dans l'établissement et que, contrairement à l'image véhiculée par les EMS, ils sont présents

pour intervenir « à froid » dans les établissements pour exercer pleinement la fonction de prévention quitte, comme c'est la plupart du temps le cas, à gommer le « S » de sécurité.

Ainsi les correspondants académiques des deux inspections générales ont souvent noté une contradiction entre la satisfaction exprimée par les équipes pédagogiques de bénéficier des services de ce « nouveau collègue » et la difficulté, l'hésitation voire la réticence éprouvée par les chefs d'établissements à définir précisément la nature précise de « l'emploi interstitiel » occupé par l'APS entre, d'une part, la vie scolaire – CPE comme AED – et, d'autre part, l'assistante sociale scolaire, ou encore l'infirmière qui a explicitement la charge de proposer des actions de prévention (drogue, jeux dangereux, usages de l'internet et utilisation des réseaux sociaux...). La crainte a parfois été exprimée que des enseignants, souvent prompts à exclure un élève de leur cours, se désengagent encore davantage, mais elle n'a pas été majoritairement présente lors des entretiens.

Si l'on comprend intuitivement à quoi vont servir les APS, on a en général peine à expliciter clairement les missions qui leur seront confiées.

Certaines anecdotes, fort heureusement marginales, méritent toutefois d'être notées : ici un APS se considère comme assistant du principal (« AP sans S »), là il occupe des fonctions proches de celles de préfet des études (Montpellier).

*« Une équipe de direction dynamique, une équipe vie scolaire attentive et des professeurs investis ont travaillé ensemble à un projet dans lequel les missions attendues d'un APS ne sont pas au cœur des préoccupations collectives. En revanche, en dessinant une mission dont les contours sont à la frontière du pédagogique, de la vie scolaire, de la relation avec les familles et avec les partenaires dans un souci affirmé de prévention, et en recrutant une personne correspondant à ce profil et s'y reconnaissant totalement, ils ont créé un préfet des études comme on le trouve dans les établissements ECLAIR, alors que souvent les collèges ECLAIR ont eu bien du mal à en définir la mission ».*

Ailleurs encore, il est apprécié comme renouveau de la fonction de médiateur de réussite scolaire – MRS – et ne s'occupe que de suivre les absences...

Parfois, comme c'est le cas à Dijon où, selon les correspondants académiques, « on ne trouve pas toujours les APS là où on les attendait », la mission a noté à ce stade de nombreuses approximations dans les conditions d'exercice de leurs futures fonctions.

La diversité des missions et des activités est pourtant explicitée de façon exhaustive par la circulaire déjà citée. Mais elle a parfois pu produire un effet contraire à celui recherché : plutôt que de donner des indications détaillées de l'activité attendue d'un APS elle peut, du fait de leur abondance, induire l'idée que l'éventail des activités susceptibles d'être proposées est sans limite. D'où, parfois, un émiettement, une interprétation très large et « fourre-tout » des missions et une difficulté pour les équipes de direction des EPLE à construire un principe de fonctionnement de l'APS autour duquel se grefferaient des actions qui prendraient alors leur sens.

## **5.4. Une formation à l'emploi de qualité, mais sans perspective réelle d'insertion dans le monde du travail**

La mission d'inspection générale a constaté que toutes les académies avaient mis en œuvre une formation bien structurée et de grande qualité pour ces nouveaux personnels. Ces derniers ont d'ailleurs exprimé leur satisfaction lors des entretiens que les inspecteurs généraux ont pu avoir avec eux. Cependant, certains ont aussi interrogé sur la suite qui pourrait être donnée à leur fonction quant à sa transformation en emploi définitif. Cette question devra trouver une réponse qu'il conviendrait d'ores et déjà d'anticiper.

### **5.4.1. *La formation des APS, une opération réussie***

La formation à l'exercice des fonctions d'APS est définie par la circulaire précitée ; elle est de huit semaines avant la prise de fonction, et comprend dans la dernière période une présence de un ou deux jours par semaine dans l'établissement. Dans toutes les académies observées, la mission a pu constater que le cahier des charges de ce plan de formation avait donné toute satisfaction, aussi bien aux concepteurs qu'aux bénéficiaires.

Encadrée par un groupe de pilotage comme cela est le cas à Grenoble ou simplement par un PVS et/ou l'IPR-VS, le plus souvent en association avec l'équipe mobile de sécurité, elle s'appuie sur les ressources locales dans toute la mesure du possible (université, centre de formation type IRTS à destination des travailleurs sociaux ou personnalités qualifiées internes – EMS notamment – ou externes – équipes de prévention spécialisée, PJJ...). Du fait de la grande disparité des niveaux (de bac + 2 à bac + 8) et des âges de recrutement (de 20 ans à plus de 50 ans), l'exercice était difficile et semble pourtant, à ce stade, réussi.

Il faut mettre l'accent sur l'exemplarité de la formation, tant dans les contenus envisagés par la DGESCO et mis en œuvre en académie que dans les modalités (formation hybride) au point que certains PVS/IPS VS, chargés par ailleurs de la formation d'autres publics (chefs d'établissement, CPE...) envisagent de reprendre certains modules. Le site Pairform@nce a été plébiscité.

### **5.4.2. *Formation qualifiante voire diplômante, réalité ou illusion ?***

Cependant, il convient dès maintenant de prévoir une formation qui puisse aussi préparer ces personnels, notamment les plus jeunes, à trouver un emploi à l'issue de leur contrat. L'idée d'une licence professionnelle, qui serait dédiée à ce type de fonction en milieu scolaire, relève encore d'un pari audacieux qui semble bien aléatoire. En tout état de cause, il serait bon de réfléchir à l'ensemble des conditions nécessaires et des conséquences induites avant de s'y engager car il serait naturellement fort dommageable de créer une filière qui ne pourrait pas trouver de débouchés réels et durables, ni dans les établissements scolaires, ni en dehors, en raison du manque d'employeurs intéressés, et de supports budgétaires ou financiers.

La question est d'ailleurs d'autant plus délicate que si l'on tient compte du niveau de formation initiale des APS, force est de constater que leur aspiration reste majoritairement supérieure à l'obtention d'une simple licence professionnelle.

Certains recteurs ont appelé l'attention de la mission sur la nécessité de penser « parcours » plutôt que de se focaliser sur un L3 professionnalisant, d'autant plus que les emplois d'APS n'ont pas aujourd'hui vocation à être pérennisés au sein du système éducatif. À titre d'illustration, cet extrait du rapport des COAC de l'académie d'Aix-Marseille :

*« Cependant, malgré les motivations réelles des trois personnels rencontrés, leur haut niveau d'études et leur contrat précaire ne leur permettent aucune projection dans un nouveau métier. Ils gardent cependant leur engagement intact grâce à la perspective que donnerait la VAE indiquée par les textes. Les modalités et champs professionnels de cette validation doivent rapidement être précisés afin de donner des perspectives et de garder intacts les engagements et la motivation de tous. Ce constat est d'autant plus important que la précarité des postes d'APS représente un risque important dans des contextes aussi sensibles ».*

Autant les AED chargés de surveillance ont bien compris qu'ils disposaient d'un contrat à durée déterminée, se comparant aux anciens MI-SE<sup>15</sup> et savent qu'au bout des six ans, ils devront avoir trouvé « autre chose », autant les APS, comme en d'autres temps les assistants pédagogiques, ou actuellement les AVS-I/M/CO sous statut d'AED, se voient confier des missions spécialisées, qu'aucune autre catégorie de personnel n'assume : ils pensent qu'ils feront la preuve que leur présence est indispensable, et qu'ils ont de ce fait vocation à être pérennisés.

Cet état d'esprit était du reste celui des emplois-jeunes recrutés entre 1998 et 2002.

La question du devenir des APS peut se poser d'autant plus rapidement que la durée de leur contrat est de six ans et que nombre d'entre eux ont déjà entamé leur « capital temps » parce qu'ils ont été auparavant employés comme AED, même s'ils ne sont pas majoritaires dans le vivier des APS.

---

<sup>15</sup> Maître d'internat-surveillant d'externat.

## Constats et préconisations

Les mesures d'urgence décidées pour la rentrée 2012, qu'elles concernent la dotation supplémentaire en postes d'enseignement dans le premier et le second degrés, l'abondement des moyens de la vie scolaire en établissement, l'amélioration de l'encadrement des élèves souffrant d'un handicap ou la prévention, ont été généralement très bien accueillies et ont grandement contribué à apaiser les tensions. Cependant, il conviendrait de poursuivre la réflexion sur les points que la mission d'inspection a cru devoir relever.

- L'allocation systématique des moyens (PE/APS/décharge des trois heures) à toutes les académies s'appuie sans doute sur l'intention de n'en laisser aucune sur le bord du chemin, mais elle ne prend pas suffisamment en compte la réalité des disparités et ne permet pas de combler les écarts. La conséquence en est que cet effort exceptionnel a pu paraître insuffisant à certains endroits et de simple confort dans d'autres. Par ailleurs, si les mesures d'urgence n'ont pas entraîné de pressions fortes sur les responsables académiques au moment de la rentrée, elles ont tout de même suscité quelques attentes quant aux rentrées futures. Il conviendrait d'éviter les mouvements en accordéon d'une année sur l'autre, toujours mal compris et mal acceptés par les enseignants et les parents.

**Préconisation 1 : Une dotation en moyens supplémentaires devrait être davantage centrée sur les besoins réellement constatés dans les académies, qu'il s'agisse des départements ou des établissements. Une telle dotation devrait être en outre largement anticipée et ses modalités de mise en œuvre bien explicitées pour éviter désillusion et surenchères.**

- Les coûts induits par ces différentes mesures n'ont pas été actuellement calculés par les académies. Ils existent pourtant aussi bien pour les nouvelles modalités de formation des professeurs des écoles stagiaires et les ajustements liés aux trois heures de décharge pour les enseignants du second degré que pour les frais annexes générés par l'embauche des AED. Par ailleurs, les dotations compensatoires accordées en raison de l'allègement des services des enseignants stagiaires du second degré ont été généralement bien supérieures aux besoins, mais cet apport est passé le plus souvent inaperçu dans les dotations globales horaires académiques.

**Préconisation 2 : Il conviendrait de demander aux autorités académiques (rectorats et directions académiques) une évaluation des coûts réels de ces mesures et adapter les moyens octroyés en fonction des constats établis.**

- Les différentes dénominations et modalités de recrutement et d'affectation des personnels sous contrats d'AED génèrent confusion et dérives.

**Préconisation n° 3 : Il conviendrait de simplifier les dénominations, les modalités de recrutement et les modalités d'affectation et de laisser une plus grande souplesse aux académies quant à leur emploi en fonction des besoins réels constatés.**

- S'agissant du choix délibéré d'organiser une montée en charge progressive de l'activité des APS, la mission s'interroge sur les effets pervers qu'elle a pu parfois constater. À plusieurs reprises et dans un souci de bonne intégration dans l'équipe, certains chefs d'établissements ont pu charger les APS de missions habituellement confiées aux AED voire à un CPE. Si l'intention est louable, les conséquences en termes d'image de la fonction demeurent toutefois délicates. Il s'ensuit une forme de dépréciation des spécificités des missions de l'APS.

**Préconisation n° 4 : Il conviendrait de recadrer clairement les missions de telle sorte qu'aucune confusion des tâches ne vienne brouiller l'image de l'APS dans l'établissement.**

- La possibilité contenue dans la circulaire de « partager le temps » de l'APS entre plusieurs établissements, même si elle est peu utilisée, peut poser un vrai problème au regard des finalités du dispositif : si l'on veut réussir le défi de la complémentarité d'intervention entre les EMS et les APS, il convient de respecter les caractéristiques spécifiques de chacun : à l'EMS l'intervention sécuritaire « à chaud », à l'APS le travail de fond « à froid ». Si l'APS n'est présent dans l'établissement que sporadiquement, il peut induire le sentiment qu'il n'appartient pas vraiment à l'équipe et qu'il n'est donc là que pour traiter les situations les plus urgentes.

**Préconisation n° 5 : Le rattachement de l'APS ne pourrait être admis que marginalement sur deux établissements à temps partagé.**

- La mission a noté l'importance déterminante de la communication interne et externe à l'échelon académique avant la mise en place des APS dans les établissements. Comme dans toute innovation « descendante », le degré d'efficacité des initiatives est corrélé à la capacité d'appropriation de ses finalités par les équipes éducatives. L'anecdote de Strasbourg, déjà citée, est à cet égard riche d'enseignement.

**Préconisation n° 6 : Il conviendrait de préconiser aux recteurs de concevoir une politique de communication précise sur le sujet en académie.**

- Certaines académies ont posé la question de la formation des APS nouveaux entrants lorsqu'une démission a contraint l'établissement à procéder à un nouveau recrutement. À cet égard, la mission ne peut que constater la nécessité de développer et conforter l'offre en ligne de l'ESEN.

**Préconisation n° 7 : Il conviendrait de renforcer largement la diffusion de cette modalité de formation dans les académies.**

- La mission souhaite également appeler l'attention sur l'émergence d'un courant revendicatif au sein des APS ; les premières doléances se sont exprimées sur trois sujets, dont celui de l'obtention d'un « statut » (les deux autres revendications portant sur une différenciation nette avec les AED et surtout sur un traitement indiciaire spécifique lorsqu'ils exercent dans un établissement en réseau ECLAIR - prime ECLAIR).

**Préconisation n° 8 : Il apparaît nécessaire de réfléchir rapidement aux modalités de sortie des personnels à l'échéance du contrat de six ans et de proposer une formation pouvant réellement conduire à un emploi sur le marché du travail.**

- Le caractère récent de l'implantation des APS n'a pas permis aux COAC de comprendre si leur formation avait produit les effets escomptés et si leur rôle avait été parfaitement compris et intégré dans les 500 établissements bénéficiaires. L'échantillon de la trentaine d'APS vus en situation, de par sa taille et du fait de la précocité de leur arrivée dans les établissements, ne peut être considéré comme représentatif.

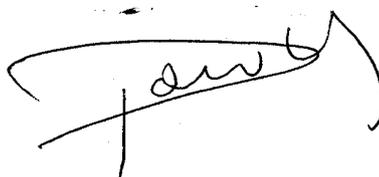
**Préconisation n 9 : Une observation complémentaire pourrait utilement se dérouler soit en fin de la présente année scolaire, soit au début de la prochaine, pour apprécier en quoi le positionnement de cette catégorie de personnels a eu une influence sur le climat de l'établissement et quelles en sont les composantes.**



Jean-Pierre BELLIER



Françoise MONTI



Pascal JARDIN



## Annexes

Annexe 1 : Protocole .....	33
Annexe 2 : Liste des contributeurs .....	37
Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées .....	38
Annexe 4 : Estimation des coûts induits par la prise en charge en formation des stagiaires supplémentaires .....	40
Annexe 5 : Circulaire de la DGESCO sur les appellations relatives aux missions des AED.....	42
Annexe 6 : Distribution par académie des emplois supplémentaires d'AED toutes missions confondues .....	46
Annexe 7 : Caractéristiques des contrats publics et privés .....	47
Annexe 8 : Historique des allocations de contrats aidés (CUI) .....	48
Annexe 9 : Répartition des aides aux élèves en situation de handicap en fonction des statuts.....	49
Annexe 10 : Circulaire sur les missions, le recrutement et la formation des assistants chargés de prévention et de sécurité.....	50
Annexe 11 : Bilan relatif au recrutement des APS (DGESCO) – période du 3 septembre au 14 décembre 2012 .....	53



**Protocole**

**Bilan des mesures d'urgence (rentrée 2012)**

**Premier degré**

**Mesures de juillet : 1 000 postes de PE et mesures de septembre : 90 possibilités de recrutement**

1.1 - De combien de supports budgétaires supplémentaires l'académie a-t-elle bénéficié ?

1.2 - Quelle a été la ventilation des supports budgétaires entre les départements ?

1.3 - Selon quels critères a été effectuée cette répartition ? L'annonce des postes a-t-elle suscité des pressions locales ? Préciser.

1.4 - Sous quelles formes ces emplois ont-ils été utilisés ?

- Ouvertures de RASED
- Ouvertures de classes (préciser = création nouvelle, annulation de fermeture, accueil d'enfants de moins de trois ans ...)
- Renforcement des brigades de remplaçants
- Renforcement du nombre de PE par école (davantage de PE que de classes).
- Création / recréation de postes de conseillers pédagogiques
- Lancement de projets pédagogiques
- Ces emplois nouveaux ont-ils eu un impact sur la réduction des surnombres éventuels ?

1.5 - Quel a été le mode de recrutement de ces professeurs ?

- Liste complémentaire du concours. (Quantifier)
- Autres
- Quelle appréciation qualitative porter sur ces nouveaux recrutements

1.6. Quels sont les coûts induits par ces recrutements : remplacement, formateurs, nombre de PEMF (MAT), ...

**Documents à produire : procès -verbaux des comités techniques ou des groupes de travail de juin et de septembre**

## Second degré

### Possibilité de recrutement de 280 professeurs certifiés (90 en maths, 60 en lettres, 70 en anglais)<sup>16</sup>

2.1.1. L'académie a-t-elle bénéficié de nouveaux recrutements ? à quelle hauteur, dans quelle discipline ?

2.1.2 A quelle date les personnels ont-ils rejoint leur poste ?

2.1.3 Le déficit dans ces disciplines a-t-il pu être résorbé ?

### Allègement de 3 heures de l'horaire hebdomadaire des professeurs stagiaires (=1500 ETP)

2.1.1 Le budget spécifique alloué par le ministère au titre de l'allègement horaire a-t-il été à la hauteur des 3 heures par stagiaire ?

2.2.2 Tous les stagiaires en bénéficient-ils ?

2.2.3. Comment cet allègement a-t-il été compensé : selon les disciplines, la taille de l'établissement, la géographie, ... ? de quelle manière (BMP, HSA) ? l'académie a-t-elle été conduite à recruter des contractuels ?

2.2.4. Les stagiaires doivent ils effectuer des HSA ? (combien de stagiaires concernés : nombre et %, combien d'HSA ?)

2.2.5 Y a-t-il des stagiaires en sous service ?

2.2.6. Ces décharges ont-elles fait évoluer les modalités de formation initialement prévues pour les stagiaires ?

## Vie Scolaire

### 3.1. Recrutement supplémentaire de 75 CPE et 2000 AE

3.1.1 L'attribution de moyens supplémentaires a-t-elle engendré des modifications dans les critères de répartition entre départements, entre EPLE ?

<b>Documents à produire : notes des autorités académiques relatives à ce sujet.</b>
---

### 3.2. Création de 500 APS (assistants chargés de prévention et de sécurité)

3.2.1 De combien de ces nouveaux emplois supplémentaires l'académie a-t-elle bénéficié ?

3.2.2 Quels ont été les critères d'affectation dans les EPLE ? Sont-ils affectés à temps plein ou en service partagé en EPLE ?

3.2.3 A quel niveau d'étude ont-ils été recrutés ?

---

<sup>16</sup> Nous avons exclu de la liste des questions le recrutement de professeurs supplémentaires d'EPS (60). Il a été réalisé, mais les académies ne peuvent pas identifier les recrutés sur liste complémentaire parce que les enseignants ont été affectés dans le cadre de la procédure normale d'affectation des stagiaires.

3.2.4 Quelles ont été les réactions des conseils d'administration des EPLE ?

3.2.5 Est-il prévu un cadrage académique de leur formation ? Si oui, par qui ?

3.2.6 Comment est coordonnée leur action avec celle des équipes mobiles de sécurité (EMS) ?

<b>Documents à produire : procès verbal du conseil d'administration de l'EPLE visité.</b>
---

### **3.3. Recrutement de 1500 AVS-i**

3.3.1 La création de nouveaux emplois d'AVS-i a-t-elle généré de nouveaux modes d'organisation dans l'accompagnement des élèves en situation de handicap ?

3.3.2 La possibilité de proposer des contrats d'AVS-M à des personnels en contrat aidé a-t-elle été utilisée ? Des formations spécifiques ont-elles été mises en place ?

### **Contrats aidés**

#### **Transformation de 4000 contrats aidés en 2500 AED notamment, donc diminution du nombre de contrats aidés consécutive aux mesures d'urgence**

4.1 Combien de contrats d'assistance de directeurs d'école et d'administration et vie scolaire ont-ils été reconduits dans l'académie (alors qu'ils devaient arriver à échéance en juin). Combien ont été créés ?

4.2 Selon quels critères ont-ils été ventilés? Préciser cette ventilation

4.3 Combien de contrats pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap ont été reconduits dans l'académie ?

4.4 Selon quels critères ont-ils été ventilés ? Préciser cette ventilation.

4.8 L'académie rencontre-t-elle des difficultés à recruter des personnes en contrat aidé (CUI) ? Quelle contribution apporte Pôle Emploi ?

## **Protocole complémentaire relatif aux APS**

### **Items de l'enquête auprès des autorités académiques :**

- De combien de ces nouveaux emplois supplémentaires l'académie a-t-elle bénéficié ?
- Quels ont été les critères d'affectation dans les EPLE ? Sont-ils affectés à temps plein ou en service partagé en EPLE ?
- A quel niveau d'étude ont-ils été recrutés ?
- Date de leur prise de fonction ?
- Est-il prévu un cadrage académique de leur formation ? Si oui, par qui ?
- Comment et par qui est coordonnée leur action avec celle des équipes mobiles de sécurité (EMS) ?

### **Items de l'enquête auprès des chefs d'établissements :**

- Dans quelles conditions la consultation des conseils d'administration des EPLE se sont-elles déroulées ?
- En général, comment les APS ont-ils été accueillis dans les établissements (information à corroborer avec les impressions des APS rencontrés) ?
- Les missions qui leur ont été confiées correspondent-elles à celles définies par l'administration centrale ?
- La formation organisée à leur intention a-t-elle vocation à les professionnaliser ou bien est-elle destinée à leur permettre d'anticiper leur évolution professionnelle en dehors de leur activité d'APS ?
- Existe-t-il des opportunités de formation qualifiante (L3) à leur intention ?

### **Items concernant l'enquête auprès du (des) APS rencontré(s) :**

- Son profil (études, parcours professionnel antérieur)
- Comment a-t-il été recruté ?
- Quel avis sur la formation qui lui est dispensée ?
- Quelles missions lui ont été confiées? A-t-il une vision claire de sa fonction ?
- A-t-il trouvé facilement sa place dans l'établissement (relations avec l'équipe de direction, la vie scolaire, les élèves, les parents, les personnels enseignants, l'assistante sociale, l'infirmière scolaire...)?
- Dispose-t-il d'un bureau dédié ?
- Quelle articulation de ses activités avec l'EMS ?
- Que compte-t-il faire à l'échéance de son contrat ?

## Liste des contributeurs

	IGEN	IGAENR
AIX-MARSEILLE	Alain HENRIET	Marie-Pierre LUIGI
AMIENS	Anne ARMAND	Alain PERRITAZ
BESANÇON	Brigitte HAZARD	Annaïck LOISEL
BORDEAUX	Annie LHÉRÉTÉ	Marc BUISSART
CAEN	Claude BERGMANN	Béatrice CORMIER
CLERMONT-FERRAND	Marie-Blanche MAUHOURET	Monique RONZEAU
CORSE	Françoise DUCHENE	Jacques HAUDEBOURG
CRÉTEIL	Brigitte DORIATH	Hervé MÉCHERI
DIJON	Xavier SORBE	Bernard POULIQUEN
GRENOBLE	Françoise GUILLET	Éric PIMMEL
GUADELOUPE	Gilles PETREAULT	Jean-François PICQ
GUYANE	Viviane BOUYASSE	Alain DULOT
LILLE	Michel HAGNERELLE	Jean-Michel QUENET
LIMOGES	Pascal JARDIN	Françoise BOUTET-WAISS
LYON	Frédéric THOLLON	Patrice BLÉMONT
MARTINIQUE	Daniel AUVERLOT	Jean-René GENTY
MONTPELLIER	Ghislaine DESBUISSONS	Christine SZYMANKIEWICZ
NANCY-METZ	Dominique TARAUD	François MONTI
NANTES	Catherine BIZOT	Françoise MALLET
NICE	Marie MÉGARD	Alain PLAUD
ORLÉANS-TOURS	Gilbert PIÉTRYK	Jean DÉROCHE
PARIS	Geneviève GAILLARD	Stéphane ELSHOUD
POITIERS	Anne BURBAN	Stéphane KESLER
REIMS	Christian LOARER	Frédérique CAZAJOUS
RENNES	Jean-Louis DURPAIRE	Dominique FRUSTA-GISSLER
LA RÉUNION	Jean-Pierre BELLIER	Patrick ALLAL
ROUEN	Raymond NICODÈME	Luc-Ange MARTI
STRASBOURG	Catherine KLEIN	Martine CAFFIN-RAVIER
TOULOUSE	Catherine MOISAN	Philippe PERREY
VERSAILLES		Alain TAUPIN
		Anne-Marie GROSMIRE
		Joël SALLÉ
		Annie GALICHER
		Jean-Pierre LACOSTE
		Gérard MARCHAND
		Martine SAGUET
		Bénédicte DURAND

## Liste des personnes rencontrées

Les inspecteurs généraux ont rencontré en académie

### Au rectorat

- Le recteur
- Le secrétaire général
- Les chefs de division des rectorats (DAF, DOS, DIPER) et les responsables des cellules d'aide et d'accompagnement aux établissements
- Les responsables des équipes mobiles de sécurité
- Les PVS et/ou IPR EVS
- Les responsables de la formation

### Dans les directions académiques

- Le DASEN
- Le secrétaire général
- Les responsables de division (DOS, DIPER)
- L'IEN adjoint/l'IEN ASH

Les établissements suivants ont fait l'objet d'une visite sur le point spécifique de l'installation des APS. Les inspecteurs ont rencontré

- Le chef d'établissement
- Le CPE
- L'APS
- L'infirmière/l'assistante sociale

AIX-MARSEILLE	Lycée Victor Hugo Marseille (13) Collège Henri Banier Marseille (13) Lycée Robert Schuman Avignon (84)
AMIENS	Collège Charlemagne Laon LP Colard Saint Quentin EREA Saint Quentin
BESANÇON	Entretien au moment d'une session de formation
BORDEAUX	Collège Edouard Vaillant Bordeaux Lycée des métiers Beau de Rochas
CAEN	Lycée Salvador Allendé, Hérouville Saint Clair – CAEN Lycée Professionnel Marcel Mezen Alençon - ORNE
CLERMONT-FERRAND	Collège Albert Camus Clermont Ferrand (63)
CRÉTEIL	Collège Jean Vilar La Courneuve Collège Pierre de Geyter Saint-Denis Lycée Gabriel Péri Champigny sur Marne Lycée Louise Michel Champigny
DIJON	Lycée Simone Weil Collège Marcelle Pardé
GRENOBLE	LP Edison Echirolles (38) Collège Côte Rousse Chambéry (73)
GUYANE	Collège Gérard Holder Cayenne
LILLE	Collège Joliot-Curie à Oignies (62)

LIMOGES	Collège Adulphe Delagorge Courcelles-lès-Lens (62)
LYON	Collège Firmin Roz Limoges
	Collège Maria Casarès
MONTPELLIER	Collège Paul-Emile Victor - Rillieux la Pape (69)
NANCY-METZ	Collège Croix d'Argent Montpellier (34)
NANTES	Collège Jean Moulin Tomblaine (54)
NICE	Collège du Breuil Nantes (44)
	Collège Vernier Nice (06)
ORLÉANS-TOURS	LP Vauban Nice (06)
PARIS	LP Jean Lurçat Saran (45)
POITIERS	Collège Clémenceau Paris
REIMS	Collège Pierre et Marie Curie Niort (79)
RENNES	Collège Trois Fontaines Reims
LA RÉUNION	Entretien au moment d'une session de formation
ROUEN	Collège Lepervenche Le Port
TOULOUSE	Collège Henri Dunant Evreux (27)
	Collège Lalande Toulouse (31)
	LP Bayard Toulouse (31)
VERSAILLES	Collège Joliot Curie Bagneux (92)

### Estimation des coûts induits par la prise en charge en formation des stagiaires supplémentaires

Des informations ont été données par les correspondants académiques sur les coûts engendrés par l'arrivée de stagiaires supplémentaires. Ci-dessous figurent trois situations différentes, dans des départements de petite taille, à vocation plutôt rurale.

#### Département A

Prévisionnel période 1 : 836 €

Sur la période 1, les 4 PES ont fait le même parcours de formation que les 6 autres à savoir :

- un stage de rentrée
- une alternance entre stages de pratique accompagnée et formation IUFM
- un stage en responsabilité de 4 jours

Affectation	IUFM Au Puy 4j	Stage PA C1-4j	IUFM 4j	Stage PA C2-4j	IUFM 4j	Stage PA C3 – 4j	Stage en responsabilité 4j	TOTAL
Arsac en Velay	44	56 €	44 €	0 €	44 €	44 €	40 €	272 €
Le Puy Val Vert	0 €	0 €	0 €	48 €	0 €	0 €	0 €	48 €
Monistrol	60 €	0 €	60 €	60 €	60 €	52 €	40 €	332 €
Vals	0 €	0 €	0 €	76 €	0 €	68 €	40 €	184 €
							TOTAL	836 €

Prévisionnel période 2 :

Les quatre PES vont effectuer des remplacements d'enseignants en formation en complément de la brigade FC

Prévisionnel période 3 : 312 €

12 jours IUFM

PES 1	132 €
PES 2	0 €
PES 3	180 €
PES 4	0 €

Prévisionnel après la formation en IUFM de janvier :

Les quatre professeurs stagiaires seront placés sur des remplacements longs.

► Accompagnement des professeurs stagiaires : 320 €

Les quatre professeurs stagiaires sont accompagnés par quatre tuteurs PEMF tout au long de l'année scolaire 2012-2013.

Un maximum de 8 ordres de mission seront édités pour chaque tuteur.

Là aussi, les coûts seront fonction des remplacements des PES.

Si on estime un coût moyen de 10 € pour une visite par un tuteur, on peut estimer le coût total à 320 €.

Globalement, il apparaît que même si le remboursement de dépenses de formation va augmenter, la hausse globale des frais induits par ces nouveaux recrutements devrait être limitée : ainsi, les formations regroupées ont accueilli un plus grand nombre de stagiaires sans que cela ait entraîné de modification sérieuse des équilibres élaborés initialement. Pendant les périodes de stages, des remplaçants supplémentaires vont être sollicités, mais la composition des brigades a pu être ajustée.

## Département B

5 MAT supplémentaires (potentiel d'EMF insuffisant) pour accueillir 5 stagiaires supplémentaires

Frais de déplacement sur une journée/ semaine de septembre à fin octobre : 6 jours X 5 = **600 €**

Indemnité de MAT indexée sur la NBI, soit 929 € X 5 = **4645€**.

6 jours MAT X 5 = 30 jours, soit **7,5 semaines** (=30/4)

5 remplaçants pour 5 stagiaires

ISSR des remplaçants : **1590 €**

8 semaines de septembre à octobre + 3 semaines + une semaine d'immersion = 12 semaines X 5 = **60 semaines**

Le total des moyens mobilisés en personnels est équivalent à presque deux EPT (60 semaines + 7,5 semaine = 67,5 semaines), si on considère qu'un ETP doit 36 semaines.

5 stagiaires

frais de déplacement pour les 48 jours de formation entre le lieu d'affectation et le chef lieu du département X 5 : 232 km cumulés pour les 5 par jour X 48 = 11 136 Km = **3538 €**

A quoi s'ajoutent les ISSR payées pour les brigades qui remplacent les S1 « urgence » de septembre à fin octobre, soit 240 jours (48 jours X 5 stagiaires = 3875 €) pour les deux mois de pratique accompagnée. + 2000 € (montant estimé des ISSR jusqu'à la fin de l'année scolaire) = **5 875 €**

Au total pour les 5 mesures d'urgence : **16 248 €** en crédit + 2 ETP (80 000 €) = environ 96 248 €,

Les 2 ETP, compris dans la masse salariale existante, peuvent n'être pas considérés comme du surcoût mais ils ne peuvent pas assurer le remplacement courant.

## Département C

Surcoût de la formation des 5 PES : 3670 euros sur 2012 ;

Coût du remplacement des 5 PES en formation : 150 jours de remplacement ;

Coût induit par le suivi des 5 PES par les PEMF : 160 heures PEMF ;

Coût induit par la masse salariale : 76040 euros sur 2012.

## Circulaire DGESCO sur les appellations relatives aux missions des AED



Direction générale  
de l'enseignement  
scolaire

Service  
de l'instruction  
publique et de l'action  
pédagogique

Bureau de la  
personnalisation des  
parcours scolaires et de  
la scolarisation des  
élèves handicapés

DGESCO A1.3  
n° 2012- 156

Affaire suivie par  
Sandrine LAIR  
Téléphone  
01 55 55 10 80  
Télécopie  
01 55 55 29 54  
Courriel  
sandrine.lair  
@education.gouv.fr

110 rue de Grenelle  
75357 Paris 07 SP

Paris le - 6 SEP. 2012

Le ministre de l'éducation nationale

à

Mesdames et messieurs les recteurs  
d'académie

Mesdames et messieurs les secrétaires  
généraux d'académie

Mesdames et messieurs les directeurs  
académiques des services de l'éducation  
nationale

Mesdames et messieurs les conseillers  
techniques des recteurs

Mesdames et messieurs les inspecteurs de  
l'éducation nationale, chargés de l'adaptation  
scolaire et de la scolarisation des élèves  
handicapés.

**Objet :** vocabulaire relatif à l'accompagnement des élèves handicapés.

Les différentes catégories de personnel qui peuvent exercer les missions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS), individuel ou collectif, sont désignées soit par référence à leurs missions, soit en fonction de la nature de leur contrat. L'article L351-3 et son décret d'application n°2012-903 du 23 juillet 2012 introduisent une nouvelle forme d'aide et permettent que certains assistants d'éducation puissent faire de l'aide individuelle ou mutualisée et d'autres non. Afin de clarifier la communication, il importe de ne plus mélanger les missions et les contrats.

Il apparaît donc indispensable de stabiliser le vocabulaire.

La terminologie adoptée est désormais la suivante :

- Pour ce qui est des **missions**, on parlera d'aide individuelle ou d'aide mutualisée.

- Pour ce qui est des **contrats**, on parlera d'assistant d'éducation ou de contrats aidés (est également usitée l'expression « contrats uniques d'insertion », qui équivaut).

**L'expression « assistant de scolarisation » n'a plus cours.**

.../..

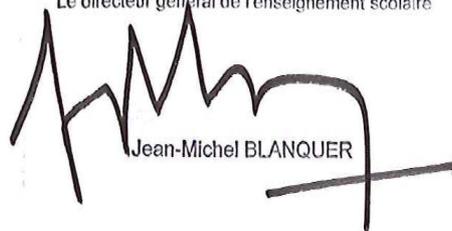
Le décret n'ayant pas modifié la mission des personnels affectés dans les CLIS ou les ULIS, la dénomination AVS-co est maintenue.

Pour conserver la dénomination AVS, largement usitée et connue du grand public et pour coller au décret et aux notifications des MDPH, les abréviations suivantes seront utilisées :

- on ne différenciera plus AVS-I et EVS-I ; tous les personnels chargés d'apporter une aide individuelle seront désignés par l'abréviation AVS-I.
- les personnels chargés de l'aide mutualisée sont nommés AVS-M.

La fiche annexée a vocation à illustrer cette évolution.

Pour le ministre et par délégation  
Le directeur général de l'enseignement scolaire



Jean-Michel BLANQUER

## L'accompagnement des élèves handicapés

1. Les tableaux ci-dessous mettent en relation les missions accomplies par les personnes et leurs contrats :

modalité d'aide	Types de personnels pouvant être chargés de l'aide			personnel associatif
	contrat aidé	assistant d'éducation		
		recruté par le DASEN	recruté par un EPLE ou un établissement privé	
aide individuelle	oui	oui	oui	oui
aide mutualisée	non	non	oui	non

Types de contrats		modalité de l'aide humaine	
		aide individuelle	aide mutualisée
contrat aidé (CUI)		oui	non
Assistant d'éducation	recruté par le DASEN	oui	non
	recruté par un EPLE ou un établissement privé	oui	oui
Personnel associatif		oui	non

## 2. Modification du vocabulaire :

A compter de la parution du décret 2012-903 du 23 juillet 2012, la terminologie adoptée est la suivante :

- Pour ce qui est des **missions**, on parlera d'aide individuelle ou d'aide mutualisée.
- Pour ce qui est des **contrats**, on parlera d'assistant d'éducation ou de contrats aidés (est également usitée l'expression « contrats uniques d'insertion », qui équivaut).

L'expression « assistant de scolarisation » n'a plus cours.

### a. Pour la communication courante

ancienne appellation	nouvelle appellation
AVS-i	AVS-I
EVS-i	
AVS-AS ou ASCO	AVS-M
AVS-CO	AVS-CO

### b. Pour les enquêtes de gestion

Afin de clarifier la communication, il importe de ne plus mélanger les missions et les contrats. C'est la raison pour laquelle on utilisera, pour toutes les enquêtes liées à la gestion et en fonction des besoins, les terminologies suivantes :

Vocabulaire pour gestion	Communication générale
TYPE de CONTRAT	MISSION
AED- T2	AVS-I
CUI	AVS-I
AED- HT2	AVS-I
AED-HT2	AVS-M

GLOSSAIRE
AVS-I : auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle
AVS-M : auxiliaire de vie scolaire pour l'aide mutualisée
AED : assistant d'éducation
CUI : contrat unique d'insertion (contrat aidé)
AED-T2 : assistant d'éducation rémunéré sur le titre 2 et recruté par un DASEN
AED-HT2 : assistant d'éducation rémunéré sur le hors titre 2 et recruté par un EPLE

### Distribution par académie des emplois supplémentaires d'AED toutes missions confondues

Répartition des emplois supplémentaires du BOP 230  
au 01/09/2012

Académies	Répartition de 2 000 emplois d'AED	Répartition de 1500 emplois d'AVS-i	Répartition de 2100 emplois d'AVS-M	Total des emplois sous statut AED	Pour mémoire, répartition de 100 emplois de CPE
Aix-Marseille	114	126	133	373	6
Amiens	69	64	63	196	4
Besançon	34	0	26	60	0
Bordeaux	64	21	88	173	4
Caen	33	74	47	154	0
Clermont-Ferrand	32	0	25	57	0
Corse	10	0	12	22	0
Créteil	163	113	141	417	9
Dijon	40	76	69	185	0
Grenoble	66	67	79	212	4
Guadeloupe	51	14	20	85	2
Guyane	49	15	21	85	3
Lille	166	169	137	472	8
Limoges	19	0	17	36	0
Lyon	82	39	94	215	5
Martinique	36	0	21	57	1
Montpellier	91	116	99	306	5
Nancy-Metz	68	65	109	242	4
Nantes	57	58	73	188	3
Nice	54	0	65	119	3
Orléans-Tours	61	21	69	151	3
Paris	49	123	74	246	0
Poitiers	41	19	55	115	2
Reims	44	83	57	184	2
Rennes	44	81	102	227	3
Réunion	111	31	51	193	6
Rouen	51	57	50	158	3
Strasbourg	64	0	34	98	4
Toulouse	63	52	95	210	4
Versailles	147	0	164	311	9
Mayotte	27	16	10	53	3
<b>Total</b>	<b>2 000</b>	<b>1 500</b>	<b>2 100</b>	<b>5 600</b>	<b>100</b>

Source : DGESCO B1-3

## **Caractéristiques des contrats publics et privés**

Le paysage dans lequel s'effectue, à l'éducation nationale, la prise en charge des élèves en situation de handicap par des personnels recrutés sous deux statuts différents, avec des profils bien différenciés, est particulièrement complexe et mériterait assurément qu'une ferme clarification soit faite, notamment au niveau des appellations.

Pour donner de la cohérence, certains DASEN se sont employés à faire prendre en charge au sein d'une même structure la gestion pédagogique et la gestion administrative de tous les personnels en charge de cet accompagnement, quel que soit leur statut. Cette gestion complète (moyens, personnes, rémunération) facilite la vision globale des situations et permet de trouver des équilibres dans les demandes d'accompagnement.

- Le statut
  - droit public : AED
  - droit privé : CUI
- La mission :
  - vie scolaire
  - AED (AED-HT2)
  - Prévention et sécurité
  - APS (AED HT2)
  - accompagnement des élèves handicapés :
    - AVS-CO (AED-T2)
    - AVS-M (AED-HT2)
    - AVS-I (AED-T2)
    - AVS-I (CUI-HT2)
- Le support financier (qui impose le mode de recrutement)
  - Des crédits, gérés par les EPLE (HT2)
  - Des emplois, gérés par les DASEN

Certains correspondants académiques des inspections générales ont eu du mal à obtenir des informations très précises, d'une part parce qu'il a pu y avoir confusion sur les appellations, d'autre part parce que les choix académiques de faire glisser les personnes sur des missions que leur statut ne leur permettait pas a priori d'exercer ont obscurci le paysage. Ainsi, on a pu trouver des AVS-SCO (terme désormais inapproprié qui doit être remplacé par AVS-M) en appui à une structure (CLIS) alors qu'on doit y trouver des AVS-CO.

## **Historique des allocations de contrats aidés (CUI)**

### **Juillet 2011**

Priorisation de l'accompagnement des élèves handicapés par des contrats aidés progressivement remplacés par des assistants d'éducation.

Arrêt des recrutements ou des renouvellements des contrats aidés CUI autres que les auxiliaires de vie scolaires (AVS).

### **Septembre 2011**

Autorisation de procéder à nouveau au recrutement ou au renouvellement de contrats aidés pour l'assistance administrative aux directeurs d'école, les nouveaux contrats ou les renouvellements de contrats arrivant à échéance devant être conclus avant le 31 décembre 2011 pour une durée de 8 mois.

### **Janvier 2012**

Dotation complémentaire de contrats aidés d'une durée de 6 mois, destinés en priorité au recrutement d'emplois de vie scolaire et pour couvrir les besoins au titre de l'accompagnement des élèves handicapés.

### **Juillet 2012**

Notification du ministère à mettre en œuvre pour la rentrée 2012.

### Répartition des aides aux élèves en situation de handicap en fonction des statuts

L'équilibre entre les accompagnements pris en charge par les AED et par les CUI mériterait de faire l'objet d'une observation attentive. Dans le présent rapport, il ne sera comparé le poids respectif de ces deux catégories de contrats que relativement aux mesures d'urgence.

Académies	AVS-i sous statut AED	AVS-M sous statut AED	AVS-i sous statut CUI	pourcentage de CUI
Aix-Marseille	126	133	482	65.0%
Amiens	64	63	370	74.4%
Besançon	0	26	244	90.4%
Bordeaux	21	88	648	85.6%
Caen	74	47	225	65.0%
Clermont-Ferrand	0	25	182	87.9%
Corse	0	12	68	85.0%
Créteil	113	141	1 076	80.9%
Dijon	76	69	329	69.4%
Grenoble	67	79	509	77.7%
Guadeloupe	14	20	148	81.3%
Guyane	15	21	64	64.0%
Lille	169	137	819	72.8%
Limoges	0	17	142	89.3%
Lyon	39	94	429	76.3%
Martinique	0	21	122	85.3%
Montpellier	116	99	506	70.2%
Nancy-Metz	65	109	343	66.3%
Nantes	58	73	491	78.9%
Nice	0	65	384	85.5%
Orléans-Tours	21	69	526	85.4%
Paris	123	74	242	55.1%
Poitiers	19	55	279	79.0%
Reims	83	57	277	66.4%
Rennes	81	102	351	65.7%
Réunion	31	51	543	86.9%
Rouen	57	50	342	76.2%
Strasbourg	0	34	280	89.2%
Toulouse	52	95	501	77.3%
Versailles	0	164	1 078	86.8%
Mayotte	16	10		
<b>Total</b>	<b>1 500</b>	<b>2 100</b>	<b>12 000</b>	<b>76.9%</b>

Source : DGESCO B1-3

Sauf dans l'académie de Paris, où on trouve un relatif équilibre entre l'accompagnement AED et l'accompagnement CUI, dans les autres académies, les CUI représentent au moins les deux tiers des personnels accompagnant les élèves en situation de handicap pour ne pas parler de celles où ils sont près de 90 %. Dans une approche très globalisante<sup>17</sup>, on pourrait dire que les CUI accompagnent les élèves en situation de handicap pour près de 240 000 heures, quand les AED les accompagnent presque deux fois moins (126 000 heures).

Si le nombre de personnes accompagnant les élèves en situation de handicap n'a pas diminué, en revanche le pourcentage de celles qui sont sans diplôme ou en situation sociale difficile a largement augmenté.

<sup>17</sup> On compte un AED pour 35 heures par semaine, un CUI pour 20 heures, cf. plus haut.

## Circulaire sur les missions, le recrutement et la formation des assistants chargés de prévention et de sécurité

### Assistants chargés de prévention et de sécurité

#### Missions, recrutement et formation

NOR : MENE1233197C  
circulaire n° 2012-136 du 29-8-2012  
MEN - DGESCO

---

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux chefs d'établissement

---

Les assistants chargés de prévention et de sécurité (APS) sont mis en place afin d'augmenter, dès la rentrée scolaire 2012, le nombre des adultes présents dans les établissements scolaires les plus exposés aux phénomènes de violence et dont le climat nécessite d'être particulièrement amélioré.

#### 1. Missions et positionnement des APS

Le recrutement d'APS vise à renforcer les actions de prévention et de sécurité conduites au sein de ces établissements et à répondre à leurs besoins spécifiques en définissant un nouveau métier.

Ils contribuent à l'analyse de la situation de l'établissement pour favoriser la mise en place d'une politique de prévention.

Ils participent à l'action éducative, en complémentarité avec les autres personnels et, selon les situations, avec les équipes mobiles de sécurité (EMS).

Ils concourent au traitement des situations en cas de crise grave compromettant la sécurité des personnes et des biens, afin de rétablir les conditions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement.

Les APS exercent leurs missions sous l'autorité du chef d'établissement, garant de la sécurité des personnes et des biens. Ils s'intègrent dans l'action d'une équipe pluridisciplinaire de prévention rassemblant les compétences de différents personnels (conseillers principaux d'éducation, personnels sociaux et de santé, conseillers d'orientation-psychologues, etc.) et participent, à ce titre, à l'amélioration du climat scolaire. Leur action ne se substitue pas à la mission de surveillance dévolue aux assistants d'éducation.

Les APS peuvent, selon les situations, être les interlocuteurs des partenaires extérieurs et, en cas d'incident grave, contribuer à organiser le lien avec les équipes mobiles de sécurité.

#### 2. Choix des établissements

L'enquête SIVIS 2010-2011 fait apparaître qu'un peu plus de la moitié des incidents déclarés concerne 10 % des établissements du second degré, et que 5 % d'entre eux concentrent plus du tiers des incidents.

À partir de ce constat, il convient d'affecter, dès la rentrée 2012, 500 emplois d'APS dans les établissements du second degré que vous jugerez les plus exposés. Pour ce faire, vous vous inspirerez des critères proposés en annexe 1 de la présente circulaire.

#### 3. Activités du poste

##### Actions de prévention, d'éducation auprès des élèves

- contribuer à sensibiliser les élèves au respect de l'autorité, ainsi qu'à l'appropriation des règles de vie collective, de droit et de comportement au sein de l'établissement ;
- contribuer à la prévention des conduites à risques ;
- identifier des signes précurseurs de tension et constituer un appui pour définir des stratégies de prévention des difficultés ;
- contribuer à prévenir et gérer les situations de tension grave dès qu'elles se présentent ; intervenir dans la gestion des conflits entre élèves et contribuer à la résolution des situations de violence avérée ;
- participer aux modalités de prise en charge des élèves très perturbateurs ou ayant fait l'objet de procédures disciplinaires. L'APS peut être le « référent » du jeune pendant cette période.

##### Actions à l'attention des personnels

- organiser une information pour les personnels sur les facteurs de risques au sein de l'établissement et à ses abords ;
- sensibiliser les personnels aux problématiques de violence auxquelles les élèves peuvent être confrontés.

##### Participation aux instances de l'établissement

- conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les APS peuvent participer aux travaux du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, ainsi qu'à la commission éducative.

##### Relais, sous l'autorité du chef d'établissement, auprès des équipes mobiles de sécurité (EMS)

- concourir à l'organisation d'une fonction de veille et d'anticipation des situations de violence ;
- apporter au chef d'établissement des éléments pour solliciter une intervention éventuelle des EMS ;
- proposer au chef d'établissement des outils permettant la transmission aux EMS des informations nécessaires au suivi des situations complexes (mode de transmission et fréquence à définir avec l'EMS : fiche

navette, courrier électronique, contact téléphonique, etc.), ainsi que des critères nécessitant l'intervention des EMS.

#### Favoriser les actions de partenariat

- contribuer au renforcement des liens entre l'équipe éducative et les parents d'élèves ;
- favoriser les liens entre l'établissement scolaire et son environnement ;
- . dans le domaine de la prévention (services sociaux, associations, collectivités territoriales, etc.),
- . dans le domaine de la sécurité (avec police, gendarmerie, notamment les correspondants sécurité-école, etc.).

#### 4. Recrutement

Les APS sont recrutés au niveau bac+2 par les chefs d'établissement qui s'assureront de l'adéquation du profil du candidat aux compétences attendues.

Ce recrutement s'effectue sur la base des dispositions du [décret n° 2003-484 du 6 juin 2003](#) modifié, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation. Conformément à ces dispositions, le travail des APS se répartit, dans le respect de la durée annuelle de référence (1 607 heures) prévue à l'article 1er du [décret du 25 août 2000](#), sur une période d'une durée minimale de trente-neuf semaines et d'une durée maximale de quarante-cinq semaines.

Dans le cadre général du recrutement des personnels contractuels de l'établissement et de la délibération qui l'autorise, le dispositif (recrutement et missions) est présenté au conseil d'administration de l'EPL dont la délibération approuve le principe et les modalités du contrat.

#### 5. Formation

Les APS reçoivent une formation durant les 8 premières semaines suivant leur prise de fonctions. Durant cette période, le temps de service se décompose en 25 heures hebdomadaires de formation consacrées à leurs missions spécifiques, les 10 heures restantes étant réservées à l'appropriation du fonctionnement de l'établissement d'affectation et à la connaissance du rôle et des missions des différents personnels (personnels de direction, d'enseignement, d'éducation, sociaux et de santé, administratifs, ouvriers et de service, etc.), à la connaissance du contexte environnemental de l'EPL et notamment des différents partenaires institutionnels. Un contact privilégié est établi, en outre, avec les membres des équipes mobiles de sécurité de l'académie, susceptibles d'intervenir dans l'établissement. La mise à contribution des acteurs de l'école s'accompagne de la sollicitation de partenaires institutionnels de formation du ministère de l'éducation nationale (École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche), mais également externes à l'institution (Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice, École nationale de la magistrature, etc.).

Les contenus de formation répondent à un cahier des charges annexé à la présente circulaire.

À l'issue de la période de formation de 8 semaines, ils exercent pleinement leur mission dans l'établissement. Cette formation pourra d'autre part faire l'objet d'une validation des acquis dans la perspective d'une professionnalisation ultérieure.

À cette fin, tout ou partie des 200 heures annuelles allouées à la formation des APS pourront servir au suivi de formations diplômantes, soit en alternance au niveau L3 faisant appel, en cas de nécessité, aux modalités de formation à distance, soit par validation des acquis de l'expérience, selon des dispositions qui seront définies avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

#### 6. Calendrier de mise en œuvre à la rentrée 2012 et bilan

L'ensemble des APS doit être recruté au plus tard le 1er octobre 2012, afin que leur formation se déroule en octobre et novembre.

Le mois de septembre doit permettre aux chefs d'établissement d'effectuer leur recrutement, et aux délégués académiques à la formation des personnels de construire le plan de formation.

Un premier bilan portant principalement sur le recrutement, la formation et le champ des missions attribuées aux APS sera transmis à la DGESCO pour la mi-février 2013.

Un second bilan **portant notamment sur les missions effectuées** sera demandé pour la fin juin 2013.

Pour le ministre de l'éducation nationale  
et par délégation,  
Le secrétaire général,  
Jean Marimbert  
Le directeur général de l'enseignement scolaire,  
Jean-Michel Blanquer

#### Annexe 1

##### Répartition des emplois d'assistants chargés de prévention et de sécurité dans les établissements

À titre indicatif, une liste de critères est proposée :

- le taux d'élèves absents plus de 4 demi-journées non justifiées par mois ;
- le nombre de conseils de discipline ;
- le nombre d'élèves exclus définitivement ;
- le nombre de faits de violence et d'incidents graves.

Des critères complémentaires disponibles au niveau académique pourront être pris en compte, notamment à

partir des diagnostics de sécurité, des diagnostics locaux de climat scolaire et de l'enquête nationale de victimation, des rapports d'intervention des EMS.

## **Annexe 2**

### **Cahier des charges de la formation des assistants chargés de prévention et de sécurité**

#### **1. Objectifs**

Faire acquérir des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de l'ensemble des missions décrites dans la circulaire (cf. points 1 et 3 : missions et activités du poste).

#### **2. Modalités d'organisation**

##### **a) Préparation à la prise de fonctions**

Durée : 8 semaines (suivant la date de prise de fonctions)

Alternance : 25 heures hebdomadaires de formation théorique et 10 heures hebdomadaires sur site dans l'établissement d'affectation

##### **b) Accompagnement après la prise de fonctions (au cours de la première année d'exercice)**

Regroupement mensuel d'une journée (départemental, académique ou interacadémique selon les effectifs) :

- ½ journée en groupe d'analyse de pratique supervisé et animé par des experts (ressources académiques ou intervenants formés par l'Esen) ;
- ½ journée d'actualisation et d'approfondissement des connaissances en fonction des besoins exprimés.

Ce dispositif devra être coordonné au niveau académique par un responsable désigné par le recteur.

#### **3. Contenus**

##### **Apports théoriques**

- statut de l'agent public, droits et obligations ;
- connaissance des valeurs du service public de l'éducation nationale ;
- connaissance des politiques de prévention de la violence, de l'institution scolaire, de son fonctionnement et de ses acteurs (l'EPLE et ses partenaires) ;
- connaissance des phénomènes de violence en milieu scolaire (violences, harcèlement, comportements à caractère discriminatoire, etc.) et des contextes sociologiques ;
- connaissance des risques liés aux nouvelles technologies ;
- connaissance des problématiques adolescentes (conduites à risques, psychologie de l'adolescent, etc.) ;
- connaissance des programmes efficaces de prévention ;
- connaissance des acteurs locaux de la prévention et de la sécurité ;
- notions relatives à la justice des mineurs ;
- maîtrise de l'outil de diagnostic local de climat scolaire.

##### **Savoir-faire et attitudes**

- gestion des conflits ;
- conduite de projets, animation de groupes ;
- exercice de l'autorité et positionnement institutionnel.

##### **Mises en situation**

- Travail à partir de cas pratiques (montage de projets, résolution de situations).

##### **Stages auprès des partenaires de l'académie**

(à titre indicatif : une durée globale équivalant à une semaine de formation sur l'ensemble de la formation)

- commissariat ou gendarmerie ;
- justice (maison de la justice et du droit, PJJ, tribunaux, etc.) ;
- conseil général (aide sociale à l'enfance, prévention spécialisée, etc.) ;
- associations d'aide aux victimes ;
- maison des adolescents.

#### **4. Autorités responsables de la formation**

Académies dans le cadre du plan académique de formation

Coordinateur académique du réseau des APS : coordonne la formation, accompagne la prise de fonctions, aide à l'expression des besoins.

#### **5. Intervenants**

- Personnels d'inspection et de direction, d'éducation, conseillers techniques sociaux et de santé, etc. ;
- équipes mobiles de sécurité ;
- ressources universitaires ;
- partenaires : École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (Esen), Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ), École nationale de la magistrature (ENM), École nationale de protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ), Fédération des autonomes de solidarité laïque (FAS).

#### **6. Formation continue**

Pendant leur première année d'exercice les APS suivent la formation relative à l'acquisition de l'attestation « Prévention secours civiques niveau 1 (PSC1) » prévue par le [décret n° 91-834 du 30 août 1991](#) modifié, relatif à la formation aux premiers secours, inscrite aux plans académiques de formation.

Après leur première année de fonctions, les APS bénéficient de formations inscrites à leur intention au plan académique de formation, notamment de formations communes avec les EMS.

**Bilan relatif au recrutement des APS (DGESCO)  
Période du 3 septembre au 14 décembre 2012**

Ce bilan est établi à partir des 29 réponses académiques disponibles au 14 décembre 2012.

**I- Avancement du recrutement**

ACADEMIES	POURCENTAGE DU RECRUTEMENT EFFECTUE	NOMBRE D'APS RECRUTES DU 3 SEPTEMBRE AU 14 DECEMBRE 2012														DEBUT DE LA FORMATION		
		3-7 septembre	10-14 septembre	17-21 septembre	24-28 septembre	1-5 octobre	8-12 octobre	15-19 octobre	22-26 octobre	29 oct - 2 nov	5-9 novembre	12-16 novembre	19-23 novembre	26-30 novembre	3-7 décembre		10-14 décembre	
AIX-MARSEILLE	100%	0	0	7	10	9											26	01-oct-12
AMIENS	100%	0	0	7	1	3	3	0	0	0	1	0	1	0	0	1	17	15-oct-12
BESANCON	100%	0	0	1	1	6											8	15-oct-12
BORDEAUX	100%	0	0	13	7	1	1	0	0	0	0	1					23	15-oct-12
CAEN	100%	0	0	0	8												8	08-oct-12
CLERMONT-FERRAND	100%	0	0	1	2	2	1										6	08-oct-12
CORSE	100%	0	0	3	1												4	01-oct-12
CRETEIL	78%	0	0	7	8	7	10	0	1	1	1	3	0	1			39	04-oct-12
DIJON	100%	0	0	6	2												8	01-oct-12
GRENOBLE	100%	0	0	3	7	0	0	0	1								11	03-oct-12
GUADELOUPE	100%	0	0	0	0	10	0	1	0	0	0	1					12	01-oct-12
GUYANE	90%	0	0	0	7	0	0	1	1								9	01-oct-12
LILLE	94%	7	5	3	0	17	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	34	01-oct-12
LIMOGES	100%	0	0	0	4	2											6	08-oct-12
LYON	100%	0	7	3	5	4	1										20	10-oct-12
MARTINIQUE	100%	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	2				8	21-nov-12
MAYOTTE	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3					9	20-nov-12
MONTPELLIER	100%	0	0	14	6												20	08-oct-12
NANCY-METZ	100%	0	0	7	8												15	01-oct-12
NANTES	100%	0	0	5	9	0	0	0	0	0	1						15	15-oct-12
NICE	100%	0	0	0	11	0	1										12	08-oct-12
ORLEANS-TOURS	100%	0	0	12	8	1											21	02-oct-12
PARIS	100%	0	0	5	3	2											10	01-oct-12
POITIERS	100%	0	1	3	6												10	01-oct-12
REIMS	100%	0	0	0	9	0	0	0	1								10	01-oct-12
RENNES	100%	0	0	1	7	2	2	0	2								14	15-oct-12
REUNION	100%	0	0	0	0	10											10	01-oct-12
ROUEN	100%	0	3	12	0	0	1	0									16	01-oct-12
STRASBOURG	100%	0	0	1	4	3	1	1	0	0	0	1	1	1	2		15	15-oct-12
TOULOUSE	100%	0	0	9	12	3											24	02-oct-12
VERSAILLES	100%	0	1	7	20	10	3	1	0	1	0	1	1	0	1		46	01-oct-12
		7	17	130	166	92	25	4	12	3	9	10	5	2	3	1	486	

28 académies (en rouge) ont achevé leur recrutement au 14 décembre 2012.

La formation des APS a débuté entre le 1<sup>er</sup> et le 5 octobre dans 17 académies.

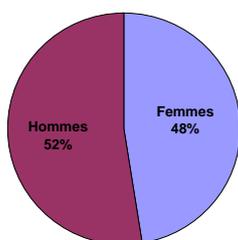
## II- Profil des APS recrutés

Le profil des APS recrutés n'est intégralement connu que pour 80% d'entre eux. Les statistiques ci-dessous sont donc réalisées sur cette base incomplète.

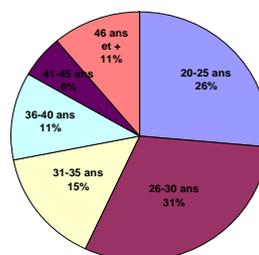
### 1. Sexe et âge

- 48% des APS sont des femmes et 52% des hommes.
- 26% des APS se situent dans la tranche d'âge 20-25 ans, 31% dans la tranche d'âge 26-30 ans, 15% dans la tranche d'âge 31-35 ans, 11% dans la tranche d'âge 36-40 ans, 6% dans la tranche d'âge 41-45 ans et 11% dans la tranche d'âge 46-50 ans.

Répartition Hommes / Femmes



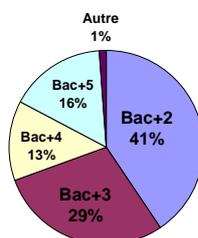
Répartition par tranche d'âge



### 2. Niveau de recrutement et domaine d'étude

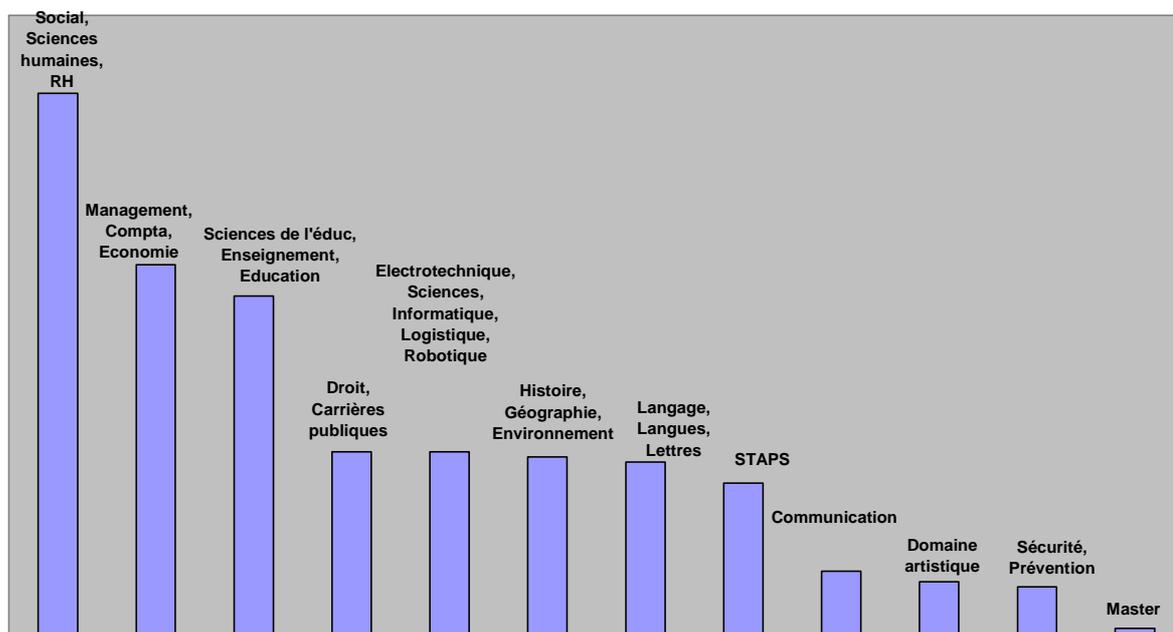
- 41% des APS ont un niveau Bac+2, 29% ont un niveau Bac+3, 13% ont un niveau Bac+4, 16% ont un niveau Bac+5 et 1% ont un niveau autre (doctorats, BAFA et formation pour adultes).

Niveau de recrutement



- Les domaines d'études sont variés et certains APS possèdent un double cursus universitaire. Le graphique suivant rend compte de la répartition de ces domaines d'études en fonction de la fréquence où ils ont été étudiés par les APS.

## Domaines d'études universitaires

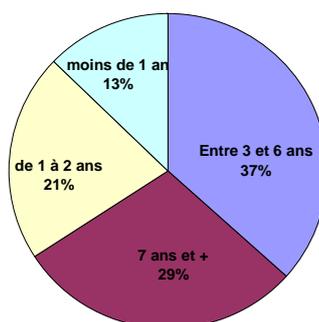


### 3. Expérience professionnelle antérieure

La quasi-totalité des APS recrutés possèdent une expérience professionnelle antérieure.

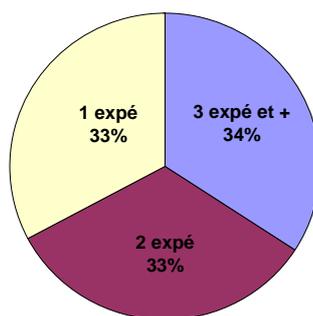
- Durée de cette expérience professionnelle :
  - moins d'un an pour 13% des APS,
  - de 1 à 2 ans pour 21%,
  - entre 3 et 6 ans pour 37%,
  - 7 ans et plus pour 29%.

Durée de l'expérience professionnelle antérieure



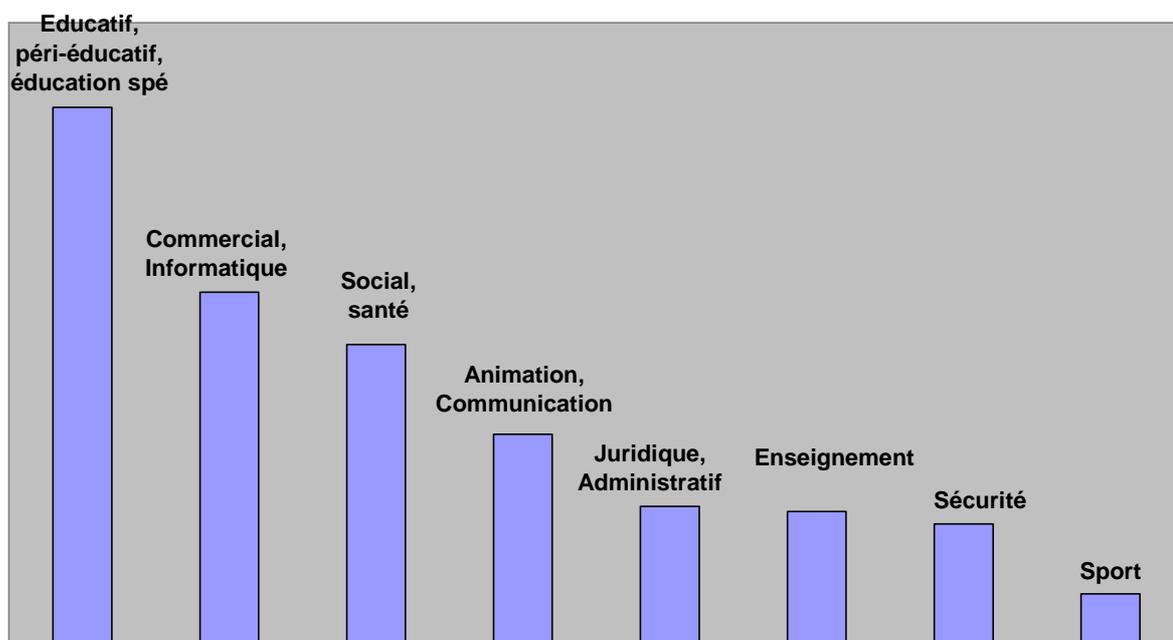
- Nombre d'expériences professionnelles différentes :
  - 33% des APS possèdent 3 expériences professionnelles différentes ou plus,
  - 34% possèdent 2 expériences professionnelles différentes,
  - 33% possèdent une seule expérience professionnelle.

### Nombre d'expériences professionnelles antérieures



- Domaines d'expérience professionnelle. Le graphique suivant rend compte de la répartition de ces domaines d'expérience professionnelle antérieure en fonction de la fréquence où ils figurent dans le cursus des APS.

### Domaines d'expérience professionnelle antérieure



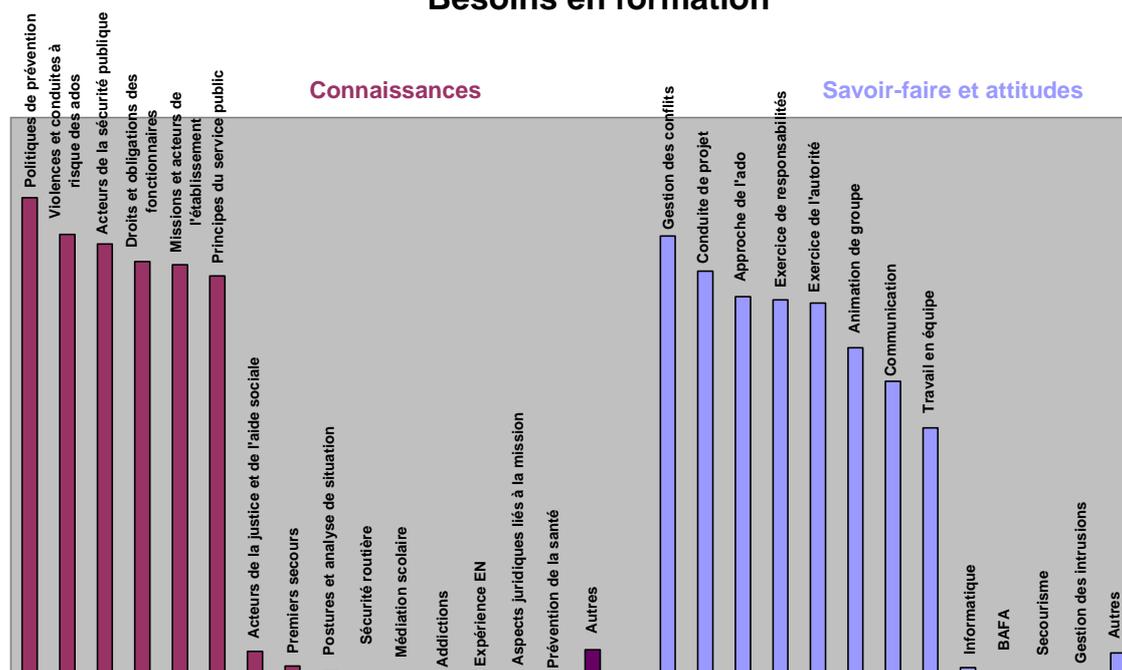
#### 4. Besoins en formation identifiés lors du recrutement

Cette rubrique concerne une première identification des besoins de formation de l'APS lors de son entretien de recrutement par le chef d'établissement. Elle ne constitue en aucun cas un repérage exhaustif mais peut permettre d'orienter la formation future de l'APS.

Les connaissances, savoir-faire et attitudes recensés sont tirés du cahier des charges de la formation des APS (annexe 2 de la circulaire n°2012-136 du 29 août 2012 relative aux APS).

Le graphique suivant rend compte de la répartition de ces besoins en formation en fonction de la fréquence où ils sont identifiés lors du recrutement des APS.

## Besoins en formation



### III- Observations

#### 1. Points positifs

- 28 académies ont achevé leur recrutement au 14 décembre 2012.
- 17 académies ont débuté la formation des APS entre le 1<sup>er</sup> et le 5 octobre.
- Certaines académies ont mis en place les modalités d'intégration dans la formation des APS recrutés tardivement.

#### 2. Difficultés rencontrées

- Pour plusieurs académies, y compris certaines ayant achevé leur recrutement, une difficulté importante est la démission d'APS recrutés. Celle-ci entraîne plusieurs conséquences :
  - certaines académies ayant précédemment achevé leur recrutement se retrouvent à présent avec un recrutement à nouveau inachevé ;
  - plusieurs académies semblent ne pas avancer, voire reculer, dans leur recrutement alors que les derniers APS recrutés ont remplacé les APS ayant démissionné ;
  - les académies confrontées à cette situation doivent prévoir un dispositif d'individualisation de formation afin de rattraper le retard de calendrier pour les derniers APS recrutés ou à recruter (difficultés de coût et de disponibilité des formateurs).
- Les établissements qui n'ont pas encore recruté leur APS font actuellement face, dans certaines académies, à un vivier très appauvri.