



Contrats AED pour les futurs enseignants : c'est aussi l'affaire des universités !

2 juillet 2019

Afin de permettre aux étudiants et aux étudiantes qui se destinent au métier d'enseignant d'effectuer une entrée progressive et éclairée dans le métier tout en les soutenant financièrement, le ministère de l'éducation nationale a prévu de proposer des contrats d'AED (assistants d'éducation). Ce dispositif va remplacer les EAP et les M1 MEEF en alternance.

Ce sont des contrats de trois ans, démarrant en L2, pour être poursuivis en L3 et M1. La rémunération est intéressante et cumulable avec les bourses. Les contractuels devront passer 8 heures par semaine dans un établissement, école ou collège, dans lequel ils exerceront des tâches qui évolueront au cours des années vers une prise de responsabilité de plus en plus complète : de l'observation ou aide aux devoirs en L2, jusqu'à un enseignement en responsabilité dans une classe lors de leur M1. On trouvera plus de détails sur le site [devenir enseignant](http://www.devenirenseignant.fr)¹.

Des conditions indispensables dans le recrutement et l'organisation

Une première vague de contrats d'AED sera proposée à la rentrée 2019 au niveau L2, dans le premier degré et dans certaines disciplines du second degré pour lesquelles le recrutement est difficile. Les mathématiques sont pleinement concernées.

La SMF la SMAI et la SFdS se réjouissent de la mise en place effective de ce dispositif qui peut créer une attractivité pour ces métiers et constituer un réel soutien pour les étudiants pendant leurs études (en effet de nombreux étudiants ont un emploi pendant leurs études).

Cependant, **le travail en établissement doit absolument être articulé avec la formation des étudiants à l'université**. Comme prouvé par l'expérience des précédents contrats EAP, lorsque ce n'est pas le cas, les deux entrent en concurrence et le dispositif devient un frein, voire un obstacle. En particulier, cela peut avoir des conséquences négatives sur la formation disciplinaire, qui doit rester une priorité.

Ainsi, il est indispensable de :

- recruter des étudiants ou des étudiantes qui ont un niveau solide à l'université
- organiser l'emploi du temps de sorte que les étudiants et les étudiantes assistent à tous les cours nécessaires. Les emplois du temps dans l'établissement employeur et à l'université doivent être compatibles.
- choisir des établissements d'exercice proches des universités.

¹ <http://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid137417/preprofessionnalisation-une-entree-progressive-et-remuneree-dans-le-metier-de-professeur.html>

L'AED pour réussir son entrée dans le métier

Comme les contrats AED sont des dispositifs de pré-professionnalisation, une part de leurs études à l'université devra être consacrée à leur accompagnement et préparation au métier. Pour cela, l'université devra, autant que possible, prévoir des UE permettant aux étudiants d'analyser ce qui est observé en classe, de développer une démarche réflexive, et se faire une idée juste du métier d'enseignant. Pour que cette UE soit valorisée au sein de leur parcours et permette de délivrer des crédits, une convention sera nécessaire entre l'université et l'employeur, supposant un travail en amont entre les parties.

Une concertation indispensable et urgente pour un accueil réussi en AED

Une concertation entre les rectorats et les universités (dont font partie les ESPE) est donc indispensable pour que le dispositif soit une réussite. Les contrats devraient démarrer en septembre 2019, et il est urgent d'entamer les discussions.

Sans texte officiel, certains rectorats hésitent légitimement à s'engager dans une discussion avec les universités, mais les textes seront bientôt disponibles.

Des garanties à apporter par le MEN

La SMF, la SMAI et la SFdS demandent que soient garantis les éléments suivants :

1. que les demi-journées durant lesquelles les étudiants et les étudiantes seront en établissement soient fixées en concertation entre le rectorat et les universités,
2. que les établissements d'exercice soient proches des universités,
3. que le recrutement des bénéficiaires du contrat soit réalisé par une commission mixte Université-Rectorat,
4. qu'une convention cadre les périodes de travail et les tâches effectuées par les contractuels dans les établissements.

Conscient de ces problèmes, le DGRH de l'éducation nationale nous a garanti que les points 1, 2 et 4 seraient respectés, ce dont nous nous réjouissons. Il semble toutefois que l'information tarde à arriver dans les rectorats.

Concernant le point 3, comme le souligne le DGRH, c'est l'employeur qui recrute. Il a toutefois intérêt à ne pas s'adresser à des étudiants ou des étudiantes trop fragiles dans leurs études, qui risqueraient d'abandonner (rupture de contrat ou arrêt des études) alors que l'intention initiale est d'attirer plus de monde vers le métier d'enseignant. C'est pourquoi il est indispensable que le responsable du parcours soit associé, ou au minimum consulté pour le recrutement. Sur le terrain, les exemples prouvent que lorsque le recrutement est décidé collégialement (le rectorat étant seul décideur *in fine*), on parvient à un accord satisfaisant pour l'université comme pour le rectorat.

Ces conditions nous semblent indispensables pour que le dispositif engagé attire des étudiants ou des étudiantes vers la carrière d'enseignant de mathématiques, tout en leur assurant un niveau de compétences disciplinaires suffisant et des conditions d'études raisonnables (en terme de déplacements et d'emploi du temps), répondant ainsi aux ambitions affichées.