

# Le CPE et son équipe

## Formation des AED

CM2  
Gaëlle Jaudeau

# Evaluation

- Dégager les besoins
- Objectifs
- Projection sur l'année → Pensez temporalité : nombre de rencontres, ordre du jour
- Éléments de contenus, techniques, modalités : focus sur un temps de formation

# Objectifs

- Appréhender une démarche d'élaboration d'une formation
- S'appropriier des outils et se projeter dans la conception d'une formation

# Contexte

# Cadre réglementaire

**“Les AED suivent une formation d’adaptation à l’emploi, incluse dans le temps de service effectif, dans les conditions fixées par l’autorité qui les recrute.**

**Elle doit être organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonction des AED.”**

**“à l’occasion de l’entretien professionnel prévu à l’article 1 quater du décret du 6 juin 2003, l’AED peut exprimer ses besoins en termes de formation.”**

Source : Circulaire du 17-9-2025 Cadre de gestion des personnels exerçant les missions d’assistants d’éducation (AED)

Formation,  
Andragogie et  
professionnalisation :  
réflexions et pistes  
d'actions

# Formation

Du latin formation em (au nominatif formatio), signifiant un façonnement, une création.

Double acception du terme de formation (source TLFi) :

- “Fait de développer les qualités, les facultés d'une personne, sur le plan physique, moral, intellectuel ou de lui faire acquérir un savoir dans un domaine particulier; moyens mis en œuvre; ensemble des caractères, des connaissances acquis.”
- “Résultat d'un processus de formation”

“Ensemble d'activités organisées et conduites par des acteurs sociaux avec l'intention spécifique d'agir sur les processus d'apprentissage et le développement des compétences d'autres adultes. » (Carré, 2020).

# Pourquoi ? concevoir des formations

Permettre à l'individu de se positionner et de réagir dans les situations complexes où sa responsabilité individuelle est engagée.

(Louis 2014)



# Les apports de l'andragogie

“L’andragogie est présentée comme une démarche d’enseignement qui par définition tient compte des caractéristiques propres de l’adulte apprenant énoncées plus haut et, dans cette mesure, se distingue point par point de ce qu’il appelle la « pédagogie » (l’art d’enseigner aux enfants et aux adolescents).”

Bourgeois, É. et Nizet, J. (2005). Chapitre premier. L'apprentissage adulte. Vers une nouvelle épistémologie. *Apprentissage et formation des adultes* (p. 9-23). Presses Universitaires de France.  
<https://shs-cairn-info.ezproxy.u-paris.fr/apprentissage-et-formation-des-adultes--9782130550259-page-9?lang=fr>.

# Les apports de l'andragogie

“Knowles, 1970 pose quatre principes de base à l'andragogie :

1. Le concept de soi de l'apprenant
2. L'adulte apprend à partir de son expérience.
3. L'apprentissage est lié aux tâches développementales
4. L'application immédiate des apprentissages”

**Source :**

[https://www.cahiers-pedagogiques.com/wp-content/uploads/2019/01/organiser\\_la\\_cooperation\\_entre\\_eleves\\_-\\_fiche\\_11\\_andragogie.pdf](https://www.cahiers-pedagogiques.com/wp-content/uploads/2019/01/organiser_la_cooperation_entre_eleves_-_fiche_11_andragogie.pdf)

Caractéristiques d'une formation d'adultes :

- “Tenir compte de l'environnement (physique et relationnel) pour instaurer un climat propice à l'apprentissage,
- Diagnostiquer les besoins d'apprentissage,
- Créer un mécanisme de planification et de décision incluant les apprenants,
- Formuler les objectifs du programme, de concevoir des expériences de l'apprentissage,
- Penser l'évaluation de la formation (par le formateur et les apprenants).”

# Quelques principes pratiques issues de l'andragogie

- ” Susciter le besoin et et la motivation
- Privilégier la participation active
  - Partir d'expérience vécue
- Mettre du sens - Résolution de problèmes
- Chercher Application immédiate”

Source : [https://www.cahiers-pedagogiques.com/wp-content/uploads/2019/01/organiser\\_la\\_cooperation\\_entre\\_eleves\\_-\\_-fiche\\_11\\_andragogie.pdf](https://www.cahiers-pedagogiques.com/wp-content/uploads/2019/01/organiser_la_cooperation_entre_eleves_-_-fiche_11_andragogie.pdf)

# Les apports de la professionnalisation :

**Professionaliser** : « Processus de construction de compétences professionnelles et de maîtrise des rapports à la pratique par la mise à distance de l'action et la réflexivité sur la pratique. » Altet, M. (2005), L'analyse de pratiques en formation initiale des enseignants pour développer une pratique réflexive sur et pour l'action, Coll. Ressources, n°8, IUFM des pays de la Loire.

- Vise la meilleure reconnaissance d'un statut
- Construction d'une identité professionnelle
- Une réponse à des besoins de société
- **Une manière de parler de la « fabrication » d'un professionnel par la formation**
- Recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation

Wittorski, R. (2008)

# 3 Voies de professionnalisation

- La logique de l'action
- La logique de la “ réflexion sur l'action”
- La logique de la réflexion pour l'action”

Wittorski (2015)

# Quel contenu ?

→ Axer les “formations” sur le respect du cadre engage moins la personne dans ce qu’elle est, mais contribue à *renforcer “l’image du pion”, au détriment de la dimension éducative* de la fonction d’AED.

Enjeu : former sur l’acquisition de “compétences transférables et transposables”

“Etre un professionnel compétent” renvoie à la capacité à **“réinvestir et transférer des ressources disponibles** en fonction du contexte d’exercice de l’acte professionnel”.

→ **Lien entre développement de compétences et expérience professionnelle**

→ **Posture réflexive et analyse de ses propres pratiques professionnelles (individuellement et/ou collectivement)**

(Louis 2014)

# Ce que peuvent en dire les AED

Les AED préféreraient “les formations alternées et le tutorat”

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

Source : Maitre, B. (2023). *Représentation du travail éducatif et formation des assistants d'éducation* [Mémoire de master, Université Lumière Lyon 2]. **DUMAS**. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04546349v1>

# Logique de réflexion sur l'action



# Comment se construisent des compétences ?

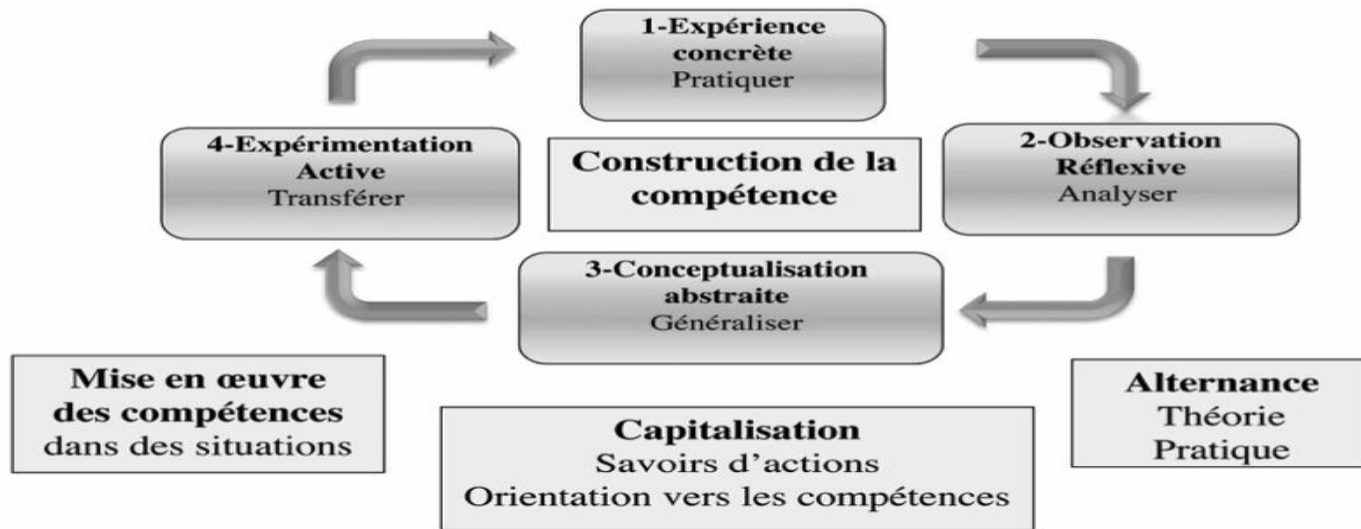


Figure 1. *Construction des compétences (schéma adapté à partir de Kolb, 1984)*

# Déroulement possible de l'analyse des pratiques

## 1. Mettre au jour les implicites de l'activité professionnelle :

- Le formé se plonge de nouveau dans la situation qu'il a vécue, sur un moment en particulier
- Le questionnement est centré sur la situation singulière
- Il porte sur la description de ce qui s'est passé, sur les gestes professionnels

## 1. Faire le point sur les gestes et concepts repérés puis les mettre en débat :

- Avantages, inconvénients,
- Autres postures ?
- ...

Cela vous évoque-t-il un/des dispositifs connus ?

# L'analyse des pratiques professionnelles

**L'approche appréciative**, (Goyette, N. 2021)

**GEASE** (Lamy, )

**Le dessin réflexif** (Fugier, 2021)

**L'instruction au sosie** (Lainé, A. & Mayen, P. 2019).

# La logique de réflexion pour l'action

# Partir des objectifs

Arrêté du 27 décembre 2024 relatif à l'évaluation professionnelle des assistants d'éducation

Prévoit une grille critériée DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION

1. Compétences professionnelles et technicité
2. Contribution à l'activité du service
3. Capacités professionnelles et relationnelles

Récit d'expérience :

# Contexte

- Un lycée général et technologique intégré dans une cité scolaire
- Demi-pension et gymnase partagés avec le LP limitrophe
- Difficulté à recruter → distance par rapport à Paris
- Profil des AED recruté : peu ou pas d'expériences dans la fonction voir même dans la relation avec les enfants / adolescents.
- Absence de cohérence de postures, peu d'échanges

# Trouver du temps

- 2 jours les 27 et 28 août

## **Alternatives :**

- Lors de la rentrée des élèves
- Mercredi après-midi
- Vacances d'automne
- Permanences de juillet



# Personnes impliquées

- IA IPR EVS
- CPE des établissements concernés
- CPE animateurs de bassins
- Chef d'établissement
- Collègues enseignants

# Trois objectifs :

- Faire équipe
- Se situer dans l'institution et dans l'établissement
- Faire émerger une posture d'autorité

# Faire équipe

- Apprendre à se connaître
- Un événement fédérateur
- Co-construire le cadre

# Faire équipe

Co-construire le cadre - exemples :

- Se mettre d'accord en 4 étapes
- Partir des besoins

De quoi ai-je besoin pour me sentir à l'aise ?

Comment je peux faire pour que ce besoin soit satisfait pour moi et pour les autres ?



# Se situer dans l'EPLE et l'institution, connaître mon rôle

## Qui ?

- IA IPR EVS
- CPE animateurs de bassin
- CPE de l'établissement
- Autres collègues

## Comment ?

- Démarche magistrale
- Accéder aux représentations par des démarches réflexives
- Echanges
- Visite de l'établissement

# Se situer dans l'EPL et l'institution, connaître mon rôle

## DEUXIEME PARTIE : UNE JOURNEE AU COLLEGE

7h45 -8h05	Un Assed accueille les élèves à la porte, Les autres ASSED se trouvent dans la cours puis accompagnent les élèves dans les couloirs dès la première sonnerie Un autre ASSED assure l'accueil au bureau : réception des absences, accueil des élèves, répartition des permanences dans la journée. Un Assed récupère les justificatifs d'absences des élèves (billets roses)
M1	Prise en charge de la permanence s'il y en a une : régimes rouges, oublis de carnet, etc. Appel aux familles des élèves absents Accueil des élèves exclus Distribution des documents Classement Circulation dans les couloirs
Intercours	Accueil des élèves à la porte Circulation dans les couloirs
M 2	Prise en charge de la permanence s'il y en a une : régimes rouges, oublis de carnet, etc. Appel aux familles des élèves absents Accueil des élèves exclus Distribution des documents Classement Circulation dans les couloirs
Récréation	Accueil des élèves à la porte Vérification des carnets au hall et à la porte Les autres ASSED sont dans la cour puis accompagnent les élèves dans les couloirs dès la première sonnerie A la première sonnerie, l'ASSED de bureau sort du bureau et assure avec les autres la surveillance des élèves.
M3	Prise en charge de la permanence s'il y en a une : régimes rouges, oublis de carnet, etc. Appel aux familles des élèves absents Accueil des élèves exclus Distribution des documents Classement Circulation dans les couloirs
Intercours	Un ASSED à la grille et un autre au hall pour surveiller activement les élèves . Il contrôle les entrées et les sorties. Circulation dans les couloirs
M4	Prise en charge de la permanence : appel des élèves DP et régime rouge 12h00 → les élèves demi-pensionnaires sont accompagnés au sel
Pause méridienne	Un ASSED à la grille et un autre au hall pour surveiller activement les élèves . Ils contrôlent les entrées et les sorties. Qui's un dans le self et l'autre dans la cour

# Perspectives de cette formation

- Formation pendant les vacances de la toussaint et juillet
- Réunions de VS à chaque périodes
- Accompagnement du quotidien

# Adopter une posture d'autorité

Exemple d'organisation d'une séance de formation :

1. lecture 5 minutes
2. Echanges
  - Quelle est l'organisation de la séance ?
  - Quelle logique de professionnalisation selon vous ?
  - Intérêt ? Limite ? D'autres idées ?



# Conseil pour construire une formation :

“Une matrice pour construire une formation :

- 1- travail sur les représentations professionnelles
- 2- démonstration de pratiques alternatives et effectives (par exemple via des vidéos)
- 3- théorisation et distanciation”

Source : [https://www.cahiers-pedagogiques.com/wp-content/uploads/2019/01/organiser\\_la\\_cooperation\\_entre\\_eleves\\_-\\_fiche\\_11\\_andragogie.pdf](https://www.cahiers-pedagogiques.com/wp-content/uploads/2019/01/organiser_la_cooperation_entre_eleves_-_fiche_11_andragogie.pdf)

## Le conflit sociocognitif en bref

- ➡ **3 dimensions imbriquées :**  
cognitive, sociale, affective
- ➡ **2 influences :** Vygotski pour les interactions sociales et le développement cognitif ; Piaget pour le développement par conflit

### ➡ 1 CONCEPT POSÉ PAR L'ÉCOLE DE GENÈVE :

Le conflit sociocognitif est un « mécanisme de construction cognitive [basé sur] une divergence cognitive (conflit de réponses) et un désaccord social (avec un partenaire) » (Buchs et al., 2008). La régulation du conflit sociocognitif entraîne une réorganisation cognitive pour les apprenant.e.s.



# Édubref

Mars 2020



L'essentiel pour comprendre les questions éducatives

APPRENDRE ET COOPÉRER EN CLASSE

# Formation des AED Créteil - 2025



## Formation des Assistants d'éducation

---

### Note d'information du 16/01/2025 relative à la formation des assistants d'éducation

#### Inspection pédagogique régionale

Affaire suivie par :

Régis ASTRUC

Tél : 01 57 02 68 45

Mél : [ce.iprevs@ac-creteil.fr](mailto:ce.iprevs@ac-creteil.fr)

---

# Organisation

Première étape : un webinaire académique à destination des AED et éventuellement des CPE

Deuxième étape : un webinaire académique à destination des CPE uniquement

Troisième étape : une formation locale des AED menée par les CPE

Pour conclure

# Quelques dimensions à prendre en compte pour concevoir une formation :

- Se situer dans un contexte et un environnement : EPLE, bassin, académie, ..
- Les objectifs de la formation : qu'est ce que je veux qu'ils sachent faire ? Que savent il déjà faire ?
- Prendre en compte le fait que ce sont des adultes
- Les modalités ; quelles sont les modalités les plus pertinentes pour atteindre mes objectifs ? Penser les différentes manière de se professionnaliser
- tenir compte de la diversité des profils (AED expérimentés, néo-AED)
- La temporalité : quand est-ce le meilleur moment pour réaliser cette formation ?
  - Accompagner au quotidien → CM3
  - Temps de formation identifiés dans et hors l'établissement : articulation académie/EAFC, bassin et EPLE
- Les acteurs engagés : expertise

# Acteurs et partenaires

## **Acteurs possibles :**

- Collègues du bassin
- IA IPR EVS, chef d'établissement
- Autres formateurs de l'EAFC sur une thématique spécifique
- Tous les collègues de l'établissement (par exemple sur la santé infirmière, sur le décrochage RDS, ...)

## **Dans l'académie - 2024-2025 :**

Deux temps de formation : “L'un sera dédié à l'AED et à son environnement de travail en EPLE (missions, droits, devoirs des employés AED), tandis qu'un autre temps sera consacré au positionnement et aux gestes professionnels des AED de manière pratique.” V. Reig.

# Réflexion individuelle

Qu'est ce que je fais déjà ?

Qu'est ce que je m'autorise à faire ?

Qu'est ce que j'aimerais faire davantage ?

Qu'est ce que je ne m'autorise pas à faire ?

Qu'est ce que je retiens aujourd'hui ?

Comment j'envisage de faire évoluer ma pratique en matière d'accompagnement et de formation de mon équipe ?





# Bibliographie

Bourgeois, É. et Nizet, J. (2005). Chapitre premier. L'apprentissage adulte. Vers une nouvelle épistémologie. *Apprentissage et formation des adultes* (p. 9-23). Presses Universitaires de France.  
<https://shs-cairn-info.ezproxy.u-paris.fr/apprentissage-et-formation-des-adultes--9782130550259-page-9?lang=fr>.

Carré, P. (2020). Pourquoi et comment les adultes apprennent : De la formation à l'apprenance. Dunod.  
<https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2020.01>.