SYNTHÈSE

Étude prospective sur le métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

IDCC 3218 – Branche de l'enseignement privé non lucratif
IDCC 7520 – Branche de l'enseignement privé agricole

AKTO

FORMATION eep ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

KATALYSE
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

Juin
2025

OBSERVATOIRE AKTO

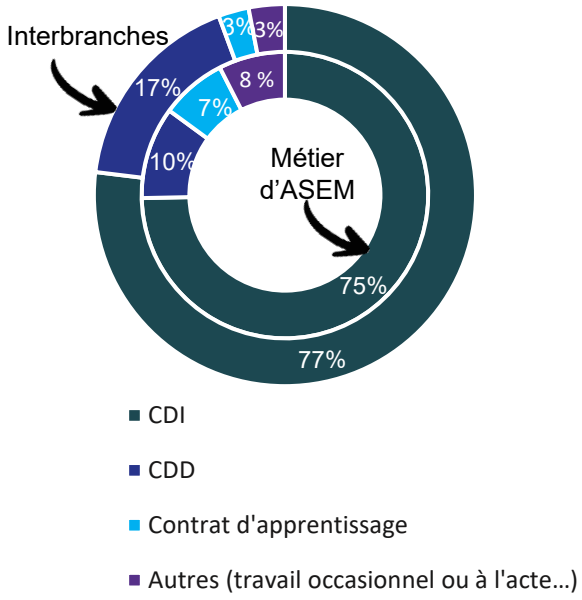
CHIFFRES-CLÉS ET PROFIL DU MÉTIER

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés

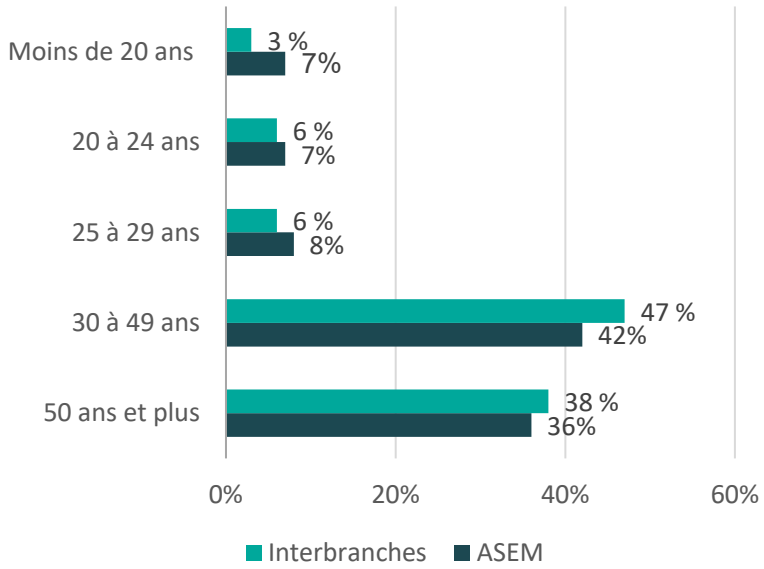
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés



- **Forte féminisation** du métier, près de la totalité des effectifs représentés par des femmes.
- **Importance des CDI**, contrats courts très minoritaires.
- Répartition par âge dominée par les 30-49 ans, poids non négligeable des plus de 50 ans. **Moins de 30 ans largement sous-représentés**.
- **Importance du temps partiel** (76% des ASEM occupant un emploi à temps partiel)
- Situation particulière des ASEM, **66 % positionnés en strate 1**, un résultat qui interroge au regard des missions réellement exercées. *(sources : enquête en ligne salariés ; retraitement Katalyse 114 répondants)*

LE MÉTIER AUJOURD'HUI

Description générale

L'Agent Spécialisé des Écoles Maternelles (ASEM) intervient exclusivement en école maternelle. Sa mission principale est d'**assister le personnel enseignant**, en contribuant activement à **l'accompagnement éducatif des élèves et à leur autonomie**.

Il participe également à l'entretien et à la propreté de l'établissement et du matériel servant directement aux élèves, tout en veillant à la sécurité des élèves et au **respect des règles de l'école.**

Activités principales

Assister l'enseignant dans les missions éducatives au quotidien

Accompagner les élèves dans l'hygiène et l'autonomie

Entretenir les matériels et espaces pédagogiques

Contribuer à la sécurité des élèves selon le périmètre établi

Assurer l'accueil et l'accompagnement des élèves tout au long de la journée

Activités complémentaires souvent liées aux temps partiels

- **Des missions le plus souvent en lien direct avec les élèves sur les temps périscolaires** : garderie en premier lieu, service à la cantine et étude du soir et aide aux devoirs en deuxième lieu, et plus ponctuellement surveillance, animation de centre aéré…
- D'autres missions variées pouvant être effectuées, en particulier le **nettoyage / entretien des locaux et espaces verts et le secrétariat** (voire comptabilité)

Sourcing et recrutement

Profils recrutés

- L'**appétence au travail avec les enfants**, qualité principale recherchée par les chefs d'établissement mobilisés
- Titulaire du **CAP petite enfance** pour près de la moitié des ASEM *(source : enquête en ligne salarié ASEM, retraitements Katalyse, 152 répondants),* 44 % des ASEM n'ayant pas de certification spécifique relative au métier
- Près de 70% des ASEM interrogés ayant effectué une reconversion

Turn over et difficultés de recrutement

- **Turnover limité, faible difficulté de recrutement**
- Difficultés de recrutement variables en fonction des établissements et du niveau de compétence recherché (ex. : compétences linguistiques spécifiques, diplôme attendu…)

Besoin en recrutement de 2024 à 2027

- Un besoin de renouvellement d'environ 4 000 personnes

Ce qui attire ou fait rester les salariés dans la branche

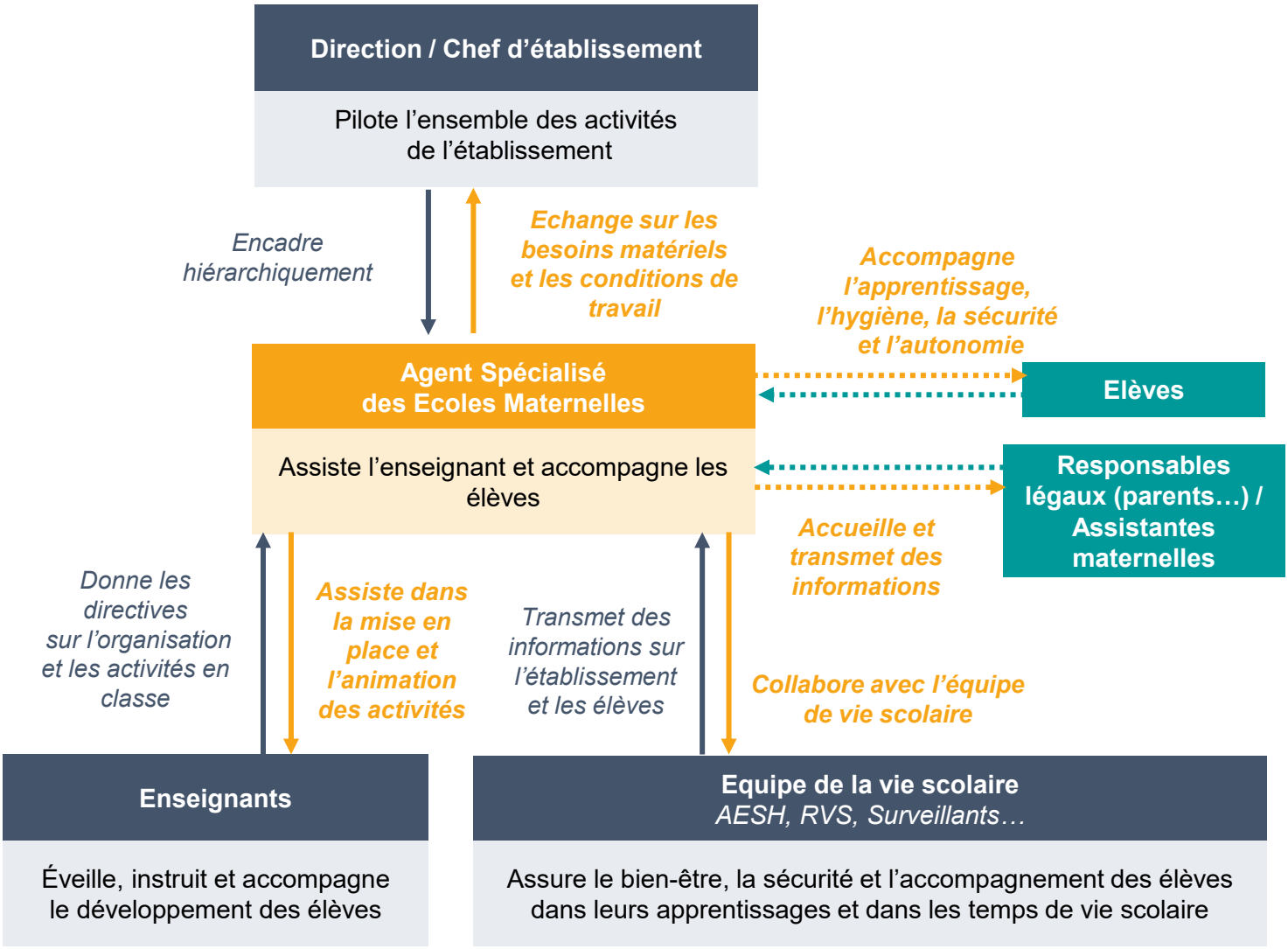
- Appétence pour le travail avec les enfants
- Notion de transmission
- Conditions de travail souvent plus avantageuses que dans des entreprises d'autres branches (rythme de travail, congés…)

Ce qui éloigne les salariés de la branche

- Ressenti d'une faible compétitivité en matière de salaire (renforcé par le travail à temps partiel « subi »)
- Manque de reconnaissance du métier
- Forte dépendance de la relation avec l'enseignant
- Peu de possibilité d'évolution (carrière)
- Impact sur la santé (risques TMS)

ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS VIS-À-VIS DU MÉTIER

Le schéma ci-dessous identifie les parties prenantes internes et externes avec lesquelles l'ASEM a des relations, et la nature de ces relations :



- ASEM **principalement en relation avec le ou les enseignants avec qui ils travaillent, ainsi qu'avec les élèves**. Selon la taille de l'établissements, des échanges pouvant être réguliers avec l'équipe de direction et l'équipe de vie scolaire.

- **Binôme ASEM-enseignant** généralement constitué et stable sur l'année (environ 65 % des cas d'après les retours d'enquête) ; le partage entre classes effectif dans un peu plus de 5 % des cas ; une coexistence des deux modes de fonctionnement au sein d'un même établissement dans près de 30 % des cas (l'ASEM a une classe de référence mais peut être amené à travailler dans une autre classe en cas de besoin).

5 PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS (1/2)

Renforcement des responsabilités

- Constitution d'un véritable **binôme ASEM / enseignant**, le rôle de l'ASEM de plus en plus orienté en tant qu'assistant éducatif avec un **rôle pédagogique renforcé**
- **Développement du nombre de tâches non-«cœur-de-métier »** dans le domaine de l'enfance
- **Implication fréquente dans le tutorat de stagiaires et le remplacement des enseignants** en cas d'absence
- Dans certains établissements : maîtrise d'une langue supplémentaire pour communiquer avec l'élève

Evolution des profils et des comportements des élèves

- **Inclusion croissante** : plus grande intégration des élèves ayant des troubles du comportement, de l'apprentissage ou de l'attention, ainsi que des élèves en situation de handicap
- **Evolution du rapport à l'autorité**
- Perception d'une **plus grande difficulté à la concentration des élèves** sur la durée
- **Accueil d'élèves de plus en plus jeunes**

Evolution des attentes et du comportement des familles

- **Posture des familles perçue comme davantage « clientéliste »** vis-à-vis de l'école
- **Présence et implication accrue des familles** : familles davantage en demande d'informations auprès des enseignants et des ASEM
- **Restrictions et interdictions** : des pratiques qui ne sont plus acceptées par certaines familles (accompagnement des élèves dans les toilettes, douche…)

Impacts métiers / compétences

- **Montée en compétences pédagogiques** : Approfondissement des connaissances en accompagnement des élèves et en animation d'activités éducatives pour pouvoir remplacer l'enseignant en cas d'absence
- **Compétences renforcées en gestion multitâches**
- **Compétences en tutorat / accompagnement de nouveaux ASEM**

- Renforcement des compétences en **accompagnement éducatif spécialisé**
- Maîtrise des **techniques de gestion de groupe**
- Compétences en **gestion des comportements difficiles**
- **Formation en inclusion scolaire**
- Développement de la **résilience** et de **l'intelligence émotionnelle**
- **Adaptation des techniques d'éveil** aux élèves en bas âge (< 3ans)

- Compétences en **communication et médiation**
- **Gestion des conflits**
- **Maîtrise des protocoles et règles de l'établissement**
- Développement de **l'intelligence émotionnelle**
- Adaptation à **l'évolution des pratiques et des attentes sociétales**

5 PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS (2/2)

Impacts métiers / compétences

Attente d'une plus forte reconnaissance

- **Manque perçu de reconnaissance professionnelle**
- **Conditions de travail pouvant être jugées précaires et/ou contraignantes** : temps partiels le plus souvent subis, métier soumis aux risques de Troubles Musculosquelettiques (TMS)
- **Valorisation salariale et statutaire inégale selon les établissements**

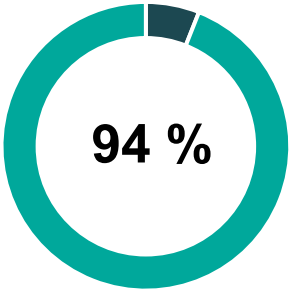
- **Montée en compétences en pédagogie** : Besoin d'une meilleure inclusion dans les pratiques éducatives pour valoriser leur rôle
- **Sensibilisation aux risques professionnels** : Formation sur la prévention des TMS et l'ergonomie du poste de travail
- **Valorisation des compétences pédagogiques et d'accompagnement** : Reconnaissance du tutorat et des remplacements ponctuels
- **Renforcement des compétences relationnelles** : Développement de la communication et de la gestion des relations interprofessionnelles pour améliorer l'intégration dans l'équipe éducative

Evolution du contexte réglementaire et organisationnel

- **Evolution des normes et règles d'hygiène**
- **Evolution des normes de sécurité :** plans anti-intrusion, dispositifs de sécurité renforcés…
- **Prévention des troubles musculosquelettiques :** attention particulière / contrôles de la médecine du travail, développement de formations sur les postures à adopter ou des exercices à pratiquer

- **Maîtrise des protocoles de sécurité et d'hygiène**
- **Compétences en gestion des risques :** Connaissance des dispositifs anti-intrusion et capacité à réagir face à une situation de crise
- **Formation en premiers secours :** Acquisition des bons réflexes pour intervenir rapidement en cas d'accident ou d'urgence médicale
- **Ergonomie et prévention des TMS**
- **Capacité d'adaptation** : Aptitude à intégrer les évolutions normatives (aération de la classe, réduction de l'usage de produits chimiques dans le nettoyage…) et à ajuster ses pratiques au fil du temps

PANORAMA DE L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES



… des salariés occupant le poste d'ASEM estiment que leur **périmètre d'activité n'a pas évolué ou n'est pas en cours d'évolution**

Source : enquête en ligne salariés ; retraitement Katalyse ; Total : 143 répondants

Savoir Connaissances

Importance accrue

- Dispositifs de gestion des risques (intrusion…)
- Méthodes d'animation d'ateliers sur les temps périscolaires (garderie, cantine...)
- Techniques pédagogiques (apprentissage)

Nouveautés

- Méthodes d'inclusion des élèves en situation de handicap ou ayant des troubles de l'apprentissage
- Nouvelles réglementations / protocoles en matière de santé, d'hygiène et de sécurité

Savoir-faire Compétences opérationnelles

Importance accrue

- Gestion des élèves plus jeunes
- Gestion des élèves à comportement difficile (posture, langage, réaction…)
- Gestes et postures qui protègent des troubles musculosquelettiques
- Réaction en cas d'alerte intrusion

Nouveautés

- Tutorat de stagiaires ou d'apprentis

Savoir-être Compétences comportementales

Importance accrue

- Gestion de conflits, en particulier avec les élèves
- Ecoute bienveillante en général et de la parole de l'élève en particulier
- Communication avec les familles, médiation

Nouveautés

- Adaptation aux nouvelles attentes des familles

Besoins en formation et enjeux du métier

Besoins en formation

Une vision distincte des priorités de formation entre les chefs d'établissements et les salariés ASEM :

- **Côté salariés**
  - Des besoins en formation qui concernent en premier lieu le **remplacement de l'enseignant en son absence.** Une mission ne faisant pourtant pas partie des attributions de l'ASEM
  - La maîtrise des **gestes de premiers secours / de sécurité** plus ou moins bien prise en compte selon les établissements
- **Côté chefs d'établissement**, les besoins en formation principalement orientés autour de l'**inclusion** et de la compréhension des **élèves à besoins spécifiques** (TDAH, autisme, handicap…) ainsi que la gestion des élèves à **comportements difficiles**

BILAN DE L'ANALYSE DE LA FORMATION INITIALE

Offre en adéquation avec le métier	Niveau satisfaisant
Prise en compte des enjeux-clés	Niveau peu satisfaisant
Offre spécifique aux spécificités de l'Interbranches	Niveau peu satisfaisant

BILAN DE L'ANALYSE DE LA FORMATION CONTINUE

Offre en adéquation avec le métier	Niveau satisfaisant
Prise en compte des enjeux-clés	Niveau peu satisfaisant
Offre spécifique aux spécificités de l'Interbranches	Niveau satisfaisant

Trois enjeux identifiés avec des exemples de pistes d'action

Enjeu A : Clarifier le rôle d'ASEM

- Diffuser la fiche métier
- Créer un kit relatif à l'arrivée d'une ASEM dans l'établissement

Enjeu B : Mieux valoriser le métier d'ASEM

- Diffuser les possibilités d'évolutions professionnelles / parcours
- Rappeler l'obligation EPNL de réaliser les différents entretiens
- Mettre en place des temps d'échanges entre ASEM, directeur d'établissement et enseignant

Enjeu C : Accompagner la montée en compétences des ASEM

- Développer des parcours certifiants sur le métier
- Communiquer autour des formations réalisées en binôme enseignant x ASEM
- Construire et diffuser un catalogue des formations et des organismes les dispensant