

L'équipe vie scolaire : l'évolution permanente

Numéro 166 de la revue **Conseiller d'Éducation**, décembre 2007

Site de l'association nationale des CPE : ancpe.free.fr

Comme le rappelle Jean-Guy LEBEAU, président de l'Association nationale des CPE, l'ampleur des changements qui affectent le fonctionnement de la vie scolaire rend « *nécessaire la maîtrise de savoirs faire professionnels explicites et spécifiques* » (p. 2). Notamment, la cohérence et la cohésion de l'équipe vie scolaire, sous l'égide du ou des CPE, deviennent indispensables pour répondre le mieux possible aux besoins des élèves. Un approfondissement voire un renouvellement des pratiques paraît dès lors inévitable, qui impose de résister à l'urgence.

Il s'agit, en particulier, de donner corps à la notion du CPE « responsable du service », déjà évoquée dans le rapport de l'Inspection générale de 2006. Pour J-G. LEBEAU, le CPE se doit « *de faire agir ensemble une équipe de personnes, en vue d'un objectif commun conforme aux finalités éducatives de l'établissement. Pour y parvenir, il doit nécessairement mettre en œuvre quotidiennement ses compétences dans les domaines de la gestion et de l'organisation des ressources humaines, de l'animation d'équipe, de la communication, de la délégation* » (p. 3). Ce faisant, il conforte sa position de cadre défini « *comme ayant des compétences spécifiques dans un domaine défini, mais surtout comme agent capable d'analyser, de concevoir* » (Franck NICOLLET, p. 4). Audrey SALVATI fait même du CPE un « *manager* » dans les champs du recrutement, de l'intégration, de la formation et de l'évaluation (p. 24 et s.). Les contributions du dossier alimentent utilement la réflexion sur ces différents points, même si l'on peut regretter certaines redites.

La disparition des MI-SE et des aides-éducateurs au profit des assistants d'éducation et autres « personnels vie scolaire » a eu des conséquences en termes de recrutement, qui a cessé d'être dévolu aux services rectoraux pour revenir aux chefs d'établissement souvent assistés de l'adjoint et du CPE (sur l'importance d'un travail d'équipe, lire Blaise THOUVENY, p. 7). Cette marge de manœuvre accrue autorise une définition locale des besoins en termes de poste et de profil. Le recrutement d'un candidat nécessite donc une préparation de l'entretien, qui peut amener à la création d'outils nouveaux (B. THOUVENY évoque ainsi la fiche de profil de poste, p. 7) éventuellement réfléchis lors de formations inscrites au PAF (voir le tableau établi par les stagiaires lors d'une formation dans l'académie d'Aix-Marseille, p. 8) ou de réunions de bassins (avec l'aide d'intervenants extérieurs, p. 9).

Cette démarche de professionnalisation, outre qu'elle exclut une improvisation maladroite au profit d'une anticipation maîtrisée, vise autant à s'assurer que les candidats retenus donneront satisfaction qu'à faciliter leur intégration dans l'établissement.

Cet aspect est étroitement là celui de leur formation, dont les deux versants, indissociables, sont évoqués par Stéphane PERNATON (p. 14 et s.). Premier versant : la formation initiale, souvent matérialisée par le livret d'accueil remis au nouvel arrivé par le CPE, complétée (voire assurée) par les assistants d'éducation déjà en fonction. La difficulté est alors de s'assurer que la version écrite sera lue et exploitée (ce qui impose de réfléchir autant au fond qu'à la forme), tout comme la traduction orale conforme aux attentes du chef de service. Second versant : la

formation continue dans le cadre du dispositif académique, permettant aux assistants d'éducation nouvellement nommés de se rencontrer, d'échanger et d'obtenir des apports complémentaires sur les différents aspects de leur fonction. Une évaluation régulière accompagne utilement cette formation si elle tend à dégager des axes de progrès à partir de critères présentés préalablement.

En raison de la précarité inhérente à ces postes (Sylvie CONDETTE, p. 21 et s.) et du turn-over qui en découle, le CPE gagne à mettre en place les éléments nécessaires à une motivation réelle des personnels. A. SALVATI le résume dans une belle formule : « *la motivation ne se décrète pas, elle se secrète* » (p. 25). Celle-ci passe évidemment par l'engagement quotidien du ou des CPE à leurs côtés (J.-G. LEBEAU, p. 3). Elle est certainement facilitée par la clarté des choix opérés en termes de délégation (N. MIKAILOFF, p. 20 et S) mais aussi par la capacité des CPE travaillant ensemble à s'entendre sur « *une posture professionnelle issue d'une identité commune ou partagée pour diriger en commun* » (Gardy BERTILI, p. 18). Sur tous ces aspects, la réalité de la communication est primordiale sur les temps informels comme formels (sur l'importance d'une réunion d'équipe préparée et concertée : p. 21).

Si elles contribuent à l'efficacité et à la sérénité internes du service de la vie scolaire, la lisibilité et la cohérence de son projet sont aussi de nature à en asseoir la légitimité auprès des autres acteurs de la communauté éducative (F. NICOLLET, p. 5). Mais il convient d'aller au-delà en se rappelant que la « vie scolaire » peut être appréhendée plus largement comme la vie de l'élève dans l'établissement. A cet égard, Anne-Marie BOUKI rappelle opportunément que la qualité de cette vie dépend du climat créé autour d'eux par des adultes soucieux de porter et de conforter continuellement des valeurs et des postures éducatives (p. 26).

Mikaëla Cordonnier, août 2008