

Résolution du Comité de filière concernant les modalités d'accueil de stagiaires, alternants et apprentis au sein des modes d'accueil et l'évolution du CAP AEPE

Cette résolution a été adoptée par le bureau du Comité de filière petite enfance le 10 février 2025.

Le Comité de filière « petite enfance » réaffirme son engagement dans la lutte contre la pénurie des professionnels de la petite enfance, en faveur de l'attractivité des métiers et dans la poursuite de l'amélioration des deux volets de la qualité d'accueil, la qualité de l'accueil apporté aux enfants et à leurs familles et la qualité de vie et des conditions de travail des professionnels.

Dans ce cadre, les groupes de travail « Pénurie » et « Parcours » du Comité de filière « petite enfance » ont travaillé au cours du premier semestre 2024 à l'amélioration des modalités de réalisation et des conditions d'accueil de stagiaires, d'alternants et d'apprentis au sein de tous les modes d'accueil, ainsi qu'aux modalités de révision du CAP AEPE (Accompagnant Educatif Petite Enfance).

Les propositions et recommandations inscrites dans la présente résolution sont issues de ces temps de travail et seront portées à la connaissance du Gouvernement par la Présidente du Comité de filière.

Elles complètent les résolutions déjà adoptées par le bureau du Comité de filière, notamment en matière de possibilité de développement de l'apprentissage (décembre 2022) et d'appel à la création d'un diplôme de niveau bac dans la filière éducative (juin 2022, mai 2023).

I. Concernant les modalités d'accueil de stagiaires, alternants et apprentis au sein des modes d'accueil

L'accueil de stagiaires, d'apprentis ou d'alternants au sein des différents modes d'accueil constitue une étape indispensable pour la professionnalisation des métiers nécessaire au renouvellement de génération de professionnels de la petite enfance et à l'attractivité des métiers de la petite enfance, à la fois pour les futurs professionnels et les professionnels qui les encadrent.

En effet, la pratique des stages permet aux futurs professionnels d'articuler les connaissances acquises lors de leur formation théorique avec l'apprentissage des compétences attendues dans l'exercice de leur futur métier. Ces temps de mise en pratique leur permettent de s'inscrire dans des pratiques professionnelles adaptées, liées à un projet éducatif défini et mis en œuvre au quotidien, de se familiariser à un environnement de travail et à son organisation, ainsi que de développer leurs compétences auprès des enfants et des parents sous la supervision de professionnels diplômés en mesure de les accompagner dans leurs pratiques et leurs questionnements.

Ces périodes constituent pour les apprenants des temps durant lesquels ils peuvent mettre en regard leurs représentations des lieux d'accueil avec la réalité des métiers de la petite enfance, de murir leur projet professionnel, ou de développer un premier réseau professionnel facilitant leur futur recrutement.

Pour les professionnels encadrant des stagiaires ou des alternants, ces temps de stage sont intéressants, d'une part, parce qu'ils constituent la possibilité d'une introspection et d'une réflexion sur leurs propres pratiques et le sens qu'ils y apportent, mais aussi des leviers de recrutement de futurs professionnels qui connaissent déjà le lieu d'accueil et son fonctionnement, et d'autre part, parce que la transmission des savoirs et des expériences auprès d'un futur professionnel et sa supervision

constituent des missions gratifiantes qui valorisent l'ensemble des compétences et connaissances détenues par l'équipe. De plus, l'ouverture du mode d'accueil permet aussi aux professionnels de profiter d'un regard extérieur et de questionner leurs pratiques.

Au-delà des atouts que la formation pratique des futurs professionnels représente, les périodes de stages durant la formation constituent également une obligation pour la présentation et l'obtention du diplôme de la petite enfance. Il s'agit donc aussi de faciliter l'accès aux lieux de stages afin que l'ensemble des candidats puisse satisfaire à cette obligation.

En effet, alors qu'il s'agit d'une pratique valorisée de la part de l'ensemble du secteur, elle doit faire face à un certain nombre de freins plus ou moins structurels qui contraignent sa mise en œuvre :

- L'état actuel de pénurie de professionnel obère considérablement l'accueil de stagiaires ou d'apprentis au sein des modes d'accueil :
 - o Les tensions existantes au sein du secteur limitent la capacité des équipes et des professionnels à maintenir une dynamique d'accueil de qualité et d'accompagnement des stagiaires, puisque leur supervision nécessite de la disponibilité.
 - o La pénurie induit aussi une contraction du nombre de terrain de stages accessibles pour les étudiants, aussi bien en accueil individuel que collectif.
 - o Pour les étudiants, cette situation peut conduire à de mauvaises expériences, voire à un abandon de la formation à la suite de période de stages.

- Une inadéquation entre les besoins relatifs aux stages et la réalité de l'offre de lieux d'accueil, qui rend parfois difficile la conciliation entre l'accueil de stagiaires, leur accompagnement et la qualité d'accueil :
 - o Rythmes d'apprentissage prévus par les instituts de formation qui ne sont pas toujours en cohérence avec la réalité de l'activité professionnelle en entreprise ou en accueil individuel et qui ne permettent pas un suivi cohérent des besoins des enfants (rythmes décousus entre stages et cours...) ;
 - o L'accueil de stagiaires mineurs (stages de troisième ou de seconde / CAP AEPE) pose aussi des difficultés quant aux tâches qui peuvent leur être confiées ;
 - o Les assistants maternels sont confrontés à des problématiques spécifiques quant à l'accueil de stagiaires, puisque le professionnel exerçant à domicile ne dispose pas de relais au sein d'une équipe et doit assurer seul l'encadrement du stagiaire et l'accueil des enfants. Cet isolement contribue à limiter l'ouverture de nouveaux terrains de stage en accueil individuel.

Afin d'apporter des réponses efficaces et concrètes aux multiples difficultés rencontrées par les établissements et par les professionnels de l'accueil individuel, le Comité de filière propose un certain nombre d'axes d'amélioration et des pistes de bonnes pratiques qui pourraient être généralisées (cf. annexes).

Enfin, le comité de filière rappelle sa résolution déjà adoptée en décembre 2022 visant à permettre le décompte dans l'encadrement d'un apprenti par crèche, en présence d'un membre de son équipe tutorale, après 120 heures de présence dans l'établissement.

II. Concernant le diplôme du CAP AEPE

Le rapport relatif à la qualité d'accueil et à la prévention de la maltraitance dans les crèches, publié en avril 2023 par l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS), qui faisait état de manques ou de difficultés relatives au système global de formation aux métiers de la petite enfance, indiquait que ces problématiques étaient plus particulièrement prégnantes dans le cas du CAP AEPE : « la formation au CAP AEPE pointe quant à elle une problématique majeure : celle du niveau de qualification corrélé à la qualité de la formation. »

L'acquisition d'un socle de compétences et de connaissances solides contribue à renforcer la confiance du nouveau professionnel en ses capacités, et contribue à limiter les situations de souffrance au travail, les départs de la profession. Cela participe à la lutte contre la pénurie de professionnels puisqu'elle confère à l'ensemble des professionnels, quel que soit leur niveau de fonction et de responsabilité, la possibilité d'exercer leur activité quotidienne dans un cadre sécurisant, à la fois pour eux et pour les enfants dont ils ont la charge.

Dans le cadre de l'objectif conjoint du renforcement de la qualité d'accueil et de la lutte contre la pénurie des professionnels, et en articulation avec les travaux conduits par ailleurs par l'IGAS sur la définition d'un socle commun de connaissances et compétences pour l'ensemble des professionnels du secteur de la petite enfance, ancré sur la qualité d'accueil, le Comité de filière propose des mesures de rénovation du CAP AEPE.

Le Comité de filière identifie les difficultés suivantes :

- 1) Des temps de pratiques obligatoires dans le parcours de formation, mais qui apparaissent davantage comme un passage obligé, plus que comme un véritable temps de formation. Les compétences et l'expérience acquises lors des stages sont insuffisamment prises en compte dans l'évaluation du candidat. Le rapport IGAS d'avril 2023 recommandait en ce sens d' « instaurer une évaluation des compétences des candidats à chacun des stages réalisés dans le cadre du cursus de formation du CAP AEPE ». De plus, la prise en compte des expériences professionnelles n'est pas limitée dans le temps et peut conduire à la prise en compte d'expériences très anciennes ;
- 2) Si la précédente refonte du CAP AEPE a permis de rénover le contenu de la formation théorique et d'intégrer un certain nombre de connaissances sur le développement de l'enfant ou encore sur l'accompagnement à la parentalité, le niveau actuel des connaissances théoriques attendues semble insuffisant pour permettre l'exercice d'une haute qualité d'accueil. La possibilité de réaliser cette formation intégralement en distanciel questionne également les capacités d'évaluer la bonne acquisition des apprentissages ;
- 3) La diversité des profils des candidats au diplôme semble appeler au développement d'offres de formation complémentaires adaptés et cohérents en fonction des profils, ainsi qu'à la prise en compte des différents parcours. Le comité de filière a notamment identifié la complexité que peuvent représenter les blocs d'enseignements généraux pour les candidats en reconversion qui n'en seraient pas dispensés et qui nécessiteraient un accompagnement renforcé.

De plus, pour les élèves en voie scolaire, le Comité de filière a souligné l'impossibilité de poursuivre vers une formation de niveau 4 spécifique au secteur de la petite enfance après le CAP – qui permettrait de renforcer le niveau d'expertise des professionnels et de concourir à

l'amélioration de la qualité d'accueil - les diplômes supérieurs de la filière éducative existants étant plus généralistes.¹

Le Comité de filière « Petite enfance » mandate la Présidente pour travailler à l'élaboration et au dépôt d'un dossier d'opportunité auprès du président de la Commission professionnelle consultative (CPC) « Cohésion sociale et santé » pour entamer une démarche de révision du diplôme du CAP AEPE et mener l'ensemble des travaux nécessaires avec l'ensemble des administrations concernées pour répondre aux principales difficultés identifiées.

Enfin, le Comité de filière insiste sur le fait que les problématiques observées et les propositions formulées ne visent pas à remettre en cause le professionnalisme et l'engagement individuel des professionnels ou des candidats à ce diplôme, mais qu'elles relèvent de l'organisation et du contenu actuels du système actuel de la formation.

¹ Baccalauréat professionnel « accompagnement, soins et services à la personne », « services aux personnes et animation dans les territoires » ou « animation, enfance et personnes âgées », certificat de spécialisation (mention complémentaire) « aide à domicile ».

Annexes – Détail des propositions du Comité de filière

I. Propositions du Comité de filière concernant les modalités d'accueil de stagiaires, alternants et apprentis au sein des modes d'accueil
A. Clarifier la réglementation en vigueur concernant l'accueil de stagiaires et valoriser les maîtres de stage et d'apprentissage
1. Préciser la réglementation concernant l'accueil de stagiaires et apprentis mineurs en accueil collectif comme en accueil individuel, notamment concernant les tâches qui peuvent leur être confiées, ainsi que sur la responsabilité des membres de l'équipe tutorale
2. Rappeler l'absence d'obligation pour les AP de réaliser des stages en secteur hospitalier depuis la dernière réforme du diplôme et l'absence de procédure d'autorisation par la PMI de l'accueil de stagiaire sur les sites internet des ministères concernés et par diffusion officielle au comité de filière
3. Mettre en œuvre des soutiens financiers pour l'accueil en accueil collectif et individuel des stagiaires, apprentis et des primes tuteurs
4. Faciliter l'accueil de stagiaires en accueil individuel : Expérimenter des modalités d'accueil permettant aux assistants maternels d'avoir des relais dans leur mission d'encadrement et de supervision (travail avec les PMI, envisager des stages se déroulant sur plusieurs lieux d'accueil, mettre en place des binômes de tuteurs...)
B. Renforcer les démarches partenariales et encourager le développement de bonnes pratiques pour faciliter l'accueil des stagiaires
1. Faciliter l'accès des tuteurs et des maîtres d'apprentissage à des formations sur leurs missions et au bénéfice d'indemnités à cet égard (NBI dans la fonction publique)
2. Développer un kit d'outils à destination des professionnels, et notamment de l'accueil individuel, pour détailler la réglementation concernant l'accueil de stagiaires, faciliter leurs démarches d'accueil de stagiaires, proposer des modèles de conventions de stage, fluidifier les relations avec les écoles et faciliter le suivi des stagiaires
3. Développer des liens et des partenariats locaux entre les instituts de formation et les lieux d'accueil afin de partager les besoins, contraintes et réalités de chacun (ex : signature de convention avec les instituts de formation afin de recenser les lieux de stages disponibles et d'échelonner les périodes d'accueil des stagiaires au niveau local ; travailler avec les instituts de formation pour proposer des rythmes de présence au sein des modes d'accueil plus cohérents avec le rythme et les besoins des enfants ; travailler à des organisations de stages permettant d'apporter un soutien aux équipes, comme l'organisation de binôme d'encadrants ; s'inspirer des expérimentations en cours avec la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile qui accompagne les apprentis et les maîtres de stages et structure les temps d'apprentissage en accueil individuel à domicile...)
4. Intégrer les questions de stages et de l'apprentissage dans les instances partenariales locales, notamment en faisant un axe de travail sur l'attractivité des métiers de la petite enfance (fiches actions du SDSF ; mobilisation des élus locaux – ex : groupe de travail "Petite enfance" de l'UAMC dans le Calvados qui a mis en place des actions d'information et communication auprès des élus locaux sur les avantages de l'apprentissage ; encourager le développement de groupements d'employeurs, comme au sein du GEIQ Petite enfance Animation qui organise des parcours d'insertion, d'alternance et de qualification au profit de personnes éloignées du marché du travail ; s'inspirer des initiatives portées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile...)

<p>5. Développer un partenariat avec l'Education nationale pour encourager la conduite d'actions de valorisation des métiers de la petite enfance auprès des élèves de 3^e et de 2nde et de leurs enseignants pour augmenter le vivier des élèves intéressés (proposer des temps de présentation des métiers au sein des établissements ; inciter les gestionnaires à remplir les sites officiels de référencement des lieux de stages (monstagedetroisieme.fr ou stagedeseconde.1jeune1solution ; inciter les sites officiels de référencement des lieux de stage à fournir des outils pratiques pour entrer les lieux de stage (tableaux Excel...)) L'idée étant de faire découvrir ces métiers et non pas d'en faire une orientation. Les métiers de la petite enfance requièrent un engagement singulier.</p>
<p>II. Propositions du Comité de filière concernant l'évolution du diplôme du CAP AEPE</p>
<p>A. Réviser les modalités d'évaluation des apprentissages pratiques</p>
<p>1. Définir, en lien avec les acteurs de la formation et le CNFPT, les attendus du stage et mettre en œuvre un cadre d'évaluation d'atteinte de ces objectifs pour garantir que les périodes de formation pratiques répondent aux exigences attendues en matière d'acquisition des compétences, de savoir-faire et de savoir-être, par exemple par la mise en œuvre d'un référentiel</p>
<p>2. En complément de l'attestation de réalisation des stages qui doit être fournie par le candidat au diplôme, demander une fiche d'évaluation des compétences</p>
<p>3. Exiger la réalisation de stage par tous les étudiants en CAP AEPE et ne plus permettre la seule validation des expériences professionnelles</p>
<p>B. Renforcer et sécuriser l'acquisition des connaissances théoriques</p>
<p>1. Réviser le contenu de la formation théorique du CAP AEPE et assurer que les professionnels bénéficient des connaissances et des compétences nécessaires, notamment en matière de développement du jeune enfant et des problématiques relatives à la bientraitance</p>
<p>2. Favoriser l'accès à la formation continue des professionnels après l'obtention de leur diplôme</p>
<p>3. Créer des certificats communs à la filière petite enfance pour approfondir et reconnaître les compétences spécifiques à l'exercice professionnel en accueil collectif et individuel</p>
<p>4. Encourager les expérimentations de formation conjointe entre les EJE et les CAP AEPE avec des thématiques travaillées dans le cadre de ce regard croisé (existent au sein du CRFPE du Nord Centre Régional de Formation des Professionnels de l'Enfance)</p>
<p>5. Mettre fin à la possibilité de se présenter à l'examen final du CAP AEPE sans avoir réalisé une période d'immersion professionnelle au sein d'un mode d'accueil du jeune enfant</p>
<p>6. Développer le nombre de places de formation initiale (EJE, AP...) et avoir une meilleure répartition territoriale des organismes et écoles de formation</p>
<p>7. Renforcer les possibilités d'évolutions professionnelles et les passerelles possibles entre les métiers et mettre en place des équivalences partielles des diplômes en identifiant un socle commun (entre CAP AEPE, diplôme d'éducateur spécialisé, animateur...)</p>
<p>C. Adapter, compléter et développer les offres de formation à la diversité des profils des candidats au CAP afin de sécuriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'entrée dans le métier</p>
<p>1. Pour les candidats en reconversion, expertiser l'opportunité d'allègements du CAP AEPE en termes de matières générales, notamment sur le bloc « mathématiques et physique-chimie », afin de favoriser son accès et de permettre l'ajout d'études sur les thématiques petite enfance primordiales</p>
<p>2. Créer des certificats communs à la petite enfance d'un an après le CAP pour approfondir l'exercice professionnel en accueil collectif et en accueil individuel</p>

3. Valoriser les certifications existantes qui permettent d'enrichir la formation des professionnels de l'accueil individuel (CQP « Travailler en MAM » ; Accompagner un enfant avec des troubles du spectre de l'autisme ; Accompagner un enfant en fonction de son handicap)
4. Dispenser de l'EP1 et de l'EP3 les professionnels qui ont acquis le titre professionnel assistant maternel/garde d'enfants
5. Travailler à la définition d'emplois correspondants aux compétences des diplômés de niveau 4 concernant le secteur de la petite enfance et expertiser le cas échéant l'opportunité de créer un nouveau diplôme de niveau 4 et permettre sa reconnaissance rapide dans la réglementation au titre de l'encadrement des enfants prévu au 1° de l'article R.2324-42 du CSP