

Projet de professionnalisation des Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS)

REALISE PAR LE COLLECTIF AVS DE LOIRE-ATLANTIQUE ENTRE NOVEMBRE 2006 ET
MARS 2007 vendredi 30 mars 2007

Préambule

L'objet de ce document est de proposer, grâce à la mutualisation de nos expériences de plusieurs années et dans la limite de nos compétences techniques, un projet cohérent de professionnalisation des Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) au sein du système éducatif.

Que ce document, aux côtés des autres travaux collectifs d'AVS, puisse apporter sa contribution au débat sur « l'intégration scolaire du handicap ».

Par professionnalisation, nous entendons « métier », « profession », avec ce que cela implique : formation qualifiante au sein d'une école, création d'un diplôme, reconnaissance légale d'un statut professionnel. (Cf. III- Formation)

Dit autrement : s'engager à pérenniser à la fois les compétences et les postes du personnel œuvrant à l'intégration scolaire et non, comme c'est malheureusement actuellement le cas, pérenniser seulement la présence de ce personnel au travers d'une politique de recrutement basé sur des contrats aidés (CA et CAE) induisant une rotation importante, une perte de compétence et une moindre qualité d'accompagnement. (cf. Introduction).

Nous, AVS de Loire-Atlantique, dénonçons avec force cette politique, nuisible, selon notre point de vue, aux enfants et à l'ensemble des acteurs du système éducatif.

Notre objectif à travers ce présent travail est d'œuvrer à l'intérêt des enfants concernés par la politique d'intégration scolaire du handicap afin que cette dernière cesse de se contenter d'invocations et de déclamations de principes (comme il nous semble que ce soit le cas) mais commence enfin à se donner des moyens véritable d'évaluation de ses objectifs en les confrontant aux réalités de la mise en œuvre du dispositif AVS au sein de l'Éducation Nationale (EN).

Qu'elle cesse également de considérer ce travail comme une fonction au rabais ne relevant pas d'interventions véritablement professionnelles et n'induisant aucune exigence technique, d'analyse et de savoir-faire - dignes de rendre légitime la prétention à un processus de professionnalisation tel qu'exprimé ci-dessus.

En ce sens l'intérêt des enfants en situation de handicap et de leur famille converge avec celui du personnel qui concourt à rendre l'école accessible à tous.

Notre travail ne prétend pas à l'exhaustivité mais à s'inscrire dans la complémentarité des productions des collectifs d'AVS d'autres départements, notamment l'ensemble des référentiels de compétence construits par nos collègues.

Il se veut une base de discussion tant pour les professionnels concernés que pour les familles.

La présentation de notre travail collectif se divise en quatre parties :

- ***En introduction :***

Une analyse critique du dispositif légal des AVS : pour une évaluation qualitative du dispositif.

Puis notre vision collective s'organise de la manière suivante :

- I- Statut, employeur et organisation interne du service
- II- Compétences, missions et espaces d'interventions
- III- Recrutement, formation et évolution de carrière.

- ***Conclusion.***

Introduction : POUR UNE EVALUATION QUALITATIVE DU DISPOSITIF

- Auxiliaire de Vie Scolaire est un métier

Nous pensons qu'il convient de donner une place légitime et pérenne au personnel AVS.

Notre rôle et nos missions (Cf. II- Missions ; pour résumer : participer à favoriser la socialisation et l'apprentissage des enfants concernés par l'intégration scolaire) font de nous des protagonistes nécessaires à la mise en œuvre d'une accessibilité à une scolarité dite ordinaire des enfants en situation de handicap.

Malheureusement la précarité des contrats en cours ne permet pas de continuité dans la mise en œuvre des compétences acquises.

Cet état de fait est dommageable pour un grand nombre d'élèves encore dépendants d'un soutien technique, éducatif ou pédagogique particulier tel qu'en délivrent les AVS (parallèlement aux prises en charge extrascolaires quand elles existent et conjointement au rôle de l'enseignant ou de l'enseignant spécialisé : nos expériences nous montre que nos interventions sont complémentaires et non substitutives).

La fonction d'AVS comporte de nombreuses exigences véritablement professionnelles : un fait qui est pour nous en complète contradiction avec le choix politique de recrutement et de gestion de ce personnel.

Depuis quatre ans, voire plus pour certains d'entre nous (qui étaient employés par des associations avant que le dispositif ne bascule au sein de l'EN en septembre 2003), nous avons pu constater et nous vérifions tous les jours que les compétences nécessaires pour exercer cette fonction sont à la fois de l'ordre de :

- Celles relevant du secteur médico-social, en particulier de la relation éducative (compétences psychosociales propre aux métiers comme éducateur spécialisé et moniteur-éducateur, compétences techniques propres aux métiers d'aide médico-psychologique)
- Mais aussi, pour nombre de situations d'accompagnement, de celles appartenant au champ de l'enseignement (compétences pédagogiques d'adaptation des supports d'apprentissage).

Malgré la diversité des types d'accompagnement lié à la diversité des handicaps, ces compétences sont transversales à l'ensemble du personnel AVS et permettent d'affirmer le caractère polyvalent de ses compétences professionnelles.

Le métier d'AVS tel que nous sommes des milliers à l'exercer quotidiennement nous semble donc à la croisée des champs du travail social et de l'enseignement.

Il ne nous semble pas devoir se substituer à aucun métier historique de ces champs (éducateur, moniteur-éducateur, enseignant, enseignant spécialisé...) mais nous apparaît comme répondant à un besoin spécifique de complémentarité avec ces métiers.

L'évolution historique de l'École, les questions et les difficultés qu'elle rencontre et qui sont si largement pointées dans le débat public, nous semblent, en ce qui concerne les spécificités de « l'intégration scolaire » (qui vient décloisonner l'enseignement spécialisé de l'enseignement « ordinaire », historiquement en France construits séparément), appeler la création d'un nouveau personnel.

Création qui nous semble la condition du maintien d'un service public d'éducation répondant au critère républicain d'égalité d'accès à l'éducation.

L'actuelle organisation de la gestion du personnel AVS (et *a fortiori* celle du plus récent personnel Emploi de Vie Scolaire EVS) induit une perte dommageable de compétences et une telle rotation du personnel qu'on ne peut qu'amèrement constater que cette politique, dans sa forme actuelle, ne permet pas de fournir à l'école le professionnalisme qu'un pays comme la France est en devoir d'exiger pour sa jeunesse, fut-elle handicapée.

« **Emploi tremplin** » ?

La raison invoquée par le législateur pour justifier ce hiatus réside dans la qualification de la fonction d'AVS « d'emploi tremplin ».

AVS est de ce point de vue un « job » de passage, destiné à des étudiants, qui permettrait d'accumuler des expériences au sein du système éducatif en travaillant avec des professionnels et des enfants en situation de handicap afin à la fois de financer leurs études et de préparer une entrée dans un métier historique du champ de l'enseignement ou du travail social.

Cette posture du législateur, outre le fait qu'elle permet à bon compte de faire des économies substantielles au détriment d'un personnel incidemment destiné à n'être qu'une succession d'éternels débutants, outre qu'elle semble ne pas s'intéresser ou semble préférer ignorer la moindre qualité des accompagnements auprès des enfants découlant de la rotation rapide du personnel, comporte une lacune majeure que nous, AVS de Loire-Atlantique, souhaiterions ardemment voir comblée.

Il s'agit de l'absence d'évaluation qualitative concernant la pertinence de cette qualification « d'emploi tremplin ».

Évaluation qui aurait à n'en point douter des applications générales quant à la manière de mener la « politique d'intégration scolaire du handicap ».

Cette évaluation, par le biais d'une enquête statistique (accompagnée d'une exploitation rigoureuse et non-idéologique des données récoltées) permettrait (par exemple) de mesurer des critères essentiels comme :

- 1- Combien d'AVS sont réellement étudiants ?
- 2- Combien abandonnent leurs études en cours d'emploi d'AVS et pourquoi ?
- 3- Combien, parmi le personnel étudiant, et combien parmi la totalité du personnel parviennent à être admis à un concours d'entrée d'une école de formation à un métier de l'enseignement ou du travail social ? Au bout de combien de temps ?
- 4- Quelle est la part des occupants « emploi tremplin » AVS dans l'ensemble des reçus aux concours des métiers de l'enseignement et du travail social ?

Les conclusions d'une telle démarche, associée à l'action des organisations professionnelles représentatives du monde enseignant, permettraient d'ouvrir des pistes solides quant aux formes de poursuite de cette politique de gestion du personnel participant à œuvrer à l'intégration scolaire.

Depuis quatre ans, la communication du ministère (ou du gouvernement) sur le sujet de la politique d'intégration scolaire du handicap se limite à une perspective strictement quantitative souvent peu scrupuleuse à manier des chiffres sans explications (y compris lorsque des députés interpellent le ministre à l'Assemblée Nationale) :

- Affirmation fière d'un certain nombre d'emplois créés sans préciser qu'il s'agit uniquement de temps partiels – donc d'un personnel en survie entre 500 et 700 euros par mois.

- Chiffres brandis afin de démontrer la progression du nombre d'enfants en situation de handicap accueillis à l'école – mais la [loi n° 2005-102](#) rend cet accueil obligatoire et l'augmentation d'un chiffre n'a jamais rien dit de la qualité de ces réalités.

L'invocation de ces chiffres nous rend, nous acteurs quotidiens de cette politique, très sceptiques (c'est un euphémisme) quant à l'adéquation entre les ambitions affichés par la loi et les moyens qui lui sont actuellement donnés.

Nous, AVS de Loire-Atlantique, considérons la mise en œuvre de cette politique comme de plus en plus éloignée des perspectives républicaines de l'égalité d'accès au système éducatif et de la volonté de donner à la jeunesse une éducation, digne d'être ainsi nommée.

Notre perception, loin de pouvoir prétendre à la légitimité d'une véritable enquête, nous pousse à faire les constatations suivantes : une majorité de nos collègues ne sont pas étudiants et une majorité de nos collègues échouent dans la préparation des concours.

Ce dernier point nous semble trouver son origine dans la puissance des nécessités d'investissement professionnels que comporte la fonction d'AVS et dans le sentiment, à l'exercer, qu'il s'agit bien là d'un travail véritable qui ne devrait pas avoir vocation à n'être qu'un « emploi-tremplin » tel que défini par le législateur mais devrait pouvoir se constituer en profession véritable.

Ceci pourrait démontrer que le pouvoir politique sait prendre acte, au-delà des invocations incessantes des « contraintes extérieures » et des « seules politiques possibles » en matière de financement public, du point de vue des acteurs du système éducatif – au lieu de ne les considérer uniquement que comme des variables selon la mode du monopole sans partage de la pensée gestionnaire propre aux politiques de l'emploi.

De plus, quel cohérence y a-t-il à prétendre servir l'expérience des citoyens désirant pénétrer les champs professionnels du travail social et de l'enseignement en les faisant travailler sous statut très précaire (travail individualisé, temporaire, mal payé ; pour justifier ces faits, le texte qui en instaure la mise en place interdit explicitement d'envisager tout caractère professionnel des interventions) et, dans le même temps, en réduisant sans cesse l'investissement dans les budgets alloués à l'action social, à l'éducation et à la solidarité, en bref en poursuivant le retrait de l'État de ses fonctions sociales ?

Il nous apparaît donc que la notion « d'emploi tremplin » ne correspond en rien aux finalités qu'elle prétend s'assigner mais participe juste d'une politique qui se refuse à se donner les moyens de ses ambitions.

Il faut ajouter que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) reste largement insuffisamment accessible et constitue un parcours uniquement individuel dont la réussite relève de l'exploit.

Là encore une véritable évaluation de terrain permettrait de préciser de manière plus fine ce que nombre d'AVS exprime quotidiennement sur les forums de discussion ou entre eux.

Mais tout se passe comme si le législateur craignait qu'une évaluation rigoureuse et non-partisane de la pertinence de ses critères et de ses choix quant à la politique d'intégration scolaire du handicap ne les révèlent empreint de renoncement et d'absence de volonté à faire face à l'exigence démocratique de Service Public d'Éducation.

Nous, AVS de Loire-Atlantique, citoyens français, refusons de répondre par la silence et la résignation à ce que nous percevons comme une politique du renoncement.

Actuellement l'« emploi tremplin » AVS ne connaît aucune passerelle vers le métier d'enseignant ou vers un autre métier, aucune voie privilégiée permettant de prendre acte des compétences acquises.

C'est le circuit ordinaire du concours d'entrée qui attend l'AVS motivé par ce métier ; mais il en exerce déjà un, et qui lui prend beaucoup de temps et d'énergie !

« Emploi tremplin », peut-être, mais si c'est pour sauter sur place et au passage permettre à un ministre de se gargariser de chiffres et de communiquer à outrance sur le bien-fondé de sa politique dont l'existence n'est permise que parce que la main-d'œuvre qui en est à l'origine est exploitée et trompée, on peut se demander à qui sert vraiment le tremplin.

C'est ainsi que l'investissement fourni quotidiennement par le personnel AVS pour répondre aux besoins des enfants en situation de handicap ne se traduit par aucune reconnaissance légale officielle.

Alors c'est bien souvent à contrecœur et par nécessité strictement économique qu'après parfois plusieurs années de pratique - et tentatives infructueuses vers des concours de métiers tels que travailleur social ou Professeur des écoles - des AVS doivent envisager de quitter cette fonction.

Le temps de devenir compétents et c'est la sortie.

Quelle évaluation ?

Que révélerait une réelle évaluation sur ces sujets que l'on vient d'évoquer ?

Il est permis aux responsables politiques de s'enquérir à cet effet des nombreux travaux universitaires produits par des étudiants en sociologie ou en science de l'éducation sur le sujet très précis de la politique d'intégration scolaire du handicap, de croiser les conclusions ou, pourquoi pas, au lieu de se

contenter de la petite lorgnette d'un rapport parlementaire comme le rapport Geoffroy (qui n'a rencontré aucun AVS et pris acte d'aucun écho de ce personnel), d'engager une véritable enquête auprès des AVS et de ceux avec lesquels ils et elles travaillent afin de définir, en connaissance de cause, la meilleure politique à tenir pour que les ambitions affichées ne restent pas éternellement lettres mortes.

Ainsi la professionnalisation des Auxiliaires de Vie Scolaire se révèle être belle et bien nécessaire pour les enfants accompagnés, pour les personnels titulaires de l'Éducation nationale (qui pourront voir se stabiliser un personnel aujourd'hui trop temporaire pour engager des collaborations sereines) et pour les AVS eux-mêmes, qui pourront enfin voir leur métier reconnu à leur juste valeur sans être obligé de le quitter ni -du fait des conditions de rémunérations- de survivre en l'exerçant.

Par défaut d'évaluation et d'enquête auprès du personnel AVS par les pouvoirs publics pour vérifier la pertinence de cette notion « d'emploi tremplin »,

par défaut d'une prise en compte de ses expériences (riches, nombreuses et surtout professionnelles),

par défaut d'une véritable évaluation qualitative du travail accompli permettant de contribuer à démontrer le danger que représente pour l'École une politique éducative qui ne se donne pas les moyens de ses ambitions et se limite à des invocations

par défaut de cette démarche qui démontrerait, nous en sommes convaincus, la nécessité de construire ce métier, nous proposons ici une manière de mettre en place ce processus tant souhaité par nous de création du métier d'Auxiliaire de Vie Scolaire.

I- STATUT, EMPLOYEUR ET ORGANISATION DES SERVICES

a- statut et employeur

Étant donné que l'Auxiliaire de Vie Scolaire, ainsi que son nom l'indique, intervient depuis sa création (emploi associatif) au sein de l'école (Cf. II- Espaces d'intervention), étant donné que nos expériences accumulées montrent clairement que sa présence répond à un besoin qui n'est ni superflu ni un luxe, son employeur ne peut-être selon notre point de vue que l'Éducation Nationale.

Le métier d'AVS est pour nous, à l'instar du métier d'enseignant, destinée à être employée par l'Éducation Nationale en tant que contribuant au service public d'éducation.

Nous, AVS de Loire-Atlantique, sommes très attachés au caractère scolaire de nos interventions, qui constituent le fondement de la polyvalence croisée entre certaines compétences du métier d'enseignant et d'autres de celui de travailleur social qui caractérise la pratique des AVS sans pour autant, comme il a déjà été précisé, que l'AVS ne se substitue à l'un ou à l'autre.

Les AVS travaillent en effet à adapter l'enfant à l'école mais également (et ce fait se doit d'être légalement reconnu) à adapter l'école (entendue ici en terme de personnel et d'usagers) à l'enfant.

C'est dans cette perspective que doit pour nous se trouver inscrite, au sein des missions de l'AVS, la notion de « personne-ressource » propre au champ du travail social. (Cf. III- Missions).

Ainsi leur statut pourrait se rapprocher, en terme de niveau de rémunération et de qualification, à celui des moniteurs-éducateurs ou des éducateurs spécialisés.

b- organisation de service

Service administratif et « pôle AVS »

Pour garantir à la fois une gestion administrative de qualité des recrutements, des contrats, des formations, des affectations des AVS et un échange professionnel interne suffisant concernant les problématiques propres à leurs interventions il nous semble intéressant de proposer une séparation spatiale et de fonctionnement entre service administratif et service d'intervention.

Cette séparation de l'organisation de services se pratique entre le service administratif (et hiérarchique) basé dans les Inspections Académiques (service déconcentré de l'EN et employeur des AVS) et les groupes d'AVS regroupés par secteur géographique (circonscriptions ?) ayant tous obligation de réunion mensuelle d'une journée pour échanger sur leur pratique professionnelles au titre de la « concertation » ou de « l'analyse de pratique ».

Ainsi les AVS bénéficient alors, au même titre que la liberté pédagogique des enseignants, de la « liberté pédagogique et éducative » en ce qui concerne leur pratique professionnelle dont le contrôle horizontal et collectif est induit et garanti par l'inscription légale de cette journée au titre de missions de l'AVS.

Le grand intérêt de ce « pôle AVS » serait, outre de garantir à l'ensemble des acteurs de l'intégration scolaire des enfants handicapés (enseignants référents, enseignants, inspecteurs de circonscription, parents, MDPH..) une véritable qualité de travail du personnel AVS (puisque contribuant à la constitution d'une véritable culture professionnelle), de permettre de constituer à l'échelle d'un territoire comme la circonscription une véritable équipe de professionnels AVS capable de se soutenir, d'augmenter par l'émulation collective instituée ses capacités et de travail et la qualité de ses interventions auprès des enfants.

[La journée mensuelle d'analyse de pratique est abordée à nouveau dans la partie III- Formation.]

Dans cette perspective, les « pôles AVS » de secteur sont chargés de mettre en place la journée mensuelle de concertation par le biais d'un délégué de secteur déchargé du temps nécessaire à la préparation des réunions. (Cf. ci-dessous).

Ils sont également chargés d'accueillir et de soutenir les étudiants AVS en formation. (cf. III- Formation).

Quant au service administratif à l'IA, il continuerait d'attribuer les accompagnements après communication des Commissions des Droits et de l'Autonomie (CDA) des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), de répartir les vacances (sur proposition des secteurs ; tranche les litiges), d'organiser la formation continue spécifique. Il recueille les souhaits des AVS des pôles en ce qui concerne les interventions en classes spécialisés (CLIS et UPI, actuelles missions de l'AVS-co) ou en classe dites ordinaires (actuelles missions des AVS-i).

Le délégué de pôle

Ce délégué, déchargé du temps nécessaire, est une charge tournante (entre volontaires) et temporaire (sur par exemple une année scolaire, mais pas au-delà. Autre ?).

Il n'a aucune responsabilité hiérarchique sur ses collègues et est également chargé de représenter son secteur auprès du service administratif (il remonte les demandes de formation et de l'organisation des vacances, il accueille les étudiants AVS etc....).

Il n'a pas non plus de primes ou de salaire plus élevé ; le passage par ce rôle peut constituer un point (volontariat ?) des missions des AVS et contribuer à l'émulation collective déjà évoquée plus haut.

Le délégué de pôle organise les journées mensuelles d'analyse de pratique et la désignation d'un secrétaire et d'un animateur de réunion.

La rotation continue de cette charge permet d'assurer une cohésion et un travail d'équipe au sein des AVS du pôle indispensable à des interventions de qualité auprès des enfants et de l'institution scolaire.

L'expérience de délégué peut constituer un accès vers le métier de coordinateur des AVS (toujours présent dans notre projet, mais en plus grand nombre, dans le service administratif tel que nous l'avons pensé), toujours à l'échelle départementale et au sein de l'I.A., grâce à la connaissance qu'il aura développé du terrain, de la gestion des temps d'échanges et des problématiques pouvant être rencontrées par ses collègues. (Cf. III- Evolution de carrière).

II- MISSIONS, COMPETENCES ET ESPACES D'INTERVENTION

Pour un développement fourni des missions et compétences de l'AVS confère les référentiels de l'APASEPH, du collectif AVS 35 et des autres départements. Ce à quoi nous ajoutons :

a- missions et compétences

Étant employés seulement par l'Éducation Nationale, les AVS ont des missions liées à la notion d'accessibilité à l'école des enfants porteurs d'un handicap.

Répondant à des compétences tels que déjà évoquées (et se situant à l'intersection des champs professionnels de l'enseignement et du travail social : compétences psychosociales, techniques et pédagogiques ; cf. référentiels), l'AVS a pour mission d'accompagner, selon les décisions des MDPH, les enfants en situation en handicap à l'école, de manière individuelle ou collective, afin de participer aux côtés des autres professionnels à favoriser leur socialisation et leur apprentissage.

Nous, AVS de Loire-Atlantique, estimons également que les missions des actuels AVS-i et AVS-co se doivent d'être fondues : l'intervention au sein d'une classe spécialisée comme les CLIS ou les UPI doivent relever également des missions de l'AVS, dans un esprit de collaboration avec l'enseignant tel que décrit ci-avant mais élargi aux spécificités d'une classe spécialisée.

Ces missions sont veillées à être remplies dans une perspective de souci constant d'autonomie et de grande vigilance à ne pas créer une relation de dépendance à la relation, principe de base établissant le caractère discret du travail de l'AVS.

A l'instar des métiers du champ du travail social, l'objectif (idéal) des interventions de l'AVS est de travailler à faire disparaître l'objet de son travail.

L'autonomie est le point de mire de toute intervention.

Dans ce contexte, l'AVS a pour base son évaluation professionnelle qu'il peut confronter chaque mois aux points de vue et aux expériences de ses collègues du « pôle AVS » auquel il appartient.

L'AVS, participant en tant que professionnel à l'accès et à la réussite scolaire de l'enfant, a une place à part entière dans l'équipe de suivi de scolarisation aux côtés du ou des enseignants et de l'enseignant référent.

Il a envers ce dernier obligation de collaboration, dans l'intérêt de la bonne mise œuvre du projet personnalisé de scolarisation tel que prévu dans la [loi n° 2005-102 de février 2005](#).

Il peut, selon évaluation conjointe avec les enseignants, avoir sa place dans les conseils de classe du secondaire.

Son point de vue doit être pris en compte et une valeur juste doit être accordée aux informations et à l'analyse qu'il exprime dans ces espaces professionnels. (Aujourd'hui ces faits dépendent trop des bonnes volontés et sont trop dépendants de la situation précaire et temporaire de l'AVS).

Son bilan est le fruit de son travail et il doit pouvoir le présenter et le défendre seul, après cependant une concertation auprès de ou des enseignants avec lesquels il collabore.

Ses écrits sont versés au dossier scolaire de l'enfant.

L'AVS est officiellement autorisée à échanger et travailler avec la famille quant au cadre scolaire et selon le principe de collaboration mais l'enseignant reste en tant que responsable pédagogique l'interlocuteur privilégié des familles.

Il a la possibilité de contacter les autres professionnels (internes ou externes à l'école) accompagnant l'enfant dans l'objectif d'améliorer la qualité de son travail.

Sa qualité de « personne-ressource » est inscrite dans ses missions. (Cette notion est développée ci-dessous).

b- espaces d'interventions

L'espace d'intervention professionnel des AVS reste donc l'école, et strictement l'école.

Nous, AVS de L-A, estimons essentiel de limiter les interventions de l'AVS à l'espace de vie collective et d'apprentissage que représente l'école. Par conséquent, nous sommes fermement opposés à la proposition de la CFDT (par le biais du SGEN) d'unir en un seul métier les fonctions d'Auxiliaires de Vie Scolaire et celle d'Auxiliaire de Vie Sociales. (Ces dernières intervenant à domicile).

Mais l'AVS ne resterait pas sans intervention vers les espaces collectifs que sont les accueils périscolaire et les accueils de loisir.

Le rôle et la compétence de « personne ressource » abordée précédemment se mettrait également en œuvre au travers du soutien que l'AVS peut apporter au personnel périscolaire et au personnel animateur d'accueil de loisir pour préparer l'accueil d'un enfant handicapé, sans forcément que celui-ci soit l'enfant accompagné par l'AVS à l'école.

En effet, ayant une connaissance générale approfondie des différents handicaps (trisomie, autisme, maladies mentales, infirmités motrices cérébrales, maladies orphelines, déficiences motrices ou intellectuelles...) du fait de sa formation (Cf. partie suivante, III), de sa polyvalence qui en découle, (particularité de ses compétences professionnelles) et du fait qu'il travaille à l'école, l'AVS est très bien placé pour apporter son expérience quant aux nécessités de la préparation d'un accueil serein et professionnel d'un enfant handicapé au sein d'un espace de vie collective.

L'objectif d'une politique d'accessibilité n'est pas de multiplier le personnel spécialisé dans tous les espaces collectifs mais bien plutôt que les personnels déjà en place soient capables et formés pour accueillir un enfant en situation de handicap.

Avoir « un adulte à soi » ne peut constituer un objectif sérieux dans une politique ambitieuse et soucieuse d'apporter aux personnes handicapées la place que toute société évoluée se doit de lui construire, basée sur l'autonomie la plus importante possible.

Néanmoins, il est juste, dans le souci de répondre aux besoins à la fois des familles et des personnels, d'envisager des exceptions à ce principe sur la base d'un travail approfondi avec chacun des acteurs des situations particulières qui feraient naître un doute quant à son application stricte.

Cette démarche auprès du personnel périscolaire s'effectue déjà dans bien des cas, mais elle doit être reconnue officiellement et donc devenir légalement partie des missions de l'AVS, en tout cas dans le cadre d'une véritable professionnalisation - et non de la poursuite d'une politique d'emploi précaire indigne de la politique éducative d'un pays développé.

Au sein de l'école et de la classe dans laquelle il intervient, l'AVS a la possibilité de s'occuper d'un groupe d'enfants dans lequel se trouve celui qu'il accompagne (ou pas, selon son évaluation professionnelle et celle du pôle AVS) en menant cela sous la forme d'ateliers dont les supports et le déroulement relèvent toujours du travail de l'enseignant.

Ses interventions ne sauraient se limiter aux seules interventions auprès de l'enfant ou des enfants qu'il accompagne et son travail ne saurait se substituer à celui de l'enseignant.

Cela est fidèle aux principes fondant l'existence du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) de l'enfant suivi afin d'éviter la stigmatisation et de favoriser la socialisation.

Cette intervention vers des groupes d'enfants (soumise à évaluation conjointe de la part de l'AVS et de l'enseignant) ne signifie pas, comme précisé ci-dessus, une prise des responsabilités de l'enseignant présent mais permet de faciliter le rôle d'intégrateur de l'AVS au cœur la vie de la classe par la participation qu'il effectue alors, par le biais de la prise auprès de l'enseignant d'un rôle apparenté à celui d'assistant pédagogique.

Travailler pour un enfant mais aussi pour les autres, considérant qu'un adulte dans une classe n'est pas une machine ni de la matière inerte et qu'il a par sa seule présence vocation à intervenir auprès de chacun (en fonction bien entendu de l'évaluation conjointe avec l'enseignant, du cycle scolaire et du handicap de l'enfant accompagné et à la mesure de l'objectif premier de sa mission d'accompagnement).

Cette variation des champs d'intervention est bénéfique pour l'AVS lui-même qui peut être associé à une autre dynamique au sein de la classe et servir l'ambition de sa mission.

III- RECRUTEMENT, FORMATION ET EVOLUTION DE CARRIERE

a- recrutement, principes généraux de formation

L'Éducation Nationale étant l'employeur, il conserve le devoir de garantir la cohésion et la gestion des services qui sont amenés à être créés, ou plutôt développés puis pérennisés. Il recrute donc les AVS diplômés.

La formation de deux ans, dispensée conjointement par des écoles de travail social et les IUFM, conformément au caractère croisé et polyvalent des compétences et des missions des AVS, comporte une mise en situation professionnelle dès la première année au sein d'un pôle AVS avec une organisation en alternance avec les heures de formation hors-institution scolaire.

Elle aboutit à un diplôme de niveau III avec un statut de travailleur socio-éducatif.

Cette formation est donc qualifiante au métier d'AVS.

Son « droit d'entrée » est moins élevé que ceux induits par les concours des autres métiers du travail social.

Nous aimerions conserver un niveau de sélection baccalauréat pour que ce métier accueille avant tout des gens motivés et ayant envie, pas ceux faisant preuve du plus grand bagage scolaire – bien qu'ils puissent bien évidemment se confondre ; ceci sans pour autant réduire à néant le niveau de la formation, bien au contraire.

Suivant la même logique, il semble normal d'accorder confiance à des titulaires de diplôme inférieur au baccalauréat, du type CAP Petite Enfance ou justifiant d'expériences professionnels au sein des écoles (ATSEM) ou dans des institutions accueillants des enfants faisant montre d'une grande motivation à travailler dans l'intérêt des enfants et du service public d'éducation.

Nous, AVS de Loire-Atlantique, sommes résolus à affirmer que le législateur doit avoir la volonté de ne pas reproduire au travers de ce métier, comme c'est trop souvent le cas, les cloisonnements sociaux existants en cloisonnements professionnels : c'est dans cet esprit que l'esquisse ici proposée s'est efforcée d'être pensée.

b- formation

Formation initiale

Les AVS venant d'être recrutés reçoivent les connaissances minimums nécessaires pour aborder le handicap et offrir les situations humaines indispensables à l'exercice de leur prochaine mission.

Il leur est proposé, en plus de ces connaissances, une formation initiale diplômante calquée peu ou prou sur l'ossature du contenu de la formation des travailleurs sociaux : droit, sociologie, psychologie, connaissance des autres métiers du champ, histoire des politiques sociales etc.. dans la mesure des nécessités de qualification d'un diplôme de niveau III.

Des modules sont délivrés par les écoles publiques de travail social et d'autres par les IUFM, peut-être en commun avec les travailleurs sociaux et professeurs des écoles en formation - ce qui aurait pour effet de faire se former en partie ensemble des personnels appelés à travailler ensuite en commun, malgré que ce ne soit pas strictement sur le même versant, concernant le travail scolaire, pédagogique et psychosocial vis-à-vis du handicap ; ceci constitue un très grand avantage pour la qualité du travail.

Formation continue

1- formation spécifique

Elle est organisée par les services de l'IA (missions des coordinateurs) en fonction des besoins exprimés par les pôles AVS et en fonction des propositions des coordinateurs.

Elle est obligatoire et partie intégrante du métier d'AVS.

Les formations continues restent seulement accessibles aux AVS diplômés ayant besoin de recevoir une formation approfondie sur les nouveaux types de handicaps qu'ils rencontrent ou sur des sujets leur permettant de fournir leur pratique professionnelle et la qualité du travail qu'ils fournissent.

2- analyse de pratique

La journée mensuelle d'analyse de pratique est légalement inscrite comme obligation professionnelle (au titre des missions) et constitue l'ossature du principe de constitution collective de la culture professionnelle des AVS.

Elle a un caractère de formation continue bien qu'elle ne puisse faire obtenir aucun diplôme ou autre reconnaissance légale. Elle contribue à enrichir la pratique des AVS (et incidemment la qualité de leur travail) par le biais d'échange, de confrontation, d'écoute et d'analyse collective des situations rencontrées individuellement.

Elle participe à justifier le passage d'échelon à l'ancienneté professionnelle.

(Cf. III- évolution de carrière)

Cette journée est organisée par le délégué de pôle qui a la charge de trouver la salle, de constituer l'ordre de jour, d'organiser la désignation collective de l'animateur et du secrétaire de séance et de faire face à l'ensemble des obligations logistiques afférentes.

Elle se déroule, sauf demande collective contraire, indépendamment de toute présence hiérarchique.

c- Evolution de carrière

Pour l'Auxiliaire de Vie Scolaire devenu professionnel, l'évolution de carrière doit se traduire aussi de manière salariale avec une gradation de l'échelon en fonction de l'ancienneté.

Enfin, les postes de coordinateurs sont donc occupés en majeure partie par d'anciens Auxiliaires de Vie Scolaire justifiant d'une expérience et de compétences suffisantes.

Des passages privilégiés (type concours interne, VAE collective, formation en partie dispensée) sont légalement établies entre les métiers d'AVS, d'enseignant, de moniteur éducateur.

Conclusion

Notre présent travail s'articule autour d'une vision globale du système éducatif et en particulier de l'ensemble institutionnel créé par le volet « scolarisation » de la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) sur le handicap.

Il prétend à contribuer au débat (sur le versant de l'intégration scolaire du handicap) des politiques éducatives.

Nous souhaitons ainsi qu'il fasse naître l'intérêt qu'il mérite auprès des associations de familles et de personnes handicapées, auprès des enseignants et de leur syndicats, auprès des professionnels œuvrant à la prise en charge extrascolaire des enfants dits « en intégration » (qui ont ces dernières années souvent travaillé avec des AVS) et auprès des élus, représentants du peuple français.

Le collectif avsico44

avsico44@yahoo.fr