

11

SURVEILLANTS D'ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES (V5Z84)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier rassemble deux postes aux profils et aux conditions d'emploi différents :
 - Les « *conseillers principaux d'éducation* » (PCS 422d).
 - Les « *surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement* » (PCS 422e).
- Ces derniers comprennent les assistants éducatifs ou assistants d'éducation (AED), les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH, anciennement auxiliaires de vie scolaire), les assistants pédagogiques (AP), les animateurs scolaires...

Ils interviennent notamment dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire. Ils assurent la surveillance générale à l'intérieur de l'établissement et encadrent les sorties scolaires. Ils accompagnent les élèves dans la réalisation de leur travail scolaire à l'étude ou dans le cadre du soutien scolaire, assurent un premier niveau de gestion de la vie scolaire (absences, retards, tâches administratives, relations avec les parents) et participent à la conception et à l'animation d'activités (éducatives, culturelles, sportives, pastorales, loisirs...). Quant aux AESH, ils accompagnent plus largement les élèves en situation de handicap dans les actes de la vie quotidienne, l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles) et les activités de la vie sociale et relationnelle.
- Ce métier ne comprend pas les animateurs, éducateurs et moniteurs spécialisés dans le domaine de l'intervention sociale.
- ROME correspondant à cette FAP : K2104-Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement.

- **7 760 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,4 % de l'emploi régional).
- Parmi eux, 1 400 sont des conseillers principaux d'éducation (CPE) et **6 360 sont des surveillants et aides-éducateurs**.
- **89 %** des emplois de surveillants sont concentrés dans le secteur de **l'enseignement**.

Les analyses et les enjeux présentés ci-dessous portent sur les « surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement ».

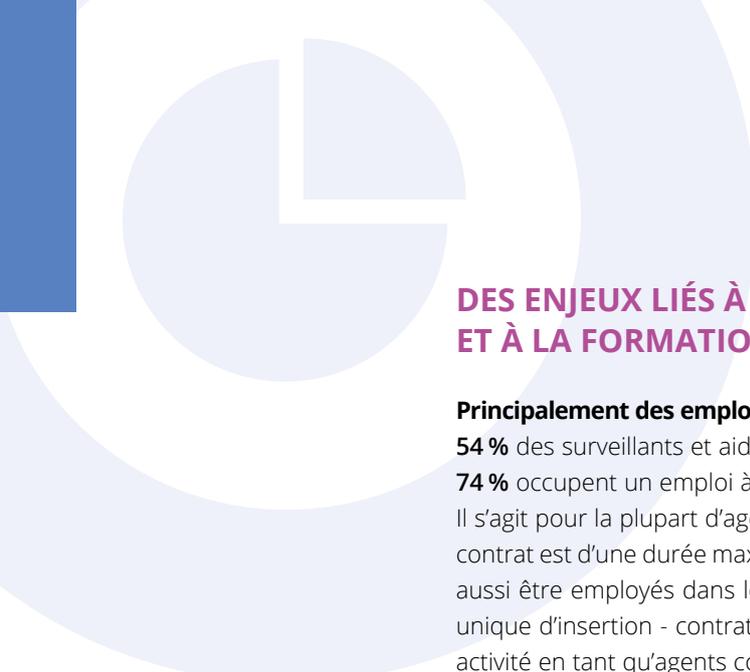
LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
 - *En tension structurelle **forte** sur dix ans.*
 - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, fluctuantes dans le temps.*

LES ENJEUX

- Ils concernent :
 - *La sécurisation des parcours et la formation des actifs.*
 - *La GPEC et l'offre de formation.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2018, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFM ABC au 31.12.2015) ; Insee (RP 2013-2017 millésimé 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).



DES ENJEUX LIÉS À LA SÉCURISATION DES PARCOURS ET À LA FORMATION DES ACTIFS

Principalement des emplois à temps partiel et à durée limitée (CDD, contrats aidés...)

54 % des surveillants et aides-éducateurs sont à temps partiel (contre 18 % tous métiers).

74 % occupent un emploi à durée limitée (contre 10 %).

Il s'agit pour la plupart d'agents contractuels de l'État recrutés par contrat de droit public. Leur contrat est d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de six ans. Ils peuvent aussi être employés dans le cadre d'un parcours emploi compétences (anciennement contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi, CUI-CAE). Ils exercent alors leur activité en tant qu'agents contractuels de droit privé. Les AESH peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI), au terme de six années continues d'engagement.

Des offres d'emploi majoritairement sur des contrats aidés

1 890 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an.

83 % des postes proposés sont des CDD de sept à douze mois (contre 10 % tous métiers), 16 % des CDD de moins de sept mois (contre 35 %) et seulement 1 % des CDI (contre 40 %).

À un niveau plus fin d'observation, il ressort que 88 % des offres portent sur des contrats aidés. Les offres déposées à Pôle emploi pour le ROME K2104-Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement concerneraient essentiellement des emplois de surveillants et aides-éducateurs.

Une population de jeunes actifs qui cohabite avec une population plus âgée

43 % des surveillants et aides-éducateurs ont moins de 30 ans (18 % tous métiers) et **34 %** ont 40 ans ou plus (59 %). L'ancienneté des actifs sur le marché du travail montre également la cohabitation de deux populations distinctes, l'une expérimentée, l'autre moins : **43 %** des actifs ont moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail (21 % tous métiers).

Essentiellement des diplômés de niveau bac et plus en emploi

46 % des surveillants et aides-éducateurs ont un diplôme de l'enseignement supérieur (39 %) et 34 % de niveau bac (20 %)

43 % ont un diplôme de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations ». Chez les jeunes, la part des diplômés de l'enseignement supérieur est nettement plus élevée que chez les seniors (46 % pour 37 %). Ce métier peut notamment être exercé par des étudiants préparant les concours de l'Éducation nationale.

➔ **Enjeu de maintien de l'employabilité des salariés, notamment ceux en milieu de carrière professionnelle.**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Favoriser les mobilités professionnelles dans la perspective d'un emploi plus stable (sensibilisation et accompagnement des professionnels dès l'entrée dans le métier).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ S'appuyer sur la mise en œuvre des parcours emploi compétences (anciennement contrats aidés ou contrat unique d'insertion, CUI) dans les établissements publics et associatifs. Ce dispositif intègre un accompagnement dédié et un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences dans le but d'une insertion durable des bénéficiaires sur le marché du travail.
- ➔ Envisager des évolutions professionnelles de court à moyen termes, selon le profil et le niveau de formation des actifs, vers les métiers d'animateurs socio-culturels, conseillers principaux d'éducation (responsable des activités éducatives, sur concours), enseignants, responsables d'établissements socio-éducatifs...

DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC ET À L'OFFRE DE FORMATION

Des difficultés de recrutement fluctuantes dans le temps

En 2018, les difficultés de recrutement sont notables (35 % de recrutements jugés difficiles *a priori* par les employeurs contre 45 % tous métiers) mais elles étaient bien plus faibles en 2016 (11 % contre 34 % tous métiers).

Des projets de recrutement et des emplois en hausse en lien avec les politiques publiques (Éducation nationale, emplois aidés)

Le nombre de projets de recrutement a connu une hausse importante entre 2012 et 2017 : **+ 114 %** (soit + 793 projets), puis une baisse en 2018 : **- 23 %** en un an (soit - 350 projets). On dénombre ainsi **1 140 projets de recrutement** pour ce métier, ce qui le place au 48^e rang des métiers les plus recherchés.

Plus globalement, sur le marché de l'emploi, le nombre d'actifs augmente fortement : **+ 9,3 %** entre 2010 et 2015 (+ 0,3 % tous métiers confondus).

Cette hausse des effectifs est notamment liée au renforcement de l'accompagnement des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers (soutien scolaire des élèves en difficulté, aide à l'intégration scolaire des élèves en situation de handicap...) ; au développement des activités intégrant les outils numériques (informatique, documentation...) et à l'ouverture plus large des établissements scolaires (accueil de publics non scolaires, dispositif « école ouverte »...).



→ Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (d'un point de vue quantitatif) ?

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Anticiper les flux d'emploi générés par la mise en œuvre des politiques publiques relatives notamment à l'inclusion des élèves en situation de handicap et au développement de fonctions diversifiées (assistant pédagogique, animations dans les centres de documentation ou animation des activités informatiques, par exemple).
- Anticiper l'accroissement des normes de sécurité et de gestion de crise applicables dans les écoles et établissements scolaires (plan Vigipirate...).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer sur la mise en œuvre des parcours emploi compétences (anciennement contrats aidés ou contrat unique d'insertion, CUI) dans les établissements publics et associatifs.
- Développer en région la mise en œuvre de certifications professionnelles telles que le CQP *éducateur de vie scolaire*.
- Renforcer la professionnalisation des actifs en matière d'accompagnement des élèves en situation de handicap, de gestion des conflits (médiation entre les élèves et la communauté éducative) et de responsabilité individuelle.

AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des questionnements sur le périmètre du métier

Les acteurs de l'enseignement rencontrés lors de présentations du présent diagnostic ne se retrouvent pas très bien dans la terminologie employée dans la nomenclature métier (FAP), qui regroupe dans les faits deux métiers aux conditions d'accès et aux statuts bien distincts. Compte tenu de la précarité des emplois et de la pluralité des fonctions recouvertes par les surveillants et aides-éducateurs, ce métier peine à s'inscrire pleinement dans le marché de l'emploi du secteur. De plus les terminologies employées ont varié dans le temps en fonction des textes réglementaires émanant de l'Éducation nationale, ce qui complexifie sa lisibilité. Pour autant les activités professionnelles auxquelles il renvoie s'inscrivent dans la durée et se diversifient, s'agissant notamment de l'individualisation de l'accompagnement scolaire des élèves et du caractère inclusif de l'école. Ces fonctions font ainsi l'objet de fiches métier dédiées dans le répertoire interministériel des métiers de l'État comme dans le répertoire des métiers de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Une différenciation accrue des profils selon les postes occupés

L'AED doit être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau bac. Il est recruté *via* le système d'information des agents temporaires de l'Éducation nationale (Siaten) par le chef d'établissement, qui peut lui faire passer un entretien.

L'AP est au moins titulaire d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat dans l'une des disciplines enseignées au lycée – un niveau de formation qui lui permet de s'intégrer facilement aux équipes. Prioritairement recruté parmi les étudiants préparant les concours de l'enseignement, son activité d'assistance pédagogique constitue une expérience qui lui sera utile dans l'exercice de sa future profession.

Les AESH sont notamment recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne ; les candidats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, des élèves en situation de handicap ou des étudiants en situation de handicap... Ils bénéficient en outre d'une formation d'adaptation à l'emploi. Les dispositifs de formation se déclinent différemment en fonction du type de contrat. La formation des accompagnants s'étale sur une durée d'au moins 60 heures et est assurée par le ministère de l'Éducation nationale.