

Fédération des
crèches et garderies
fribourgeoises



Enquête au sujet des stages auprès des crèches et des structures d'accueil extrascolaire fribourgeoises

Une recherche de la Fédération des crèches et garderies fribourgeoises
soutenue par l'OrTra Santé-Social Fribourg

Rapport des résultats

Auteurs de la Fédération des crèches

Alix Bisenz, secrétaire générale remplaçante

Marie Girard, secrétaire générale

Fribourg, 23 mars 2022

Table des matières

1. Introduction	2
1.1. Contexte et objectifs de la recherche	2
1.2. Méthodologie	3
2. Analyse des réponses au questionnaire	4
2.1. Composition des structures et recensement des effectifs.....	4
2.2. Recrutement et prérequis	10
2.2.1. Places de stage ASE et places d'apprentissage ASE	10
2.2.2. Procédures de recrutement des stagiaires et des apprentis	13
2.2.3. Prérequis à l'engagement de stagiaires ou d'apprentis.....	16
2.3. Encadrement et suivi	20
2.3.1. Formalisation des processus de gestion des stagiaires	20
2.3.2. Encadrement d'un stagiaire non engagé comme apprenti	25
2.4. Raisons des recours aux stagiaires	27
2.5. Avantages liés à l'embauche des stagiaires.....	29
3. Conclusion	34
4. Bibliographie	35
5. Abréviations	37
6. Annexes	37

1. Introduction

Cette recherche a été menée par la Fédération des crèches et garderies fribourgeoises (FCGF) avec le soutien de l'OrTra santé-social Fribourg et l'autorisation du Service de l'enfance et de la jeunesse (SEJ). Sur demande du SEJ, l'enquête présentée ici porte sur les crèches et les accueils extrascolaires (AES). Elle met alors en exergue certaines situations que rencontrent les directions des crèches et des AES dans leurs pratiques avec les stagiaires, et de manière élargie, avec les personnes en formation de façon générale.

1.1. Contexte et objectifs de la recherche

Un regard sur la situation actuelle des stages et des apprentissages montre un décalage entre la réalité des pratiques et les directives (fédérales et cantonales). Comme le montre l'étude de SAVOIRSOCIAL (2017) au sujet du parcours de formation suivi par les apprentis assistants socio-éducatifs (ASE)¹, si légalement les jeunes sortant de l'école obligatoire ont le droit de débiter un apprentissage (orientation.ch, s.d.), les pratiques réelles montrent que seuls 10% des apprentis commencent leur formation ASE directement après l'école obligatoire. INSOS Suisse (2018) met en évidence un constat similaire selon lequel très peu de jeunes sortis de l'école obligatoire accèdent directement à une place d'apprentissage, posant un problème au niveau de la politique de formation mais aussi d'un point de vue juridique². Au contraire, la plupart effectue un ou plusieurs stages indépendants avant la formation professionnelle initiale. De plus, selon les directives de la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS) (2017), le stage d'observation d'une durée de 12 mois maximum « ne peut être réalisé qu'une seule fois par la même personne dans le canton. En contrepartie, la structure s'engage également à former un apprenti. » (DSAS, 2017, p.20). Or 84% des apprentis interrogés dans l'étude de SAVOIRSOCIAL ont pour leur part effectué au moins un stage, sous une forme ou une autre. Plus précisément, 57% d'entre eux ont effectué des stages d'une année et 26% pendant plus d'un an. Seuls 17% des interrogés ont effectué moins d'une année de stage (SAVOIRSOCIAL, 2017). Si 84% des apprentis ont effectué un stage avant d'entreprendre leur formation ASE (SAVOIRSOCIAL, 2017), cela signifie que le stage est une pratique courante dans le milieu de la petite enfance.

Fort de ces constats, cette recherche tente de comprendre quels éléments structurels mènent à la situation décrite ci-dessus : quels outils peuvent être mis en œuvre afin d'éviter ces situations d'inadéquation et comment, par extension, pourrions-nous mieux encadrer la pratique des stages et favoriser l'engagement d'apprentis à la place de stagiaires ? Le but est de proposer des pistes d'action permettant au stage de retrouver son rôle originel, à savoir la découverte d'un métier et l'assurance de l'adéquation du postulant au poste.

¹ « Les assistant-e-s socio-éducatifs/-ves encadrent des personnes de tout âge présentant ou non un handicap physique, mental, psychique ou social. En fonction de l'orientation choisie, ils travaillent dans des institutions pour enfants, pour jeunes en âge scolaire, pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées. Ils soutiennent et encouragent les personnes accompagnées dans leur vie quotidienne et pendant leurs loisirs, ... » (SAVOIRSOCIAL, s.d.).

² « ... La loi sur la formation professionnelle (LFPr) définit que la formation professionnelle initiale fait suite à l'école obligatoire (cf. LFPr, art. 15, par. 3) ... », (INSOS Suisse, 2018, p.1).

1.2. Méthodologie

Les résultats exposés dans le présent document ainsi que les recommandations qui en découlent se basent sur des réponses récoltées par le biais d'un sondage envoyé par voie électronique le 2 juin 2021 à l'intention des directions de 171 structures, soit 52 crèches francophones, 16 crèches germanophones, 86 AES francophones et 17 AES germanophones. Un mail de relance a été envoyé le 21 juin 2021. Le questionnaire a été créé à partir de Google Form et est constitué de 10 sections au travers desquelles les personnes ont été interrogées sur leurs pratiques d'embauche et d'encadrement des stagiaires et des apprentis, ainsi que sur les avantages et difficultés qu'elles rencontrent et leurs souhaits concernant la situation des stages. Les données ont ensuite été traitées par Excel. Les recommandations découlant des constats révélés par cette enquête ont été élaborées avec le soutien de l'Ortra santé-social Fribourg. Le tableau ci-dessous rend compte des taux de réponses.

	Crèches FR	Crèches DE	Total des crèches	AES FR	AES DE	Total des AES
Nombre de structures contactées	52	16	68	86	17	103
Nombre de structures participantes	31	6	37	20	4	24
Taux de réponse	59.6%	37.5%	54.4%	23.2%	23.5%	23.3%

Tableau 1 : taux de réponse au sondage

2. Analyse des réponses au questionnaire

2.1. Composition des structures et recensement des effectifs

Les 61 structures ayant participé à l'étude se répartissent en 24 AES et 37 crèches. Les AES représentent ainsi 39% des structures ayant répondu au sondage et les crèches 61%.

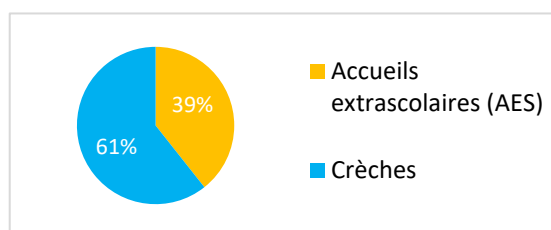


Figure 1. Type de structure ayant répondu en pourcentage

Avant d'aborder la suite, il faut préciser que les exigences en matière de personnel diplômé diffèrent entre les crèches et les AES, impactant alors la composition de leurs équipes. Ainsi, selon les directives de la DSAS (2011 ; 2017), les crèches doivent légalement engager des apprentis et/ou des stagiaires, tandis que ce n'est pas le cas pour les AES. L'équipe éducative au sein des crèches doit être « composée de personnel diplômé ou certifié dans le domaine de la petite enfance et de personnel auxiliaire expérimenté et d'apprenti-e-s et/ou de stagiaires. » (DSAS, 2017, p.8). Dans les crèches, « sur l'ensemble des postes requis, les 2/3 doivent être, en principe, pourvus par du personnel diplômé ou certifié. Il ne peut pas y avoir moins de 50% de personnel diplômé ou certifié. » (DSAS, 2017, p.8). L'équipe éducative au sein des AES quant à elle est au bénéfice d'« une formation d'intervenant en accueil extrascolaire (formation continue) ou d'une formation dans le domaine éducatif, pédagogique ou social est demandée dans les structures collectives, en fonction du nombre d'enfants accueillis. » (DSAS, 2011, p.3). Le tableau 2 ci-dessous rend compte de la composition de l'équipe éducative au sein des AES. Précisons également que les auxiliaires sont des « personnes sans formation spécifique, au bénéfice d'une expérience dans la petite enfance, âgées d'au minimum 18 ans [...] » (DSAS, 2017, p.14).

Nombre d'enfants accueillis	1 à 12 enfants	13 à 24 enfants	25 à 36 enfants	37 à 48 enfants	49 à 60 enfants	61 à 72 enfants
Personnel requis	1 personne formée AES	1 personne formée AES et 1 auxiliaire	1 personne formée AES et 2 auxiliaires	2 personnes formées AES et 2 auxiliaires	2 personnes formées AES et 3 auxiliaires	3 personnes formées AES et 3 auxiliaires

Tableau 2 : composition des équipes éducatives au sein des AES (DSAS, 2011)

En règle générale, les crèches emploient plus de personnel que les AES. En effet, la majorité des AES comptent entre 1 et 5 employés (15 AES), alors que pour les crèches, la configuration la plus fréquente est celle d'une structure avec 11 à 15 employés (14 crèches). On trouve aussi un nombre important de crèches comptant encore davantage de personnel, en particulier dans l'intervalle de 16 à 20 employés (10 crèches). De même, aucune crèche n'emploie 1 à 5 personnes tandis que 15 AES le font, et dans le sens inverse, aucun AES n'emploie entre 16 à 30 personnes tandis que 16 crèches le font. Cela laisse

suggérer que les équipes éducatives au sein des AES tendent à être de plus petite taille que celles des crèches puisque 15 AES sur 24, soit environ 62% d'entre eux, emploient entre 1 à 5 employés.

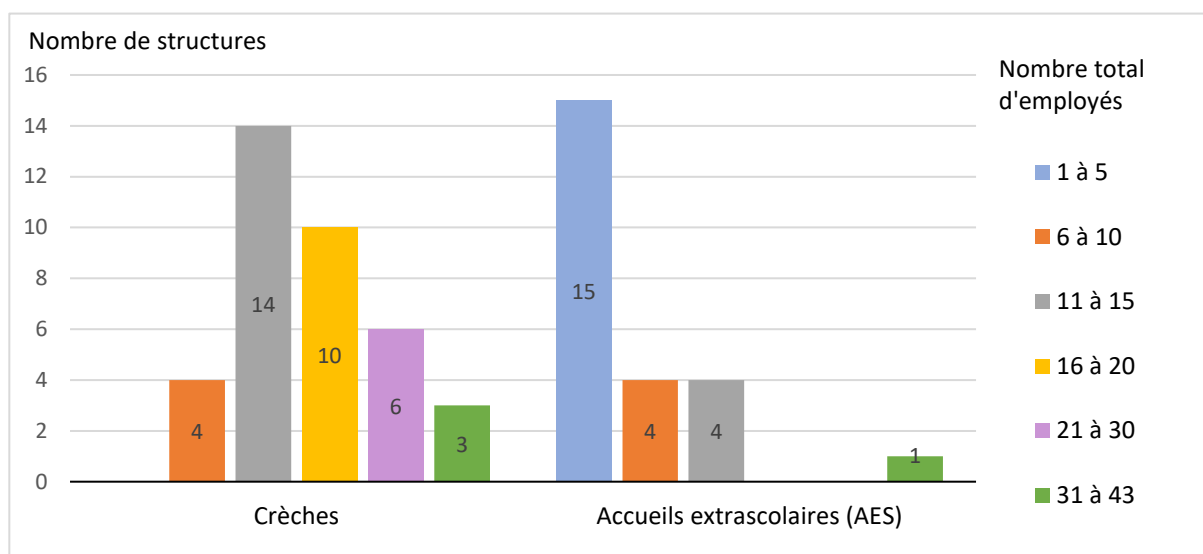


Figure 2. Nombre total d'employés selon le type de structure

Les résultats concernant le nombre d'auxiliaires selon le nombre total d'employés et le type de structure montrent que le nombre d'auxiliaires se distribue indifféremment de la taille des équipes. Ainsi, les 4 crèches avec les plus petites équipes (entre 6 à 10 employés) emploient entre 1 à 4 auxiliaires, alors que parmi les 19 AES avec les plus petites équipes (entre 1 à 5 et 6 à 10 employés), 4 d'entre eux n'emploient aucun auxiliaire tandis qu'un autre emploie jusqu'à 6 auxiliaires. Inversement, les 3 crèches avec les équipes les plus grandes (31 à 43 employés) emploient entre 5 à 9 auxiliaires maximum, tandis que l'AES avec l'équipe la plus grande (31 à 43 employés) emploie 20 auxiliaires.

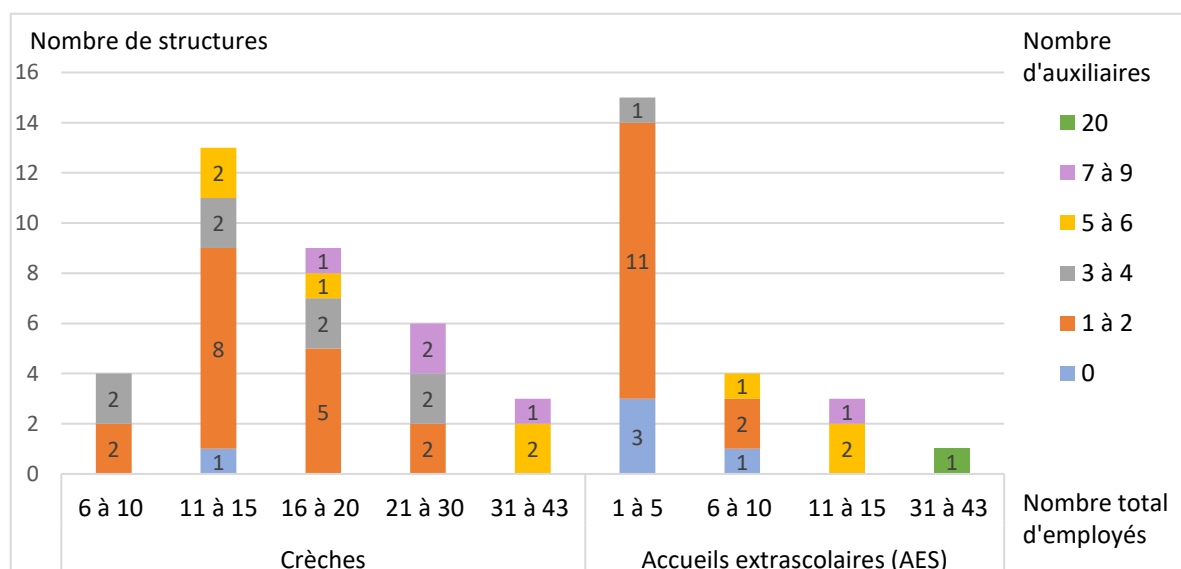


Figure 3. Nombre d'auxiliaires selon le nombre total d'employés et le type de structure

Le nombre de personnes formées selon le nombre total d'employés se distribue différemment selon le type de structure. Si pour les crèches la distribution des employés formés augmente par palier, soit plus la taille des équipes est grande, plus il y a d'employés formés au sein des structures, la distribution des employés formés chez les AES ne suit pas cette règle puisque'un AES composé de 31 à 43 employés

n'emploie que 1 à 3 personnes formées. Ainsi les AES emploient au maximum 7 employés formés dans le domaine de la petite enfance, tandis que les 3 plus grandes crèches en emploient jusqu'à 27. À l'inverse, les AES sont composés d'au minimum 1 employé formé dans le domaine de la petite enfance, tandis que les crèches ne sont jamais composées de moins de 4 employés formés.

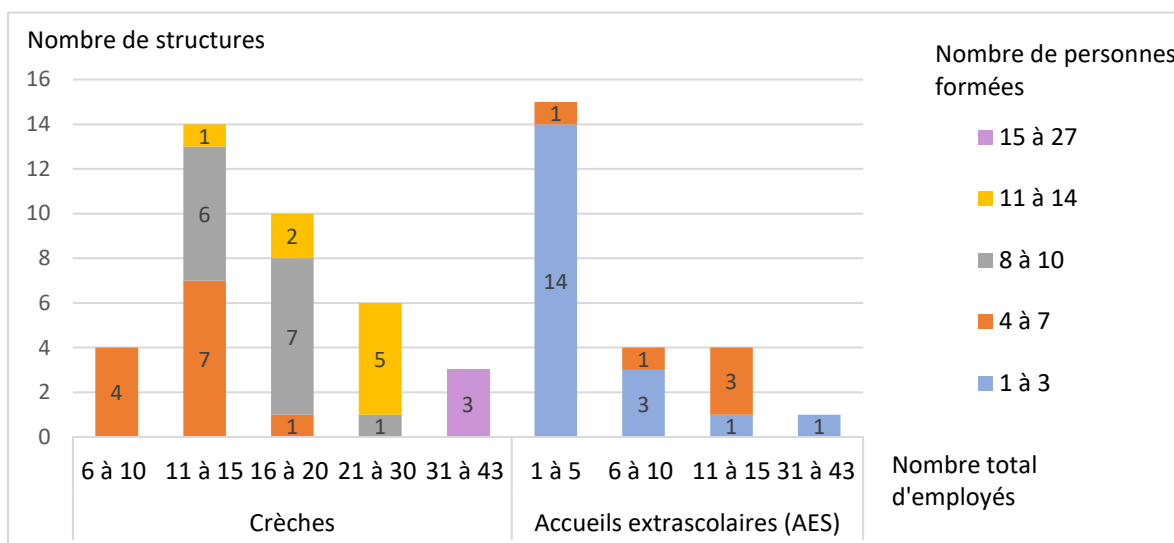


Figure 4. Nombre de personnes formées selon le nombre total d'employés et le type de structure

Les crèches embauchent plus d'apprentis que les AES, conformément aux directives différentes qui s'appliquent pour les crèches et les AES [cf. p.4 ci-dessus]. Ainsi, si l'on se concentre sur le nombre d'apprentis selon le nombre total d'employés et le type de structure, nous constatons qu'en règle générale, plus les structures sont petites, moins elles emploient d'apprentis. À l'inverse, lorsque le nombre total d'employés se situe entre 21 et 43 (9 crèches et 1 AES), on observe une disparité des pratiques : 2 crèches embauchent 8 apprentis tandis que 2 autres structures, une crèche et un AES, n'en embauchent aucun. Il est ainsi possible de constater que la taille de la structure n'est pas systématiquement corrélée à un nombre d'apprentis élevé, dérogeant de ce fait à la règle générale ci-dessus et signifiant que certaines grandes structures ne forment pas du tout d'apprentis alors qu'elles en auraient le potentiel.

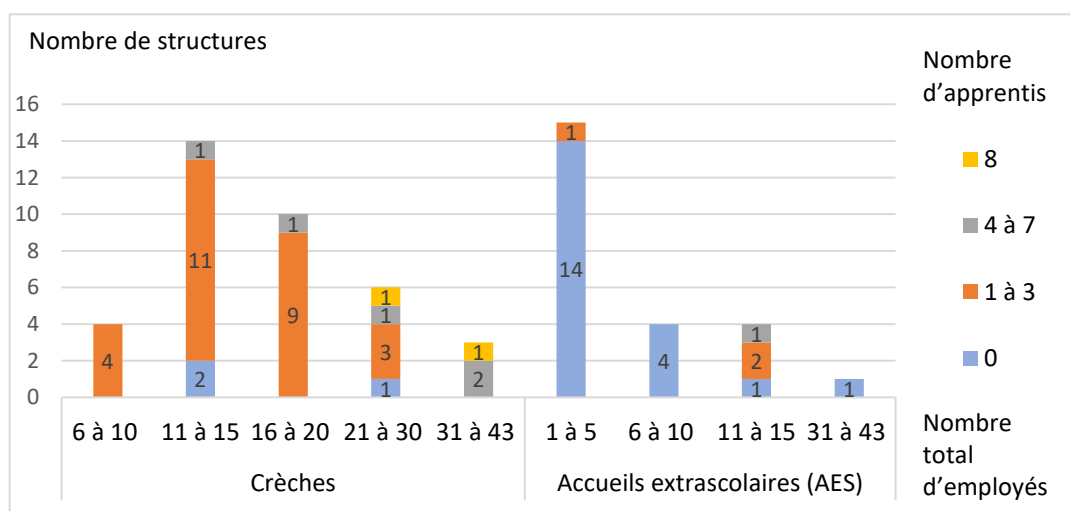


Figure 5. Nombre d'apprentis selon le nombre total d'employés et le type de structure

La tendance est la même concernant le nombre de pré-apprentis : plus les structures sont grandes, plus elles sont susceptibles d'employer un pré-apprenti. À nouveau les crèches emploient plus de pré-apprentis que les AES. Ainsi, un seul AES emploie 1 pré-apprenti, tandis que les autres AES n'en emploient aucun. Concernant les crèches, 3 d'entre elles emploient deux pré-apprentis tandis que 8 autres en emploient 1. Les crèches et les AES avec les plus petites équipes (entre 1 à 10 employés) n'en emploient aucun tandis qu'à partir de 11 employés au total, 12 structures emploient entre 1 et 2 pré-apprentis.

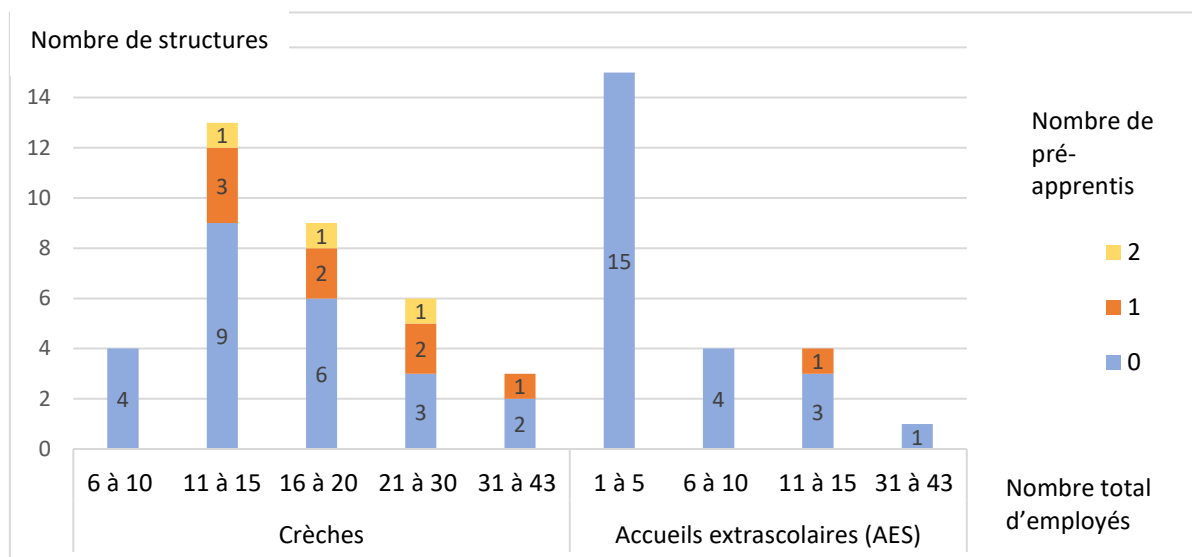


Figure 6. Nombre de pré-apprentis selon le nombre total d'employés et le type de structure

À l'instar des résultats obtenus pour le nombre d'apprentis et de pré-apprentis, les crèches emploient plus de stagiaires que les AES et le nombre de stagiaires n'augmente pas forcément en fonction du nombre total d'employés. Ainsi, aucun AES n'emploie plus de deux stagiaires tandis que sept crèches en emploient 3 à 4 et deux crèches 5 à 6. Au total, 19 AES sur 24 n'emploient aucun stagiaire (soit 79% d'entre eux) tandis que seulement 6 crèches sur 37 sont dans ce cas (16%).

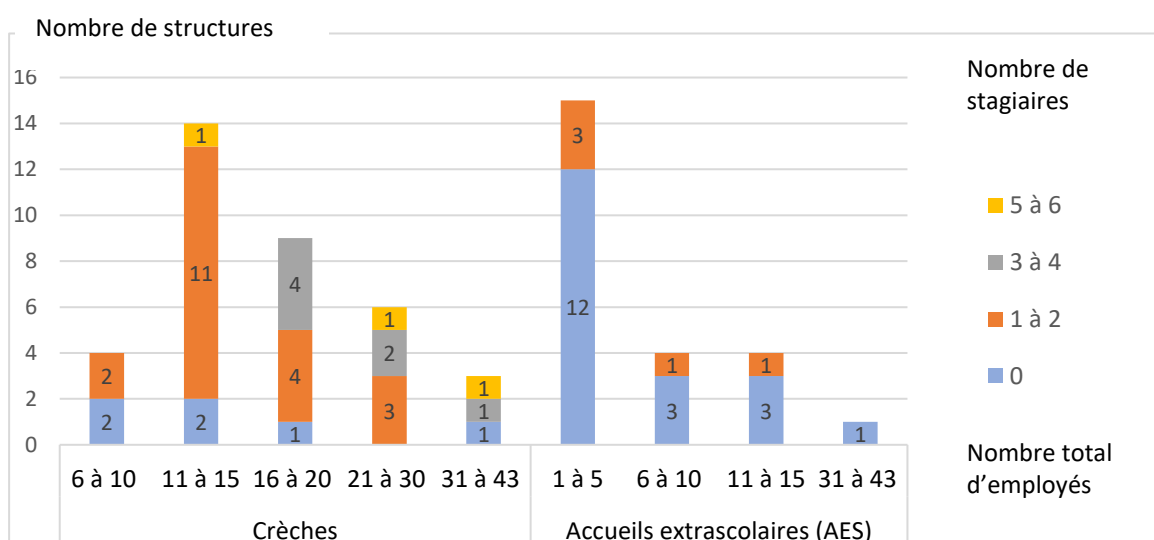


Figure 7. Nombre de stagiaires selon le nombre total d'employés et le type de structure

En termes de lisibilité au sein des équipes, l'usage de moyennes permet d'avoir une vision globale de la proportion de stagiaires au sein des deux types de structures, crèches et AES. Comme l'indique le tableau 3 ci-dessous, on observe ainsi qu'en moyenne, environ 10% du personnel des crèches est composé de stagiaires, alors qu'il ne s'agit que de 3% du personnel des AES.

Pourcentage de stagiaires parmi le personnel total employé dans les crèches	10,5%
Pourcentage de stagiaires parmi le personnel total employé dans les AES	3,3%

Tableau 3 : Pourcentage et pourcentage moyen de stagiaires employés dans les crèches et AES

En ce qui concerne le nombre de personnes en formation par groupe (stagiaires, apprentis et pré-apprentis inclus), les chiffres montrent que 95% des structures (n=61) suivent les recommandations de la FCGF (2017) préconisant de limiter à deux maximum le nombre de personnes en formation par groupe avec seulement 5% d'entre elles ne le faisant pas.

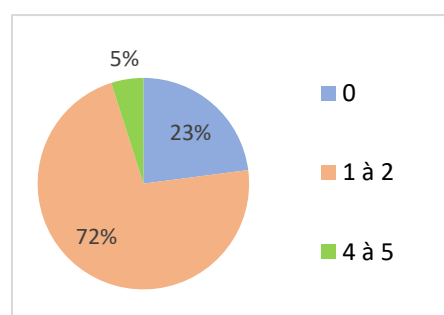


Figure 8. Nombre de personnes en formation par groupe

Concernant les types de stage, 22 structures sur 45, soit près de 49% d'entre elles, indiquent avoir des stagiaires d'observation pour une durée jusqu'à 12 mois. Environ 69% d'entre elles (15 sur 22) emploient 1 à 2 stagiaires de ce type. Cela pose la question même de la dénomination de ce type de stage. En effet, nous parlons de stage d'observation alors qu'ils représentent la majorité des types de stage et que 12 mois de stage ne nous semble plus être de l'observation mais plutôt de la préformation. Il est également intéressant de remarquer que les stages d'observation de 1 à 2 mois ou les stages en cours de formation de 2 à 7 mois sont peu répandus, malgré l'intérêt que peuvent présenter ces profils. Cela met en exergue le fait que la durée d'une année pour un stage semble constituer un élément déterminant dans le choix du type de stage proposé.

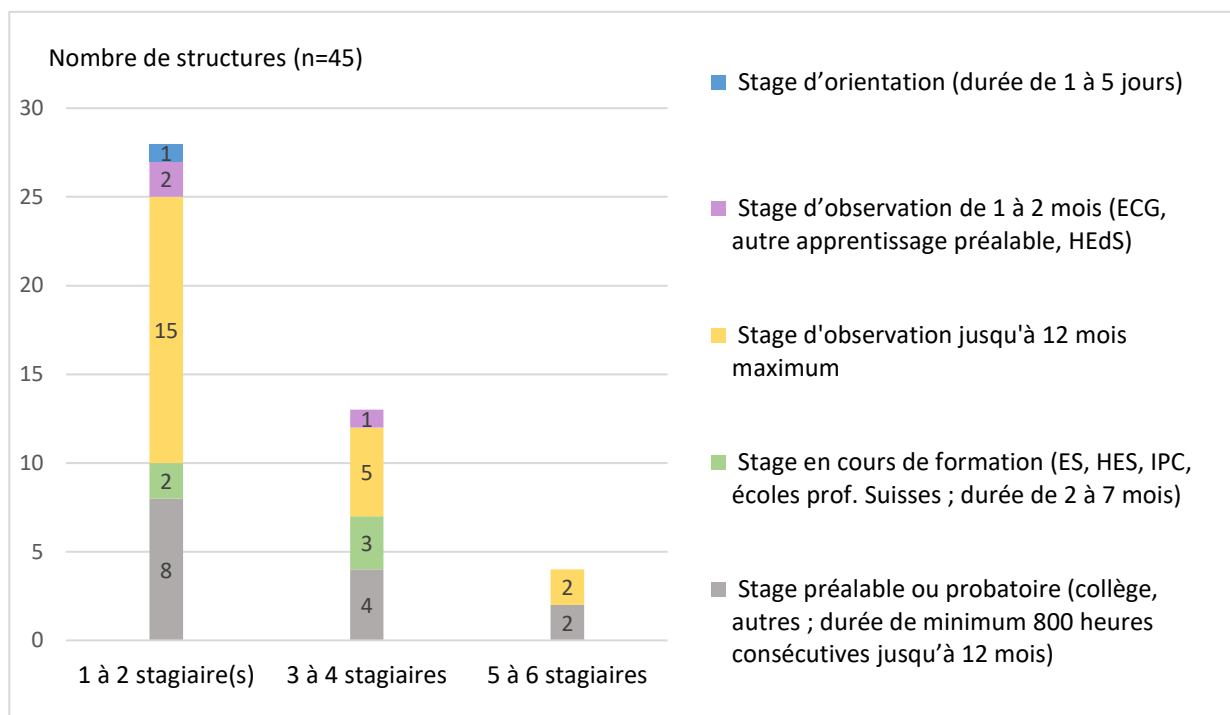


Figure 9. Nombre de stagiaires par type de stage

Cette partie permet de souligner le fait que, conformément aux directives de la DSAS (2011 ; 2017) explicitées en page 4 ci-dessus et qui impactent sur la composition du personnel dans les crèches et les AES, les crèches représentent le type de structure employant le plus de personnes formées, mais aussi qu'elles sont les structures qui forment le plus de stagiaires et d'apprentis. En effet, sur les 60 structures ayant indiqué le nombre de stagiaires qu'elles emploient, 25 d'entre elles – soit près de 40% – ont indiqué ne pas avoir de stagiaire, parmi lesquelles 19 AES et 6 crèches. Cela signifie que 19 AES sur les 24 AES (79%) ayant répondu à cette recherche n'emploient aucun stagiaire. Il est ainsi possible d'établir que les crèches constituent un type de structure plus formatrice que les AES car, disposant de plus d'employés formés, elles sont alors plus susceptibles d'accompagner des apprentis et des stagiaires.

2.2. Recrutement et prérequis

2.2.1. Places de stage ASE et places d'apprentissage ASE

Les structures offrent de prime abord un nombre équivalent de places de stage ASE et de places d'apprentissage ASE. 70% des structures (n=44) ont toutefois indiqué ne pas avoir engagé certains de leurs stagiaires comme apprentis au terme de leur stage, et 47% des structures l'ont fait par manque de places d'apprentissage.

La question fermée « *Si vous proposez plus de places de stage que d'apprentissage, les stagiaires en sont-ils informés ?* » nous apprend que lorsque les structures (n=27) proposent plus de places de stage que d'apprentissage, elles en informent toutes leurs stagiaires, à l'exception de deux d'entre elles.

Les questions ouvertes « *Combien de places de stage proposez-vous pour des jeunes souhaitant commencer leur apprentissage d'ASE par la suite ?* » et « *Combien de places d'apprentissage proposez-vous pour les ASE ?* » montrent que le taux entre le nombre de places de stage ASE et le nombre de places d'apprentissage ASE proposées est équivalent. Il est par ailleurs possible de constater qu'aucun AES ne propose plus de deux places de stage ASE, tandis qu'au sein des crèches, 86% d'entre elles (n=36) en proposent 1 à 2, seuls 6% d'entre elles n'en offrant aucune. La majorité des AES, soit 73% d'entre eux (n=15), ne propose aucune place de stage ASE.

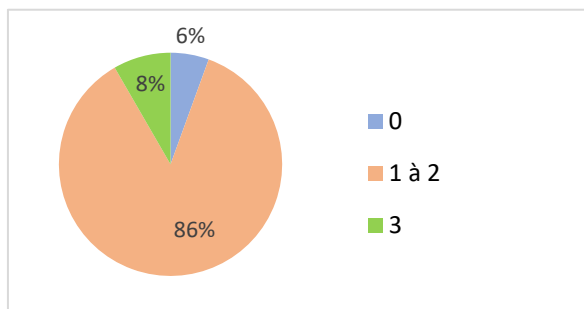


Figure 10. Nombre de places de stage ASE proposées par les crèches

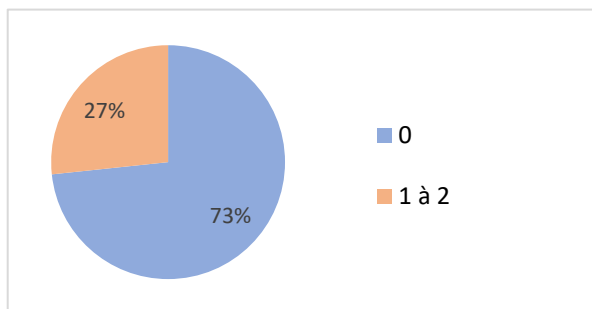


Figure 11. Nombre de places de stage ASE proposées par les AES

La tendance est la même concernant le nombre de places d'apprentissage que proposent les structures : 86% des crèches (n=37) proposent 1 à 2 places d'apprentissage tandis que 76% des AES (n=17) n'en proposent aucune, le maximum s'élevant à 1 à 2 places pour 18% des AES (n=17).

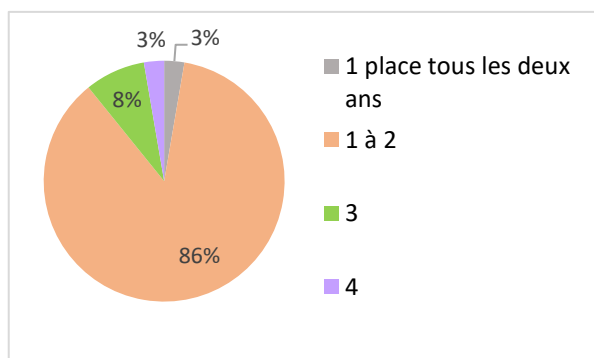


Figure 12. Nombre de places d'apprentissage ASE proposées par les crèches

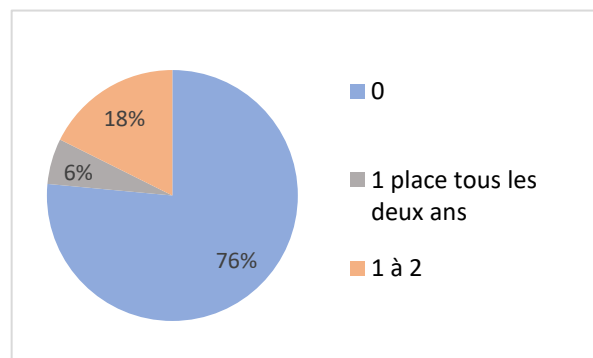


Figure 13. Nombre de places d'apprentissage ASE proposées par les AES

Pourtant, à la question fermée « *Est-il arrivé que certains stagiaires arrivés au terme de leur engagement ne soient pas engagés comme apprentis dans votre structure ?* », 70% des structures (n=44) ont indiqué que certains de leurs stagiaires n'ont pas été engagés comme apprentis au terme de leur stage.

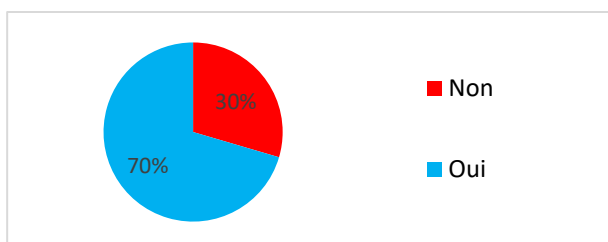


Figure 14. Pourcentage de cas où un stagiaire n'est pas engagé comme apprenti à la suite de son stage

Il est alors intéressant de voir qu'à la question ouverte subséquente « *Pourriez-vous expliquer pourquoi ?* », 47% des structures (15 sur 32) ont pointé dans leur réponse un manque de places d'apprentissage. Cette situation semble inadéquate puisque cela signifie que des personnes ayant mené à bien leur année de stage se retrouvent par la suite sans place d'apprentissage, ni possibilité de refaire un stage annuel dans le canton de Fribourg. La deuxième raison la plus importante qui pousse les structures à ne pas engager un stagiaire ASE à la fin de son stage sont les compétences et la maturité jugées inadéquates pour un apprentissage ASE avec 28% des structures (9 sur 32) ayant soulevé cet aspect.

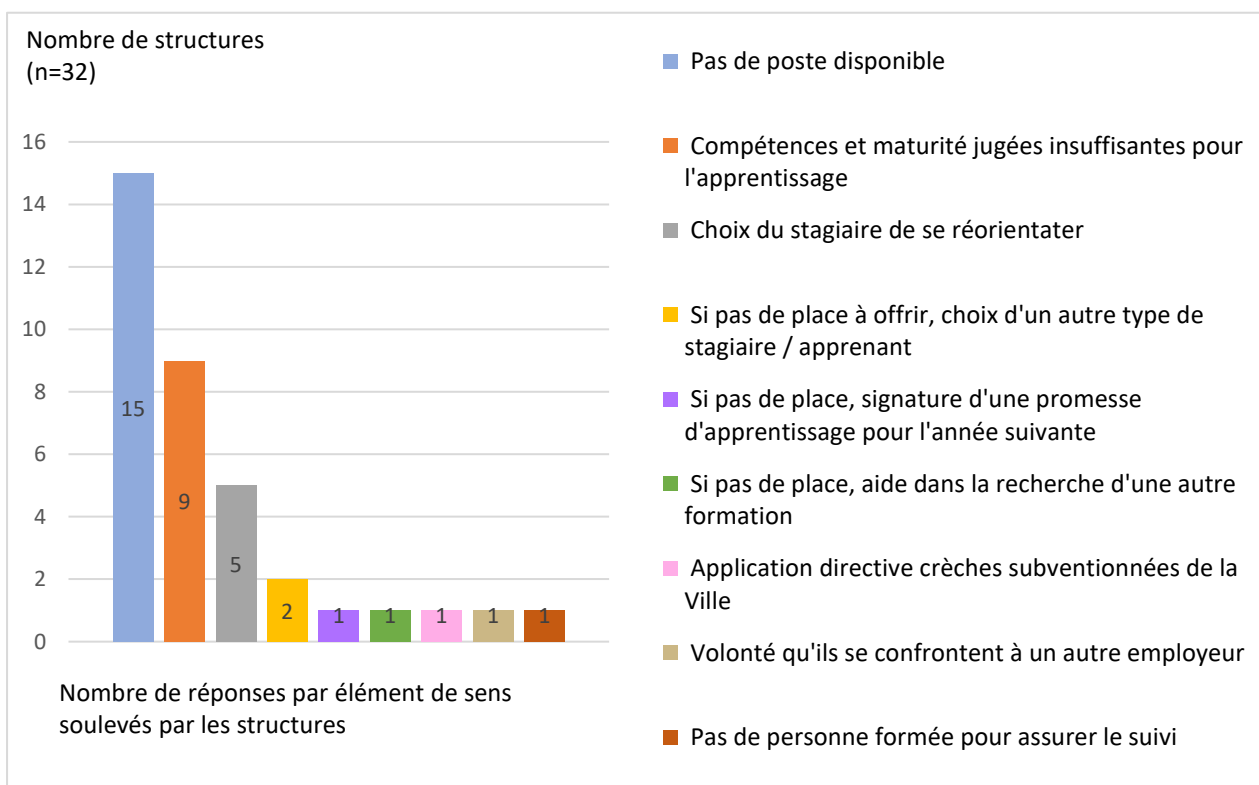


Figure 15. Raisons pour lesquelles certains stagiaires ne trouvent pas de place d'apprentissage d'ASE au terme de leur stage

A noter également que tous les répondants font mention du fait qu'ils reçoivent plus de demandes de stages (tout type confondu) qu'ils n'ont de places d'apprentissage, 19% indiquant même en recevoir plus de 10 par mois.

Les stages (tout type confondu) se déroulent en très grande majorité à 100% (pour 86% des répondants) et sont rémunérés dans 93% des cas.

Recommandations afin de favoriser une adéquation entre l'offre et la demande de formation ASE

Afin d'éviter que des personnes se retrouvent sans place d'apprentissage ASE après une année de stage, nous préconisons de permettre d'engager un stagiaire ASE pour un an seulement si une place d'apprentissage est disponible pour lui l'année suivante.

- Pour ce faire, nous proposons donc d'évaluer de quelle manière la plateforme de recensement des places de stages FriStages pourrait permettre un monitoring des places de stages ASE dans le but de s'assurer que les structures proposant ce type de stage s'engagent à prendre un apprenti l'année suivante. Les structures qui annoncent une place de stage ASE doivent ainsi également être en mesure d'octroyer une place d'apprentissage ASE. À noter que pour le moment, FriStages ne centralise de loin pas toutes les places de stages ASE.
- À partir de là, il s'agirait d'opérer un contrôle chez les structures ayant annoncé une place de stage ASE sur FriStages afin de vérifier qu'elles aient bien une place d'apprentissage ASE disponible ensuite. À cet égard, le site « orientation.ch » procède déjà à un recensement des places d'apprentissage. Il serait alors envisageable de comparer les données recueillies sur FriStages concernant les places de stage avec les places d'apprentissage recensées sur orientation.ch. Si une différence est constatée, il faudrait alors identifier les structures sur FriStages afin d'ensuite opérer un contrôle chez elles.
- Il s'agit en définitive de mettre en place un mécanisme par lequel toute structure souhaitant engager un stagiaire pour l'année suivante doit annoncer sa place de stage. Ceci est actuellement possible sur FriStages mais ne constitue pas une obligation. Il serait de ce fait pertinent d'établir dans un premier temps des statistiques avec l'outil FriStages afin d'évaluer la situation. Puis dans un second temps, selon les résultats statistiques obtenus, inclure une directive (DSAS) obligeant par exemple à annoncer toutes les places de stages.
- Il faudrait parallèlement prévoir une stratégie de communication pour les familles et les professionnels concernant la réalité de l'inadéquation entre la demande et l'offre et les enjeux inhérents.
- Dans le cas où un stagiaire ASE ne correspond pas au métier d'ASE et ne peut donc pas être engagé comme apprenti, il s'agirait alors d'arrêter le stage annuel après 3 ou 6 mois par exemple, évitant que le stagiaire ne perde une année entière.

Ces propositions invitent toutefois à la réflexion car de telles limites à l'embauche de stagiaires pourraient pousser les responsables des crèches à engager moins de stagiaires. De même, certains stagiaires se réorientent, abandonnent en cours de route ou sont jugés comme n'ayant pas les compétences et la maturité nécessaires au métier d'ASE, ce qui ferait perdre systématiquement une place d'apprentissage. Ces coûts devraient alors être compensés par des contributions financières versées aux structures formatrices. Il pourrait également être intéressant d'étudier la situation des AES qui, comme nous l'avons vu dans cette partie, ne sont pour le moment pas des structures formatrices alors qu'elles en auraient le potentiel. Cela permettrait d'augmenter les places d'apprentissage ASE ainsi qu'en contrepartie, une professionnalisation du secteur des AES. À noter que ce processus nécessiterait probablement de revisiter la norme de la DSAS concernant la composition du personnel au sein des AES (DSAS, 2011).

2.2.2. Procédures de recrutement des stagiaires et des apprentis

Les structures tendent à préférer l'embauche d'apprentis ASE ayant effectué leur stage en interne.

Les crèches et les AES mettent en place des procédures de recrutement des stagiaires relativement formalisées et similaires entre elles comme en attestent les figures 16 et 17 ci-dessous.

Les réponses à la question ouverte « *Quelle est la procédure de recrutement des stagiaires ?* » révèlent que la quasi-totalité des structures (n=35) procèdent à un processus d'embauche classique des stagiaires avec un entretien et un à trois jours d'essai avant de prendre la décision finale. 34 structures sur 35 l'ont ainsi pointé dans leur réponse.

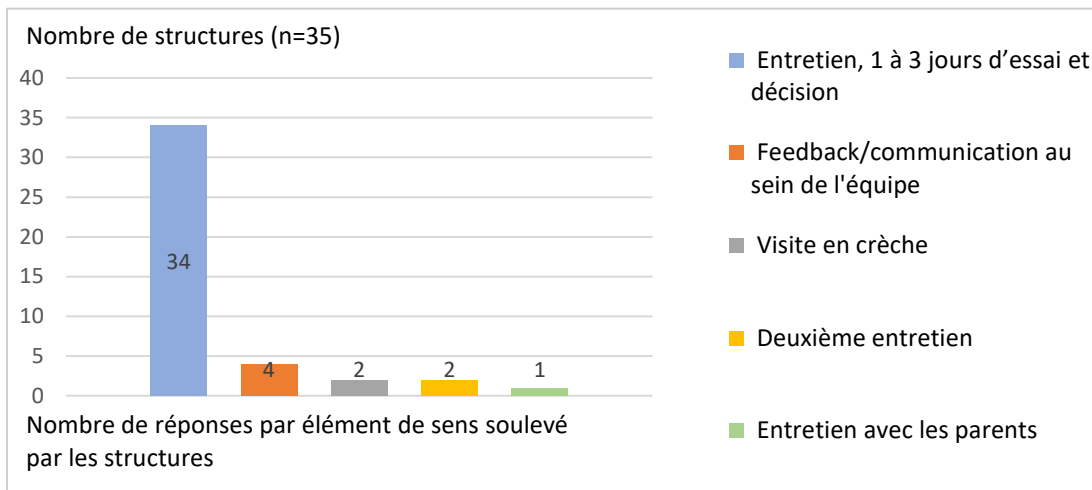


Figure 16. Procédures de recrutement des stagiaires

De manière similaire, les réponses à la question ouverte « *Quelle est la procédure de recrutement des apprentis ?* » montrent que les processus de recrutement des apprentis sont relativement identiques à ceux des stagiaires, à l'exception de deux variables supplémentaires : le stage d'une année et le stage effectué en interne. Bien que 51% des structures (21 sur 41) pointent un processus d'embauche classique, 41% des structures (17 sur 41) ont indiqué demander qu'un an de stage ait été effectué préalablement tandis que 34% d'entre elles (14 sur 41) ont indiqué privilégier leurs stagiaires internes. De ce fait, au total près de 75% des structures (17+14 sur 41) ont indiqué dans leur réponse que l'année de stage et/ou l'engagement interne font partie de leur processus d'embauche.

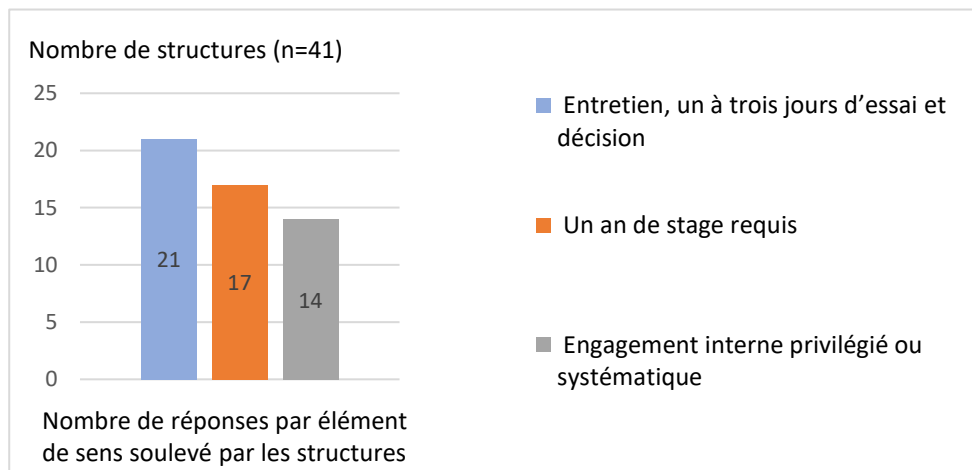


Figure 17. Procédures de recrutement des apprentis ASE

On constate alors qu'à la question fermée « Engageriez-vous un apprenti qui n'a pas fait son stage chez vous mais dans une autre structure ? », 57% des structures (n=47) ont indiqué *non* ou *cela dépend*, révélant que le fait d'engager un apprenti n'ayant pas effectué son stage au sein de la structure rencontre une certaine ambivalence.

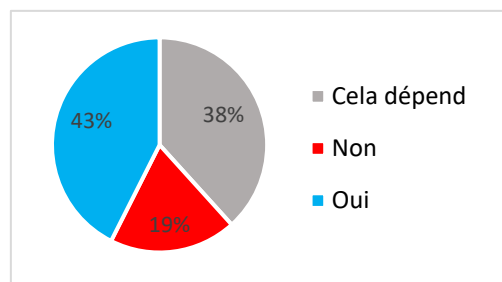


Figure 18. Engager un apprenti ayant effectué son stage dans une autre structure

A la question ouverte subséquente « Pourriez-vous expliquer pourquoi ? », 46% des structures (17 sur 37) ont alors indiqué dans leur réponse donner la priorité aux stagiaires internes.

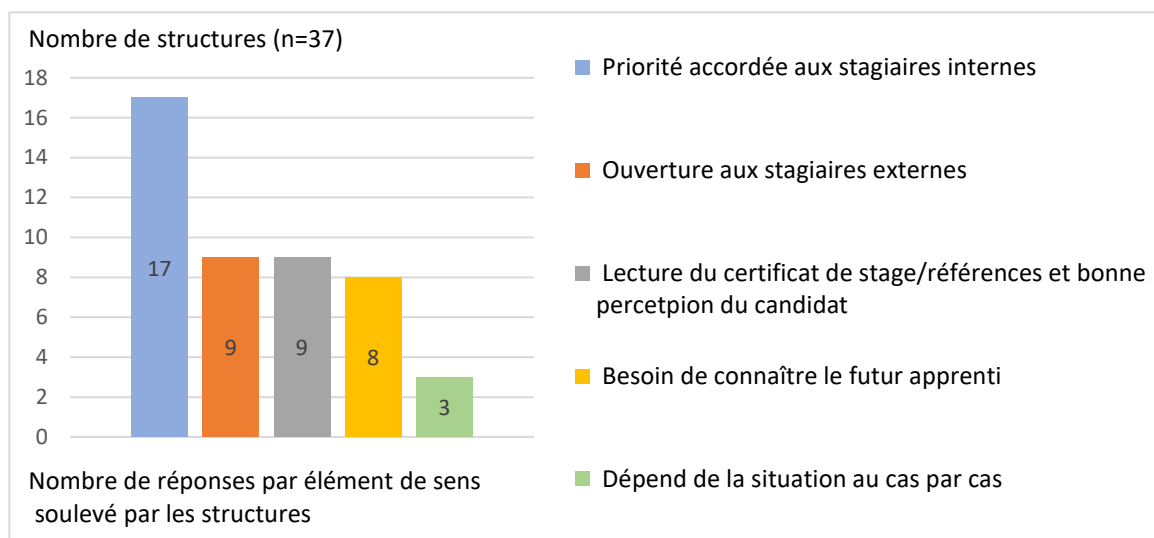


Figure 19. Raisons des réponses fournies en figure 18 : pourquoi engager, ou ne pas engager, un apprenti ayant effectué son stage hors de la structure

Le fait qu'un nombre important de structures soient relativement réticentes à engager des apprentis ayant effectué leur stage en externe révèle la situation complexe dans laquelle se trouvent les stagiaires qui ne sont pas sélectionnés pour un apprentissage après leur année de stage.

Le fait que 98% des structures (n=44) délivrent un certificat de stage à la fin du stage laisse suggérer qu'une difficulté pourrait notamment provenir de la manière de transposer les compétences des stagiaires de la pratique à l'écrit. Les certificats de stage ne reflètent peut-être pas assez précisément les compétences acquises, posant ainsi un obstacle lors de l'embauche d'apprentis ayant fait leur stage dans une autre structure. De plus, étant donné que la rédaction des certificats de stage ne peut pas être négative, et inversement, que les directions des structures n'ont probablement pas envie de fermer les portes aux stagiaires qu'elles n'engagent pas, les structures peuvent ne pas avoir confiance dans le fait d'embaucher des apprentis qu'elles n'ont pas connus préalablement dans le cadre d'un stage.

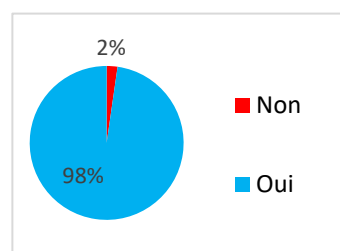


Figure 20. Pourcentage de structures délivrant un certificat de stage

Recommandations concernant les procédures de recrutement

Les structures ayant une préférence pour leurs stagiaires ASE internes, comment promouvoir l'engagement d'apprentis issus d'autres crèches ou AES non retenus à la fin de leur stage ?

- Afin d'inciter les structures à embaucher des apprentis qu'elles ne connaissent pas, mais ayant déjà effectué une année de stage, et ainsi pallier un éventuel manque de confiance ainsi qu'à l'exigence de délivrer des certificats de stage positifs, il s'agirait de mettre à disposition des structures des formulaires détaillés à remplir par tous les employeurs concernant le travail de leurs stagiaires et qui seraient obligatoirement transmis aux jeunes. Ceci permettrait alors une évaluation plus rigoureuse des compétences des candidats à une place d'apprentissage, favorisant ainsi la mobilité des stagiaires, en proposant aux employeurs des barèmes d'évaluation développés et complets, permettant en outre de respecter la recommandation de la DSAS (2017, p.18) qui stipule qu'un stage d'une année ne peut être effectué qu'une seule fois dans le canton de Fribourg.
- Plus précisément, les certificats de stage devraient être homogènes et décrire avec précision toutes les tâches spécifiques effectuées par les stagiaires (attitude avec les enfants, avec les équipes éducatives, fiabilité, respect des horaires, qualité du travail, etc.). Ceci permettrait la comparaison des compétences acquises par les stagiaires ASE. Pour ce faire, nous recommandons de s'inspirer du formulaire d'attestation des compétences mis en place pour l'intendance AFP et que nous pourrions adapter aux stages ASE [cf. annexe 1]. Ce document long d'environ 10 pages permettrait alors d'établir avec clarté les compétences acquises par les stagiaires ASE.
- Afin qu'il soit pertinent, ce document d'évaluation des compétences devrait être élaboré avec la participation des directions des structures ou des formateurs en entreprise, soit les actrices les mieux placées pour savoir quelles compétences spécifiques sont nécessaires pour entreprendre un apprentissage d'ASE. Ces certificats permettraient alors d'évaluer les compétences et expériences des stagiaires de manière comparable, de sorte à inspirer la confiance des directions.

2.2.3. Prérequis à l'engagement de stagiaires ou d'apprentis

Un regard sur les prérequis à l'embauche des stagiaires met en avant la prépondérance de l'âge, tandis qu'un prérequis saillant à l'embauche d'apprentis est d'avoir effectué un stage d'une année.

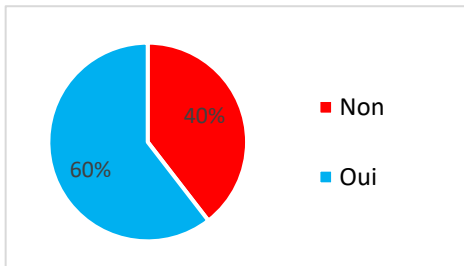


Figure 21. Pourcentage de structures demandant des prérequis spécifiques pour l'engagement de stagiaires

À la question fermée « Avez-vous des prérequis spécifiques lors de l'engagement des stagiaires ? », 60% des structures (n=43) indiquent en avoir comme la figure 21 ci-contre permet de le constater. À la question ouverte subséquente, « Si vous avez répondu "oui", quels sont ces prérequis ? », Pour 12 structures sur 24 le prérequis de la majorité est prioritaire, soit pour 50% d'entre elles. Pour 12 sur 24 structures, à nouveau 50% d'entre elles, les compétences sociales des stagiaires postulants sont centrales, parfois qualifiées de « naturelles » par certaines structures.

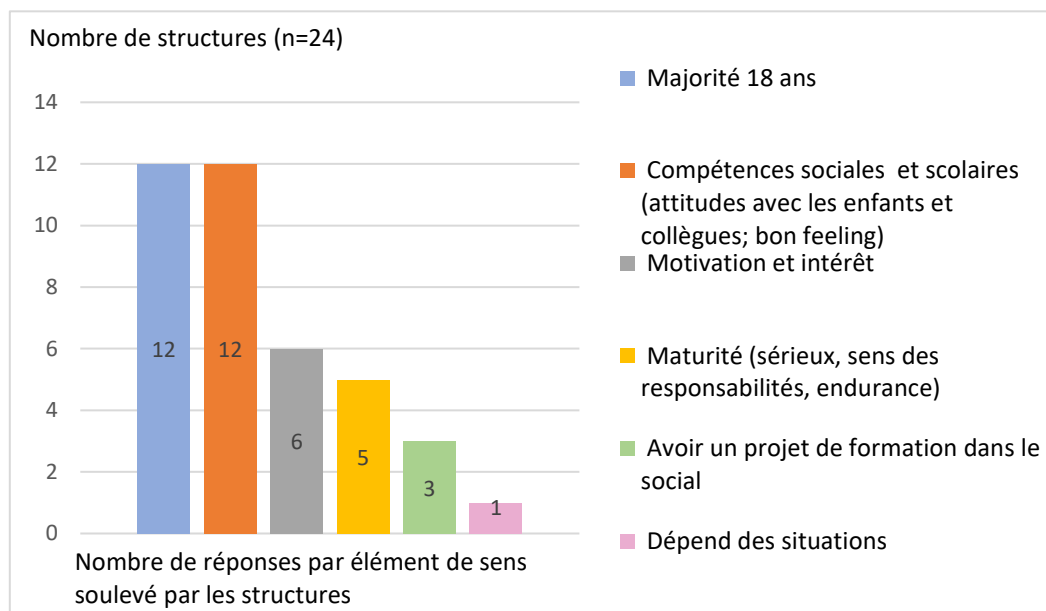


Figure 22. Les prérequis à l'embauche de stagiaires

Ainsi, pour la moitié des structures (n=24), le fait que le stagiaire soit majeur, et par conséquent également comptabilisé dans les quotas d'encadrement, fait partie des prérequis à son embauche. En effet, pour rappel, les normes de la DSAS (2018, p.18) indiquent que : « Tout-e stagiaire, dès 18 ans révolus, sera pris en compte à 50% de son temps de présence effectif dans le quota du personnel auxiliaire ». De ce fait les structures, en engageant des stagiaires majeurs, peuvent augmenter leur taux d'encadrement et ne pas recourir à l'engagement de personnel auxiliaire. Cela leur permet donc de limiter les coûts liés au personnel.

Concernant l'embauche d'apprentis, les réponses à la question fermée « Trouvez-vous important que vos apprentis aient préalablement effectué un stage ? » révèlent que le stage avant l'apprentissage constitue un prérequis pour environ 73%

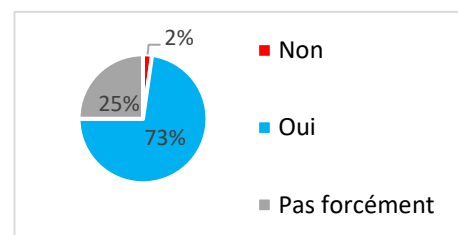


Figure 23. Importance du stage avant l'apprentissage ASE

des structures (n=44), seules 27% d'entre elles ne le trouvant pas important, ou pas forcément important.

Ainsi, à la question ouverte subséquente « *Quelle que soit votre réponse précédente, pourriez-vous expliquer pourquoi ?* », 64% des structures (23 sur 36) ont indiqué dans leur réponse demander de l'expérience et/ou la validation de leur choix de formation : les futurs apprentis doivent avoir une connaissance préalable de la profession ASE et être sûrs de leur choix de formation.

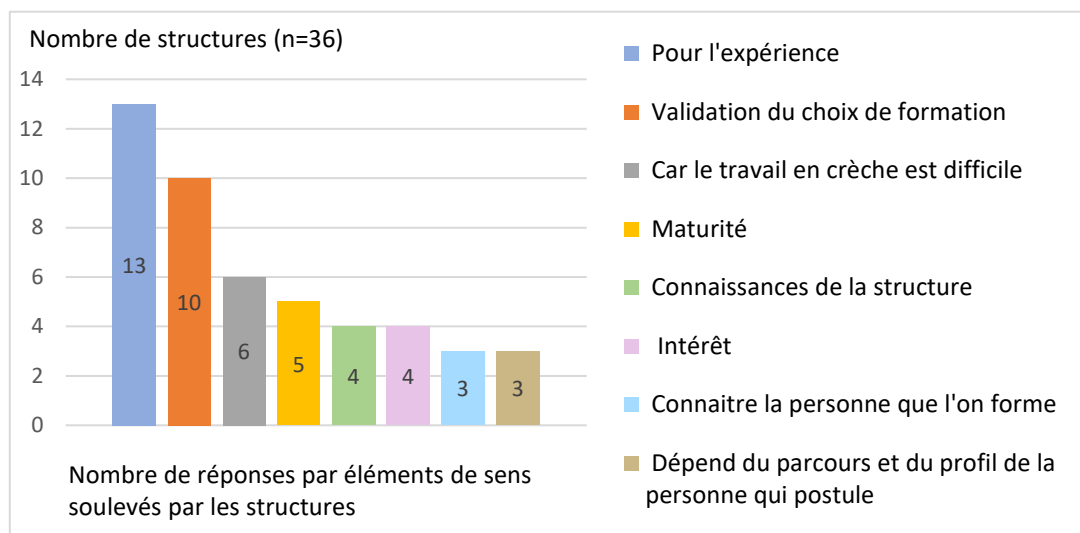


Figure 24. Explications de l'importance du stage avant l'apprentissage ASE

De même, concernant les prérequis à l'engagement des apprentis avec la question ouverte « *Quels éléments prenez-vous en compte dans votre choix ?* », 23 structures sur 36 (13+10 sur 36), soit 64% d'entre elles, demandent de l'expérience et/ou une année de stage effectuée préalablement.

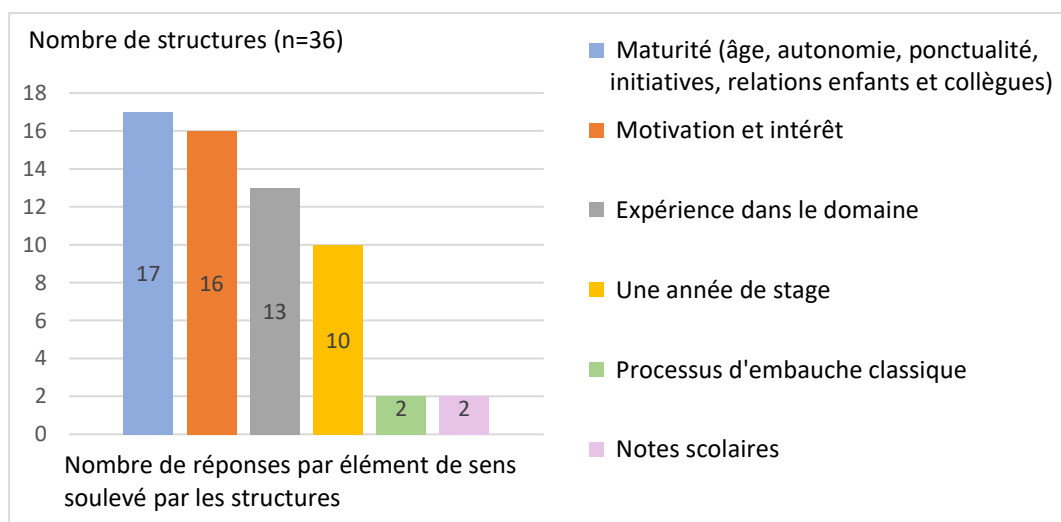


Figure 25. Éléments pris en compte pour l'embauche d'apprentis ASE

A nouveau, la question ouverte « *Les stagiaires ont-ils des modalités spécifiques à remplir pour convoiter les places d'apprentissage à pourvoir ?* » révèle que 54% des structures (18 sur 33) ont pointé dans leur réponse l'aptitude au métier d'ASE, soit l'atteinte des objectifs durant le stage, ou le fait d'avoir fait ses preuves lors de l'année de stage. On constate alors que l'année de stage avant de commencer un apprentissage ASE représente en pratique un prérequis puisqu'elle permet de tester

l'aptitude des jeunes au métier ASE avant qu'ils débutent la formation proprement dite, soit l'apprentissage ASE.

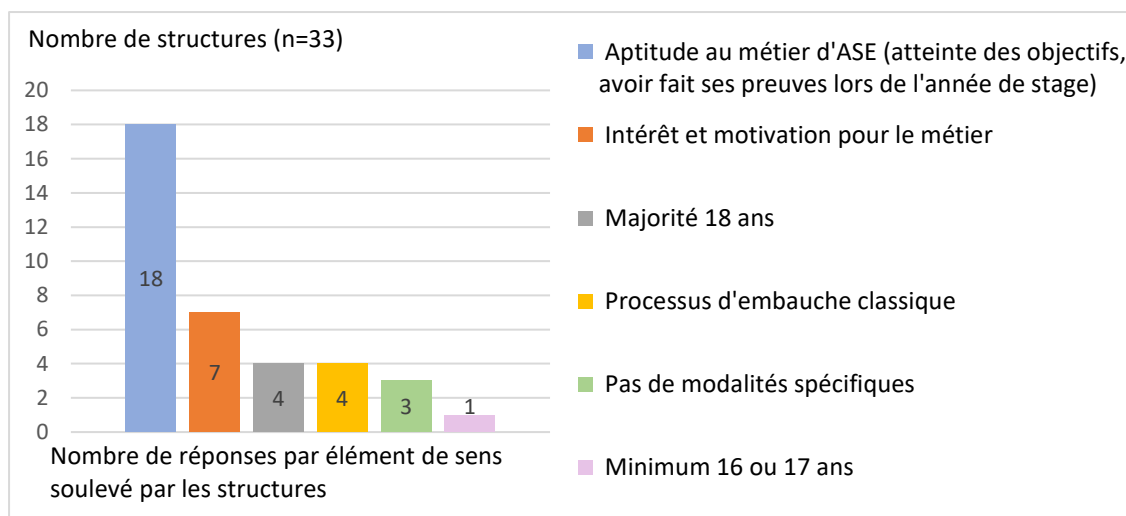


Figure 26. Les modalités à remplir par les stagiaires pour être engagés pour un apprentissage ASE

Ainsi, la question fermée « Vous est-il arrivé d'engager un apprenti directement à la fin de sa scolarité obligatoire ? » essuie un net refus avec 87% de structures (n=45) ayant répondu non. À cet égard, à la question ouverte subséquente « Quelle que soit votre réponse, pourriez-vous expliquer pourquoi ? », 94% des structures (32 sur 34) ont pointé dans leur réponse le besoin que l'apprenti soit majeur et/ou mature et/ou au bénéfice d'une année de stage effectuée préalablement.

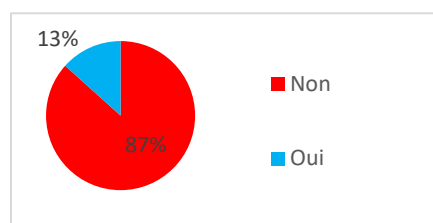


Figure 27. Engager un apprenti directement à la fin de son école obligatoire

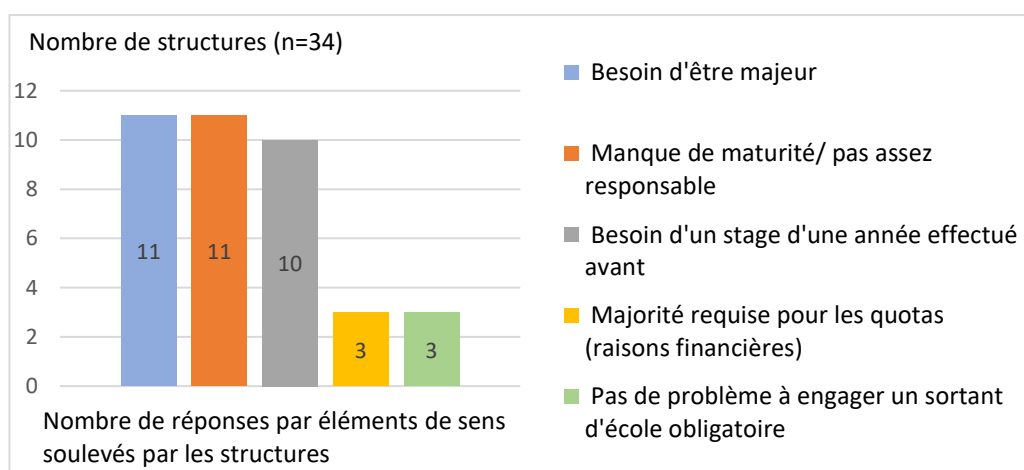


Figure 28. Raisons pour lesquelles les structures n'engagent pas un apprenti sortant de l'école obligatoire

Ces résultats révèlent une inadéquation entre ce que permet le système de formation suisse et la réalité du terrain : dans le cas de la formation professionnelle initiale (FPI) pour le métier d'ASE, le constat est qu'une expérience professionnelle antérieure est dans la plupart des cas demandée.

Recommandations au sujet des prérequis

Si le stage ASE d'une année fait partie des prérequis à l'embauche d'apprentis ASE, comment promouvoir l'engagement d'apprentis sortis de l'école obligatoire alors que la maturité, l'âge et l'expérience sont pointés comme des éléments essentiels par les structures ? Comme Kibesuisse (2017), Curaviva (2018) et la revue AvenirSocial (2021) le mettent en exergue, l'accès direct à l'apprentissage professionnel doit être la voie régulière. Afin de permettre le recrutement de jeunes sortis de l'école obligatoire, il serait possible d'envisager les options suivantes :

- Mettre en place un processus réglementé de stages plus courts et formalisés associés à des contributions financières. En établissant des normes d'évaluation strictes à remplir par les employeurs, il serait alors possible pour les jeunes sortants de l'école obligatoire de valider leur choix professionnel et leurs compétences lors de stages plus courts, leur évitant une année de stage avant de commencer leur formation tout en rassurant les employeurs, notamment par rapport à leur maturité et la validation de leur choix. INSOS Suisse (2018) indique par exemple que « les déclarations d'intérêt et d'aptitude doivent avoir lieu dans le cadre des stages d'orientation qui ne durent pas plus de 4 semaines ». L'embauche de stagiaires issus de l'école obligatoire comporterait par conséquent moins de risque pour les employeurs (d'abandon, de non-fiabilité, etc.). En même temps, selon les recommandations de la FCGF (2017), des contributions financières pourraient être versées aux institutions pour leurs tâches de formation des jeunes.
- Ainsi, afin d'éviter le recrutement presque systématique de stagiaires de 12 mois, nous recommandons de s'inspirer des pratiques bernoise et vaudoise. La Commission cantonale du marché du travail (CCMT) de Berne impose en effet une « limite de 3 à 6 mois pour les stages préparatoires. Le stage ne peut être prolongé jusqu'au début de l'apprentissage (généralement de 6 mois) qu'en présence d'un contrat d'apprentissage (p. ex. CCMT Berne). Cette pratique vise à éviter que les apprenti-e-s ne tombent dans le piège du stage et suivent un stage après l'autre. » (HEFP, s.d.).
- Pour que cela fonctionne, il faudrait néanmoins implémenter cette obligation dans une directive de mise en œuvre et mettre en place un mécanisme de contrôle afin de vérifier la bonne application de cette directive.
- Dans tous les cas, il est recommandé que les stagiaires ou apprentis majeurs ne soient plus pris en compte dans les quotas d'encadrement, afin d'éviter que le facteur « âge » ne prenne le dessus sur des facteurs tels que la maturité ou l'intérêt. En Valais par exemple, les stagiaires et les apprentis ASE ne sont pas pris en compte dans le ratio d'encadrement. Il en va de même concernant les stagiaires dans le canton de Vaud depuis 2016 (HEFP, s.d.). Dans une optique inverse, il pourrait également être pertinent de remettre en question la norme (DSAS, 2017, p.18) édictant que les stagiaires comptent dans les quotas seulement à partir de 18 ans. Que se passerait-il si l'âge était abaissé à 16 ou 17 ans, par exemple ? Baisser l'âge à partir duquel les stagiaires sont comptés dans les quotas pourrait favoriser l'embauche d'apprentis sortants de l'école obligatoire mais pourrait aussi impacter la qualité de l'encadrement.
- Finalement, il s'agirait de recadrer le contexte de la formation ASE car l'apprentissage en Suisse est conçu pour l'embauche dès la sortie de l'école obligatoire (LFPr, art. 15 al. 3). À cet égard, les objectifs de formation mis en place par SAVOIRSOCIAL [cf. annexe 2] sont pensés pour des personnes sortant de l'école obligatoire.

2.3. Encadrement et suivi

2.3.1. Formalisation des processus de gestion des stagiaires

Les structures mettent en place des processus d'encadrement et de suivi des stagiaires efficaces et formalisés en établissant des fiches d'évaluation, des cahiers des charges, etc. et allouent du temps à leur personnel encadrant pour assurer le suivi et les feedbacks, selon leurs moyens.

La question fermée « *Le stagiaire a-t-il une/des personne(s) de référence ?* » indique que 95% des structures (n=45) dédient une personne de référence à leurs stagiaires, deux structures seulement ayant indiqué le contraire. Ainsi, à la question ouverte suivante « *Quel est le profil de la/des personne(s) de référence du stagiaire ?* », on constate que la majorité des personnes de référence sont diplômées ASE avec 25 structures sur 36 ayant indiqué ce profil dans leur réponse, soit 69% d'entre elles. Les apprentis ASE ont alors de fortes chances d'être amenés un jour à encadrer eux-mêmes un stagiaire ASE.

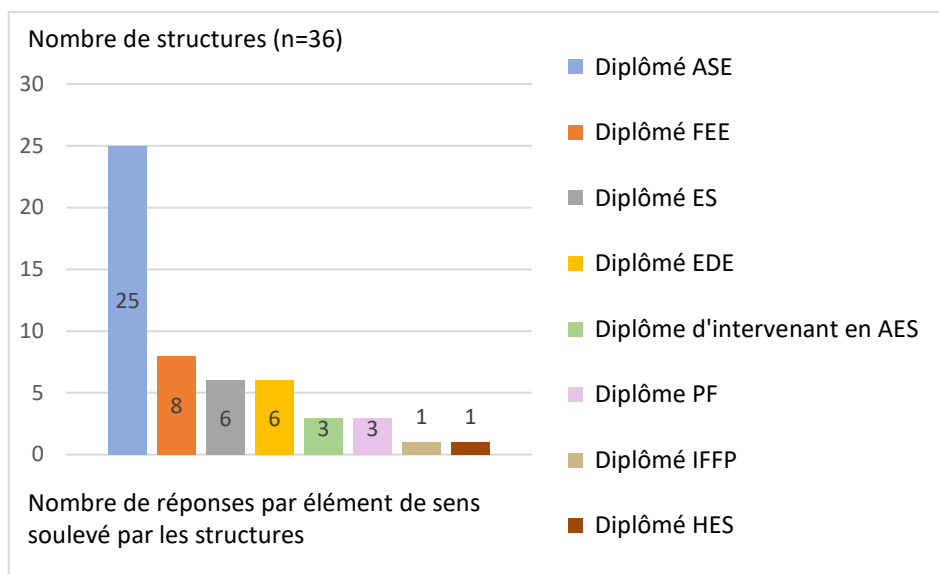


Figure 29. Profil des personnes de référence des stagiaires

La question fermée « *Un "cahier des charges" est-il disponible pour les stagiaires ?* » nous apprend que 93% des structures (n=44) mettent un cahier des charges à disposition de leurs stagiaires. En revanche, le fait que la question suivante « *Quelles sont les tâches principales que vous confiez à votre/vos stagiaire(s) ?* » ait été ouverte a eu comme conséquence de recueillir des réponses très vastes et parfois peu précises comme en atteste la figure 30 ci-dessous (les structures répondantes n'avaient pas le temps/la possibilité d'énumérer toutes les tâches). Il est toutefois possible de relever que les tâches confiées aux stagiaires sont nombreuses et s'inscrivent dans le fonctionnement/maintien général des structures.

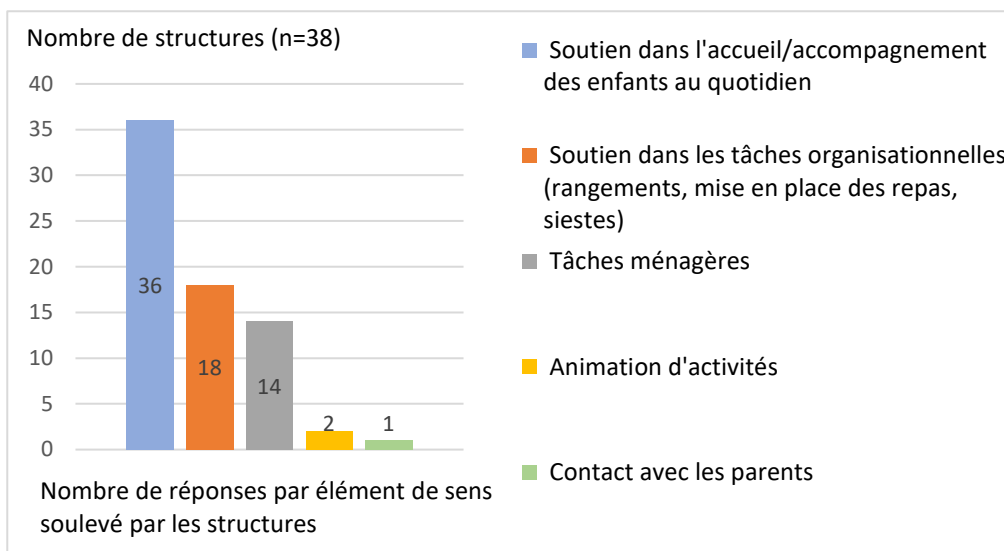


Figure 30. Tâches principales confiées aux stagiaires

Les structures font toutes des contrats à leurs stagiaires. Le oui à la question fermée « *Faites-vous des contrats à vos stagiaires ?* » est pratiquement unanime à l'exception d'une seule structure. De même, les questions ouvertes « *A quel taux engagez-vous vos stagiaires ?* » et « *Les stages sont-ils rémunérés ?* » indiquent que le taux d'engagement est généralement de 100% et rémunéré, à l'exception de certaines formes de stage courtes.

La question fermée « *Des objectifs de suivi sont-ils fixés dans le contrat de stage ou sous une autre forme ?* » nous apprend que la plupart des structures (n=45) fixent des objectifs de suivi.

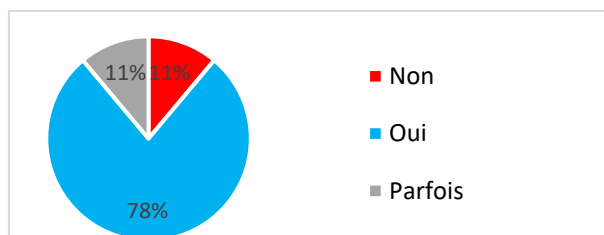


Figure 31. Pourcentage de structures fixant des objectifs de suivi dans le contrat

De même que pour la figure 30 ci-dessus, le fait que la question subséquente « *Quels sont ces objectifs ?* » ait été ouverte a eu comme conséquence de produire des réponses vastes et peu précises comme en atteste la figure 32 ci-dessous. Il est possible de constater toutefois que les objectifs sont généraux et s'insèrent dans le fonctionnement global des structures. Il apparaît également que les objectifs des stages annuels tendent à s'inscrire dans une perspective plus formelle (*selon le processus de formation de la structure*) que dans le cas de stages plus courts, comme par exemple le stage d'observation.

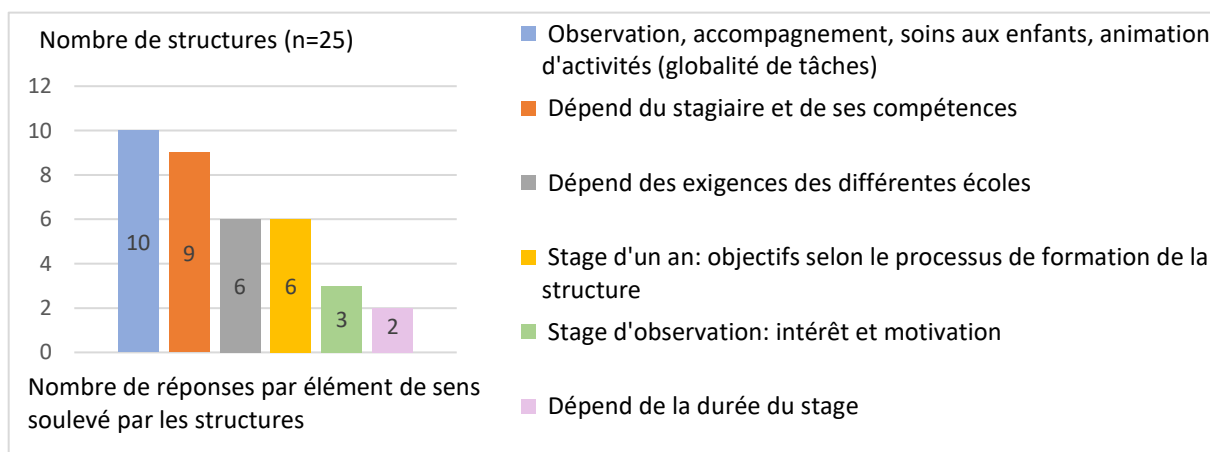


Figure 32. Objectifs de stages fixés par les structures

Ainsi la question à un seul choix possible³ « *Quelle est la fréquence des rendez-vous/feedback avec les stagiaires ?* » révèle que les structures (n=42) font en sorte de donner un feedback régulier à leurs stagiaires avec 43% d'entre elles l'effectuant 1 à 2 fois par semaine. Néanmoins, pour 19% d'entre elles, les retours ne se font qu'une à deux fois par mois. Cela met en exergue une grande différence dans la qualité des suivis et la nature formatrice des stages. Cela est certainement en lien avec la possibilité pour la structure de proposer ou non du temps de travail hors présence enfants (THPE). En effet, dans le canton de Fribourg, ce temps de travail n'est pas reconnu et n'est donc pas pris en compte dans le taux d'encadrement, contrairement au canton de Vaud par exemple. Seul le temps de travail effectué en présence des enfants l'est.

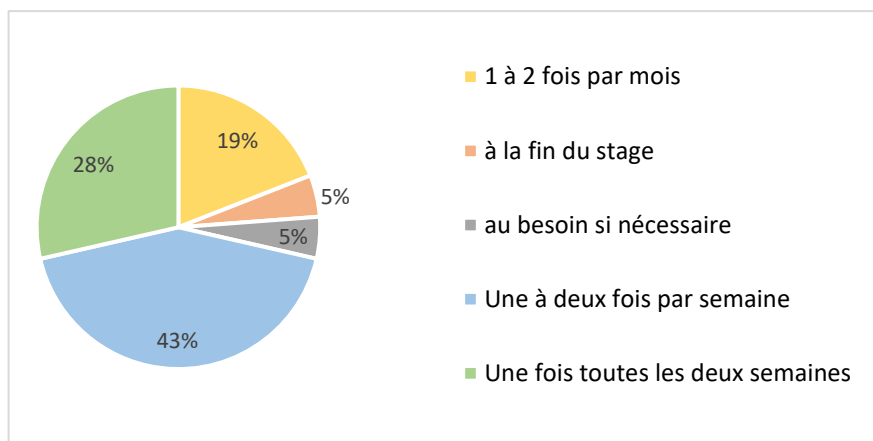


Figure 33. Fréquence des feedbacks avec les stagiaires

Dans la même veine que les résultats exposés dans cette partie 2.3.1, la question fermée « *Le stagiaire remplit-il une fiche d'évaluation sur son stage ?* » révèle que 50% des structures (n=42) font systématiquement remplir au stagiaire une évaluation sur son stage.

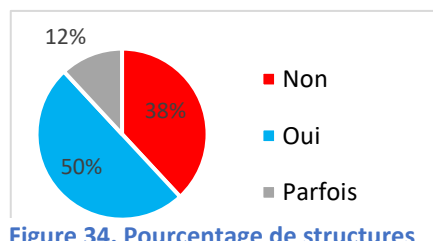


Figure 34. Pourcentage de structures faisant remplir une fiche d'évaluation par le stagiaire

Il est donc possible de constater que les structures mettent tout en œuvre pour formaliser leurs processus de gestion.

Toutefois, comme le mettent en exergue les deux figures ci-dessous, il existe de grandes disparités en termes du temps accordé au suivi des stagiaires. En effet, les questions ouvertes « *Quelle part du temps de travail [de la personne de référence] est accordée au suivi du stagiaire ?* » et « *En comparaison, quelle part du temps de travail est à disposition pour le suivi d'un apprenti ?* » permettent de constater que, si 77% des structures (n=35) accordent au moins une heure par semaine de suivi à leurs apprentis, seulement 49% des structures (n=41) accordent le même traitement à leurs stagiaires. De plus, 37% des structures (n=41) accordent une à deux heures de suivi par mois à leurs stagiaires. La qualité des suivis n'est donc pas identique et peut parfois questionner le rôle formateur que jouent réellement ces stages. Enfin, il arrive plus fréquemment que le temps de suivi ne soit pas défini dans le cas des stages que des apprentissages.

³ Choix possibles : *une à deux fois par semaine ; une fois toutes les deux semaines ; une fois par mois environ ; autre.*

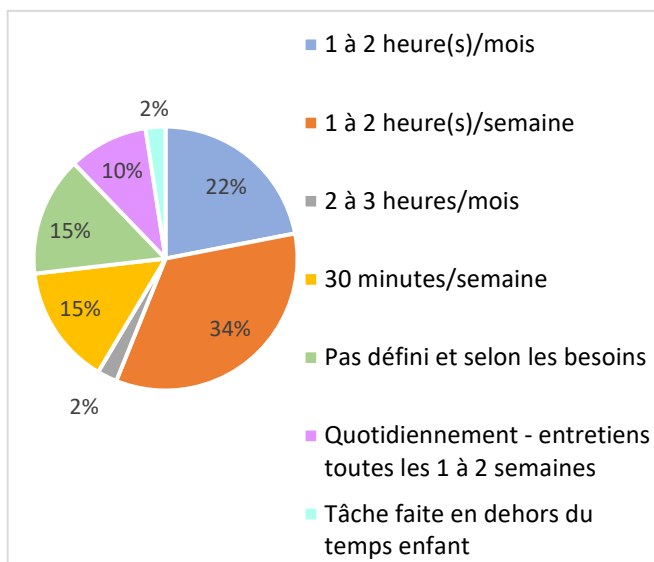


Figure 35. Part du temps de travail accordée par la personne de référence au suivi du stagiaire

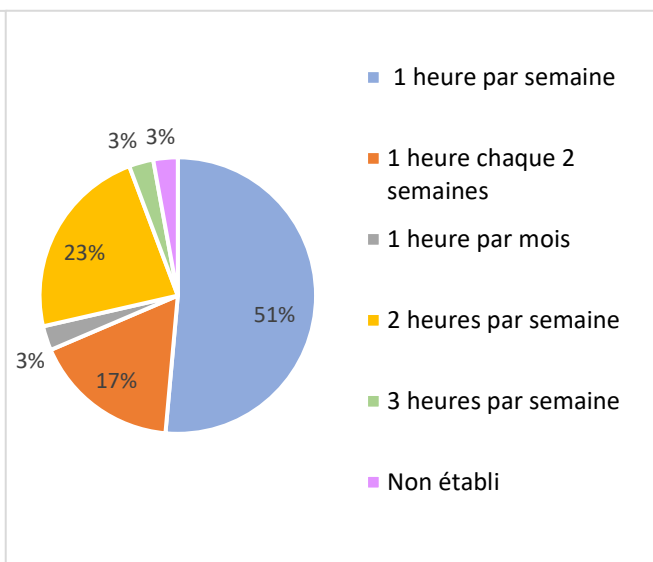


Figure 36. Part du temps de travail accordée par la personne de référence au suivi d'un apprenti

Ainsi, à la question ouverte « *Quelles difficultés rencontrez-vous lors du suivi de vos stagiaires ?* », 44% des structures (n=39) ont évoqué la motivation et la maturité des jeunes, en pointant notamment leur développement émotionnel. 28% d'entre elles déplorent quant à elles le manque de temps pour les suivis. Or, la question du temps pour les suivis est importante puisqu'elle influe sur la qualité de la formation reçue par les stagiaires et mérite donc d'être encore plus formalisée.

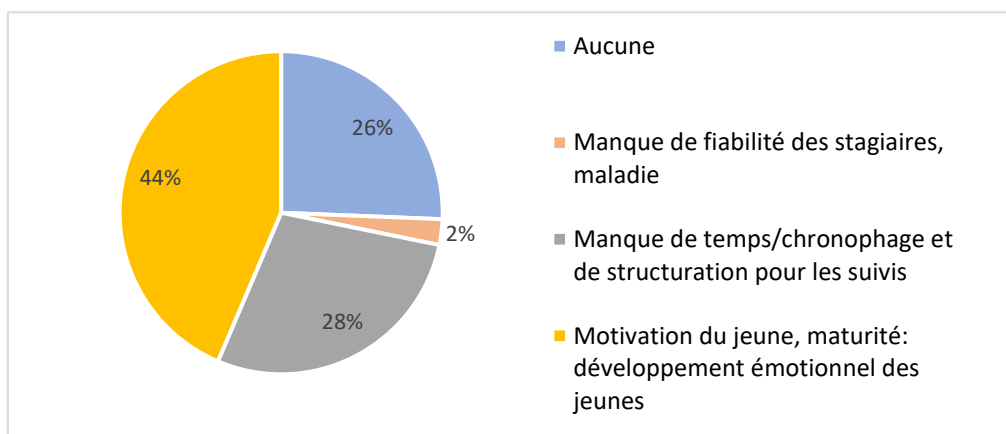


Figure 37. Les difficultés rencontrées par les responsables des structures dans le suivi avec leurs stagiaires

Les structures font au mieux pour formaliser leurs processus contractuels et d'encadrement mais il réside toutefois des flous, notamment par rapport aux temps de suivi accordés aux stagiaires, au contenu des tâches déléguées, mais aussi par rapport au contenu des objectifs fixés dans le contrat. De ce fait, les stagiaires font face à des inégalités de traitement qui pourraient être évitées grâce à une clarification de la part des autorités cantonales des mesures contractuelles et des normes d'encadrement et de suivi, et ce afin de soutenir les structures dans leurs efforts de formalisation de leurs pratiques envers leurs stagiaires. À cet égard, la réponse d'un AES au sujet des difficultés rencontrées est particulièrement éclairante :

« Rien n'est actuellement mis en place pour l'accueil de stagiaires ASE. Le personnel n'est pas suffisamment formé pour l'encadrement de tels stages ».

Recommandations au sujet de l'encadrement et du suivi des stagiaires

- Les structures doivent disposer de lignes directrices pour le suivi et l'orientation des stagiaires. Il s'agirait en tout cas d'homogénéiser la documentation et de mettre à disposition des employeurs des démarches à entreprendre, voire de mettre à leur disposition des documents formels et homogènes à remplir (fiches d'évaluation, documents de feedback, document de refus de candidature, temps de suivi, cahier des charges, etc.), ainsi que des clauses mieux définies pour les contrats (en adaptant ceux pour les stages annuels et ceux pour les stages plus courts). Les structures pourraient de leur côté faire parvenir les documents qu'elles utilisent actuellement afin qu'un groupe de travail centralise et condense les informations dans des documents standardisés. Une plateforme collaborative pourrait aussi être mise en place pour partager des idées et des documents. La formalisation des documents pourrait en outre également faciliter l'engagement d'apprentis ayant fait leur stage hors de la crèche, comme vu au point 2.2.2.
- La question des conditions de travail et des ressources, que ce soit le taux d'encadrement ou le THPE, est ici directement questionnée. Il est ainsi, nécessaire de :
 - Ajouter dans les directives cantonales du THPE afin de permettre aux structures de fournir un accueil et un suivi de qualité ; cela permettrait de soutenir financièrement la formation de tous et l'égalité de traitement. Nous avons en effet pu constater précédemment que les stagiaires et les apprentis ne bénéficient pas des mêmes ressources selon les structures dans lesquelles ils sont engagés. La reconnaissance de la nécessité d'avoir un certain taux de travail hors présence des enfants permettrait que tous aient les moyens d'allouer ces ressources. Cela n'est pas reconnu actuellement dans le canton de Fribourg, contrairement au canton de Vaud ou de Genève. Il semble primordial d'ajouter dans les directives du SEJ du THPE afin de permettre aux structures un accueil et un suivi de qualité.

2.3.2. Encadrement d'un stagiaire non engagé comme apprenti

Les structures (n=44) ont pratiquement toutes été confrontées à une situation où un stagiaire ne correspondait pas à la profession ASE, avec 86% de réponses positives à la question fermée « Arrive-t-il qu'un stagiaire ne convienne pas pour la profession ASE ? ». La question ouverte subséquente « Quel(s) élément(s) vous indique(nt) que le stagiaire ne convient pas pour la profession ASE ? » révèle que les éléments en question sont majoritairement une *mauvaise relation aux enfants et/ou avec le personnel* avec 43% des structures (15 sur 35) pointant cet aspect dans leur réponse, tandis que 14 d'entre elles, soit 40%, ont également indiqué un *manque de motivation et/ou d'intérêt*.

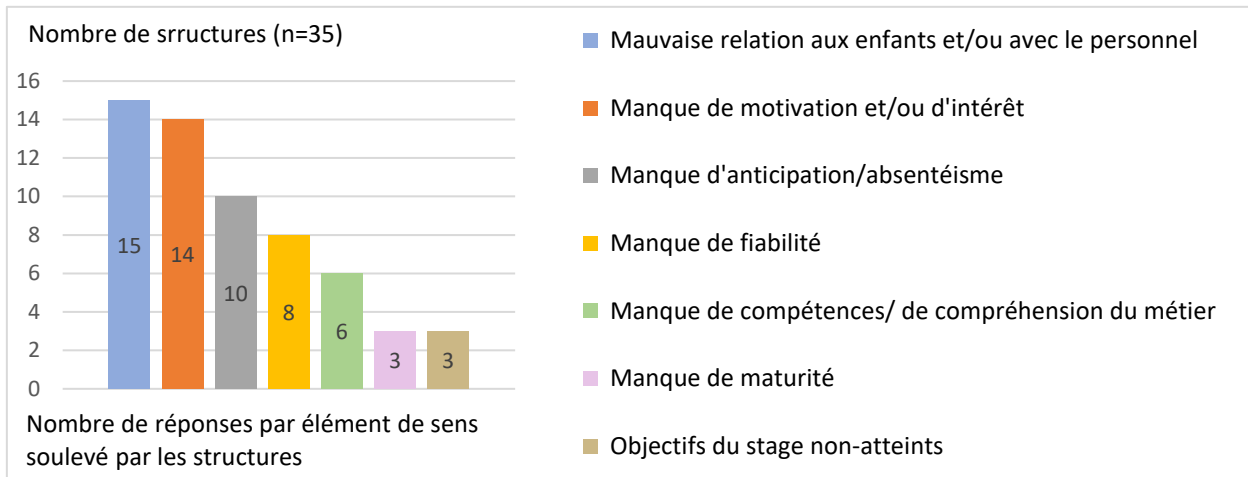


Figure 38. Éléments indiquant que le stagiaire ne convient pas pour la profession ASE

Dans ces cas, la question à choix multiples (fin du stage comme prévu ; rupture du contrat et remise en concours du poste en question ; autre) « Que se passe-t-il avec son contrat ? » indique que les structures choisissent soit de mettre fin au contrat, soit de finir le stage comme prévu, et ce en fonction de la situation puisque 43% des structures (16 sur 37) pointent une *rupture du contrat et remise en concours du poste en question* et qu'un taux presque égal de réponses (40%) pointent une *fin du stage comme prévu*.

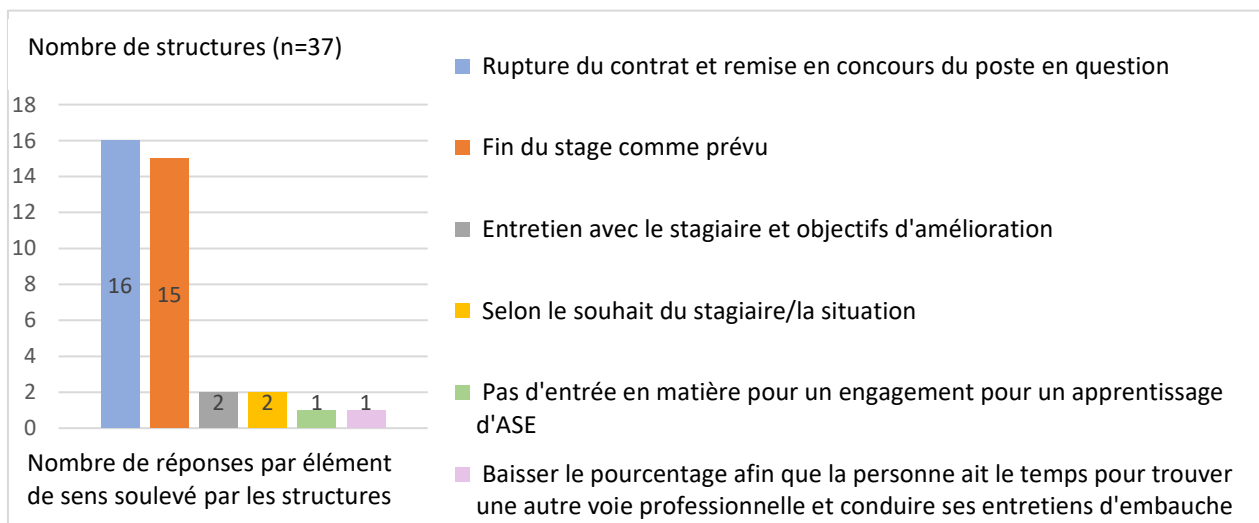


Figure 39. Ce que font les responsables de crèches avec le contrat du stagiaire qui ne convient pas à la profession ASE

Comme la figure 42 ci-dessous le montre, à la question ouverte « *Que se passe-t-il pour les stagiaires que vous ne recruterez pas ?* », 54% des structures (12 sur 22) ont précisé dans leur réponse qu'elles aidaient leurs stagiaires à se réorienter et le soutenaient dans la recherche, ce qui nous paraît très encourageant.

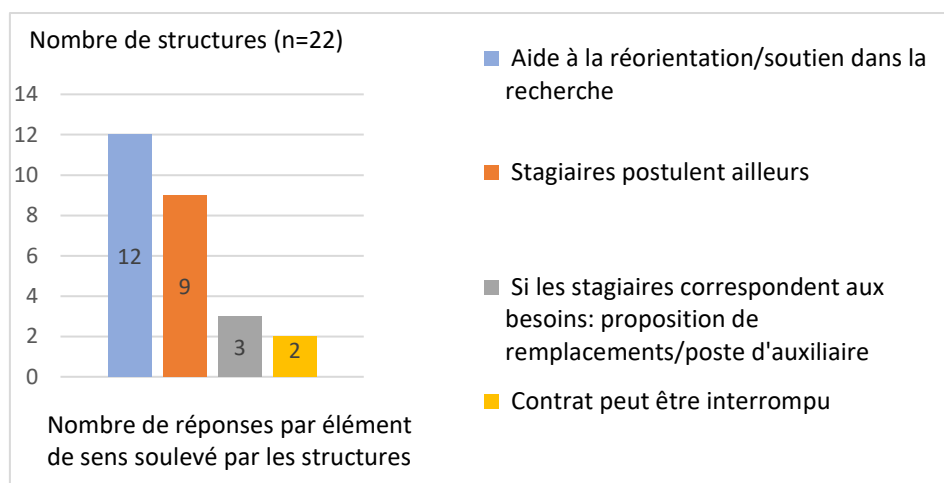


Figure 40. Ce que les structures font avec les stagiaires non engagés comme apprentis

Il pourrait être envisageable de systématiser cet aspect afin qu'aucun stagiaire n'en vienne à manquer de temps pour effectuer ses recherches personnelles, leur stage se déroulant à 100%. Le risque qu'ils se retrouvent sans solution l'année suivante serait alors minimisé.

Recommandations au sujet des stagiaires non retenus pour la place d'apprentissage l'année suivante

Nous recommandons de :

- Demander aux structures d'aider les stagiaires qu'elles ne retiennent pas dans leur recherche d'un apprentissage. Cela pourrait par ailleurs faciliter l'embauche d'apprentis ASE ayant effectué leur stage ASE dans une autre structure comme abordé au point 2.2.2 ;
- Rendre obligatoire le fait de libérer du temps de travail aux stagiaires non retenus pour l'apprentissage afin qu'ils puissent préparer la suite de leur parcours professionnel ;
- Si cela n'est pas possible, orienter systématiquement ces jeunes vers un service d'orientation scolaire et professionnel dès que la décision de non-engagement est prise, afin qu'ils puissent être encadrés pour envisager la suite, quitte à trouver un nouveau projet professionnel ;
- Créer un questionnaire annuel à faire remplir par toutes les structures afin de savoir ce que sont devenus les stagiaires et pourquoi afin d'avoir une traçabilité des situations.

2.4. Raisons des recours aux stagiaires

Les structures font d'abord recours aux stagiaires pour des raisons relatives à la transmission du métier d'ASE, à sa découverte et à son évaluation/validation, mettant alors en exergue à la fois le rôle original du stage, à savoir sa dimension d'apprentissage, mais aussi le rôle formateur joué par les crèches et les AES.

À la question ouverte « *Quels sont les objectifs de ces stages pour vous ?* », 74% des structures (29 sur 39) ont indiqué dans leur réponse que les objectifs des stages sont de transmettre des compétences et de faire découvrir le métier d'ASE. Par ailleurs, 41% des structures (16 sur 39) ont pointé le fait de former à l'apprentissage d'ASE et 30% d'entre elles (12 sur 39) la validation du choix de formation.

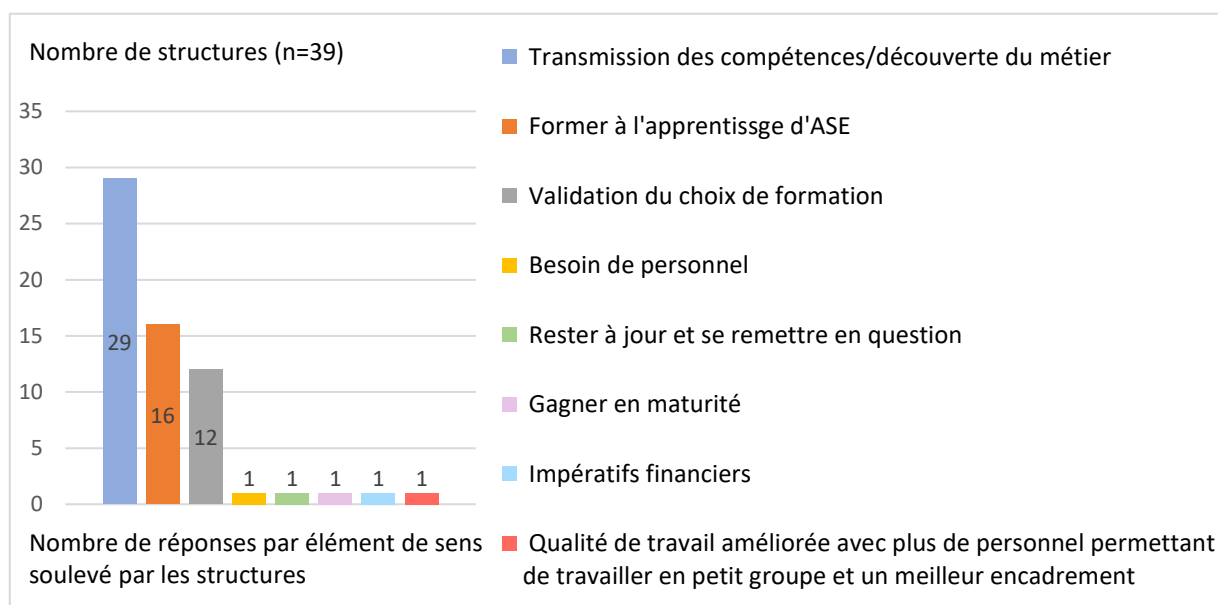


Figure 41. Les objectifs des stages pour les structures

La structure ayant fait référence à des objectifs liés à des *impératifs financiers* met en exergue une situation ambivalente à laquelle se confrontent certaines structures. La citation ci-dessous révèle ainsi un conflit entre le désir de promouvoir la formation et l'impératif financier lié à l'embauche de stagiaires, donc au fait de répondre aux normes du SEJ en matière de quotas d'encadrement tout en respectant les contraintes financières :

« Dans l'idéal ce serait de promouvoir la formation et également de stimuler la réflexion et le questionnement des équipes au travers de l'accompagnement de personne en formation. Mais actuellement, cela répond aussi à un impératif financier. »

Dès lors, si des objectifs sociaux liés à la formation sont à l'origine des buts des stages pour les structures, ces dernières doivent également répondre à des contraintes financières et des besoins en personnel. À la question à choix multiples⁴ « *Pourquoi engagez-vous des stagiaires ?* », 59% des

⁴ Choix multiples : besoin de personnel ; raisons financières ; raisons sociales ; autre

structures (23 sur 39) ont relevé dans leur réponse le *besoin de personnel* et 46% pour des raisons financières (18 sur 39). Les *raisons sociales* quant à elles sont évoquées par 51% des structures (20 sur 39) tandis que 11 structures ont spécifié l'élément « *stratégie de formation* », soit 28% d'entre elles.

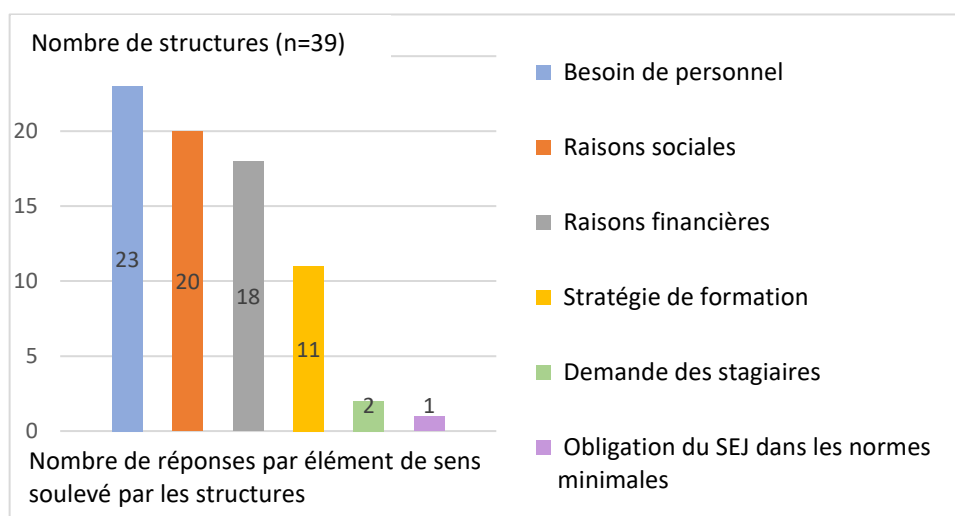


Figure 42. Raisons pour lesquelles les structures engagent des stagiaires

L'engagement de stagiaires ne devrait pas être influencé par des impératifs financiers. Or, les structures semblent se trouver à cheval entre le désir de promouvoir et de transmettre la profession d'ASE et des contraintes financières, relatives notamment au fait d'avoir suffisamment de personnel pour encadrer les enfants à des prix soutenables. À cet égard, une étude de Kibesuisse (2017) rapporte que 78% des coûts des structures proviennent des frais de personnel.

Recommandations quant aux recours aux stagiaires

Afin que les structures puissent jouer leurs rôles de formatrices, l'ombre des aspects financiers devrait dans la mesure du possible être réduite au maximum.

- La FCGF (2017) préconise par exemple de prévoir des dotations de personnel devant être suffisantes, sans devoir recourir aux stagiaires, et d'attribuer des subventions supplémentaires pour permettre l'engagement de personnel auxiliaire fixe.
- À noter que cette compensation financière est également importante en raison du fait que, si les stagiaires ne sont plus comptés dans les quotas, le risque serait alors d'inverser la tendance: le nombre de stagiaires engagés pourrait chuter, impactant sur le nombre d'apprenants ASE.

2.5. Avantages liés à l'embauche des stagiaires

Une analyse des avantages liés à l'embauche des stagiaires indique que les stagiaires jouent un rôle clé dans le fonctionnement des structures.

Le rôle des stagiaires est pluridimensionnel en ce qu'il impacte plusieurs aspects du fonctionnement des structures. Ainsi, à la question ouverte « *Quels avantages avez-vous à embaucher des stagiaires ?* », l'élément de sens *préparation/sélection à l'apprentissage ASE* est soulevé dans 25% (11+11+11+11 sur 44) des réponses fournies par les structures (n=44). Ce pourcentage s'élève à un taux égal pour les catégories suivantes (*avantages financiers ; soutien pour les équipes ; apport regard extérieur*). Le fait que les avantages représentés par les stagiaires concernent plusieurs facettes du fonctionnement des structures – avec un aspect préparation/sélection à la formation, un aspect financier, un aspect pratique de soutien des équipes éducatives dans leur travail quotidien ainsi qu'un aspect lié au regard extérieur qu'apportent les stagiaires – révèle l'importance du rôle joué par les stagiaires dans les structures.

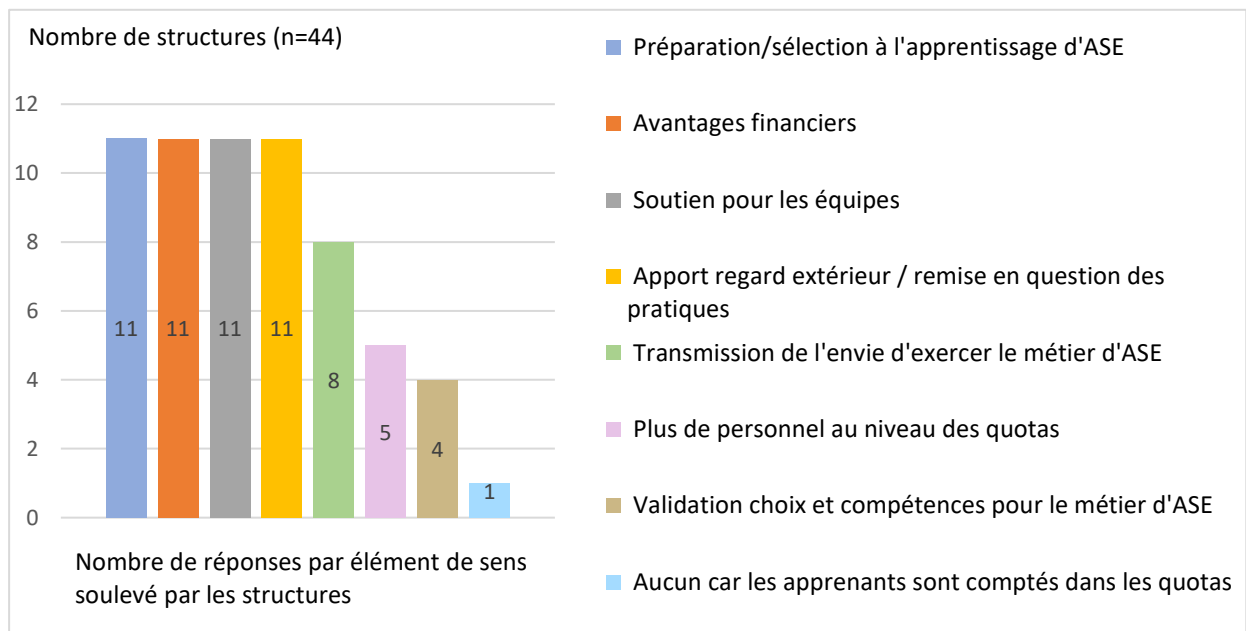


Figure 43. Avantages pour les structures d'embaucher des stagiaires

Ces catégories réapparaissent à la question ouverte « *Quel(s) impact(s) aurait sur votre structure le fait de ne plus prendre de stagiaire ?* » puisque 47% des structures (18 sur 38) ont pointé l'impact financier et 29% d'entre elles (11 sur 38) ont abordé l'aspect du soutien quotidien pour les équipes éducatives. De plus, 20% des structures (8 sur 38) ont également soulevé l'aspect formation et validation du choix professionnel, rebondissant sur l'importance du stage dans le cadre de la formation ASE.

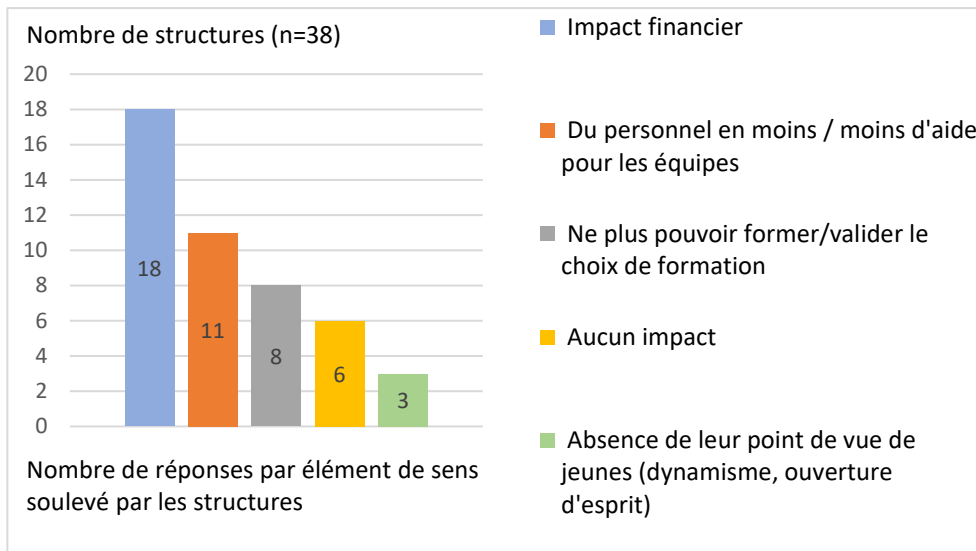


Figure 44. Impact(s) sur les structures lié(s) au fait de ne plus engager de stagiaires

Nous pouvons émettre l’hypothèse selon laquelle le manque de personnel et/ou d’aide pour les équipes éducatives, ou l’embauche de stagiaires comme alternative à du personnel auxiliaire, peut engendrer des délégations inappropriées.

En effet, à la question fermée « *Certaines situations vous poussent-elles à confier des tâches revenant au personnel qualifié ?* », 29% des structures (n=45) reconnaissent confier, ou parfois confier, des tâches aux stagiaires revenant au personnel qualifié [cf. figure 45 ci-contre].

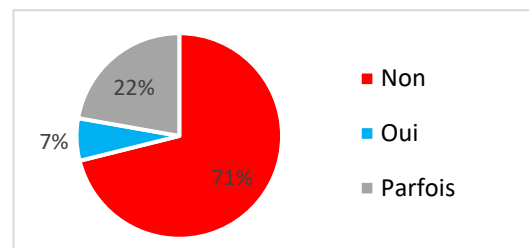


Figure 45. Pourcentage de structures déléguant des tâches revenant au personnel formé

À la question ouverte subséquente « *Quelles sont ces tâches ?* », les réponses de 6 structures sur 11 ayant indiqué déléguer, ou déléguer parfois, certaines tâches, soit 54% d’entre elles, pointent le fait d’accompagner et/ou de gérer un groupe d’enfant et/ou un enfant. Cela met en exergue le rôle que jouent les stagiaires dans les équipes qui semble parfois plus proche de celui de l’auxiliaire que du stagiaire. Ceci peut être mis en lien avec le fait que leur nombre soit pris en compte dans les quotas d’encadrement, s’ils sont majeurs.

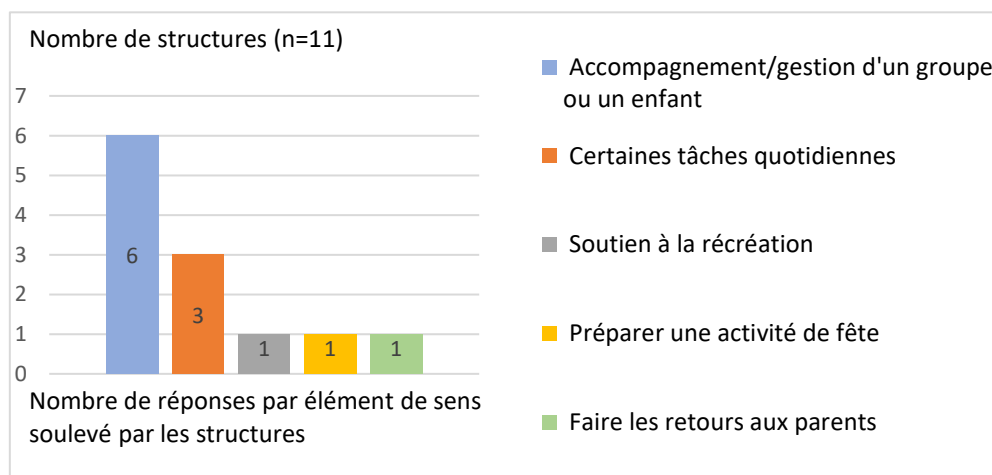


Figure 46. Tâches, parfois, déléguées

À cet égard, un commentaire issu de la question « Pourquoi engagez-vous des stagiaires ? » [cf. figure 44 en page 28] permet de constater que le besoin de personnel, associés à de faibles moyens financiers, peut engendrer en pratique des situations peu adéquates :

« Nous avons besoin de personnel et la charge des ressources humaine ne nous permet pas d'engager du personnel formé. Nous demandons aux stagiaires et apprentis d'être capables de gérer un groupe d'enfants alors qu'ils sont en formation, ce qui est une aberration ».

Ceci mène à la question des quotas. La question fermée « Vos stagiaires de plus de 18 ans sont-ils comptés dans les quotas ? » révèle que la plupart des structures répondent aux normes édictées par la DSAS. Comme le montre la figure 49 ci-contre, 74% des structures (n=42) comptent systématiquement les stagiaires de plus de 18 ans dans leurs quotas, conformément aux directives du SEJ. En revanche, 26% d'entre elles ne le font pas, ou pas systématiquement.

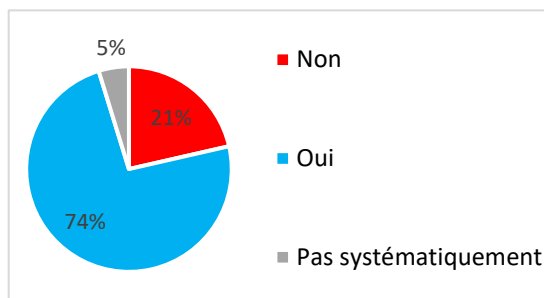


Figure 47. Pourcentage de structures comptant les stagiaires dans leurs quotas

Ainsi, la question ouverte subséquente « Si vous avez répondu "non" ou "pas systématiquement", pourriez-vous expliquer pourquoi vos stagiaires de plus de 18 ans ne sont pas, ou pas systématiquement, comptés dans les quotas d'encadrement ? », 37% des structures (3 sur 8) ont pointé dans leur réponse le fait de laisser les stagiaires se concentrer sur l'apprentissage du métier ASE. En les comptant dans les effectifs, les stagiaires prennent un rôle systémique qui tend à voiler la dimension d'apprentissage du métier.

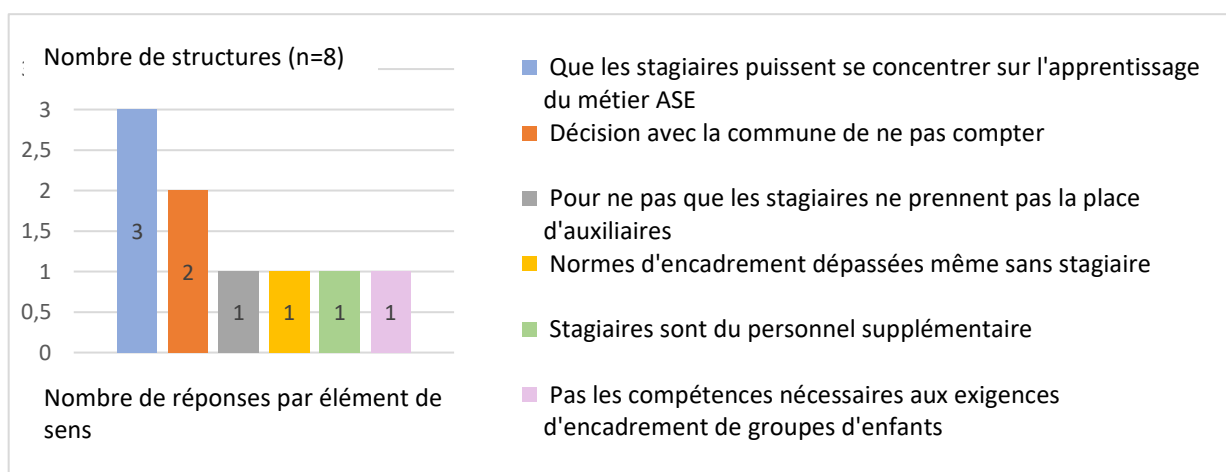


Figure 48. Raisons pour lesquelles certaines structures ne comptent pas leurs stagiaires de 18 ans dans les quotas

Dès lors, la question avec un choix possible (oui ; non ; pas vraiment ; autre) « Êtes-vous satisfait de la situation actuelle des stagiaires ASE dans votre structure et du rôle qu'ils y jouent ? » indique que, si dans une large mesure, les structures (n=39) indiquent être satisfaites de la situation actuelle avec près

de 70% de réponses positives (27 sur 39), certaines d'entre elles mettent en exergue la demande de ne pas compter les stagiaires dans les quotas.

A la question ouverte subséquente « *Quelle que soit votre réponse précédente, pourriez-vous expliquer pourquoi ?* », bien que 53% des structures (16 sur 30) ont indiqué dans leur réponse être satisfaites de la situation actuelle, le fait que 4 structures sur 30 – un nombre certes relativement bas – aient abordé la question des quotas (les 3 catégories : *ne plus compter les stagiaires et apprentis dans les quotas ; majorité pour les quotas/contraintes financières ; besoin de stagiaires pour les quotas*) invite à examiner certaines de leurs réponses de plus près.

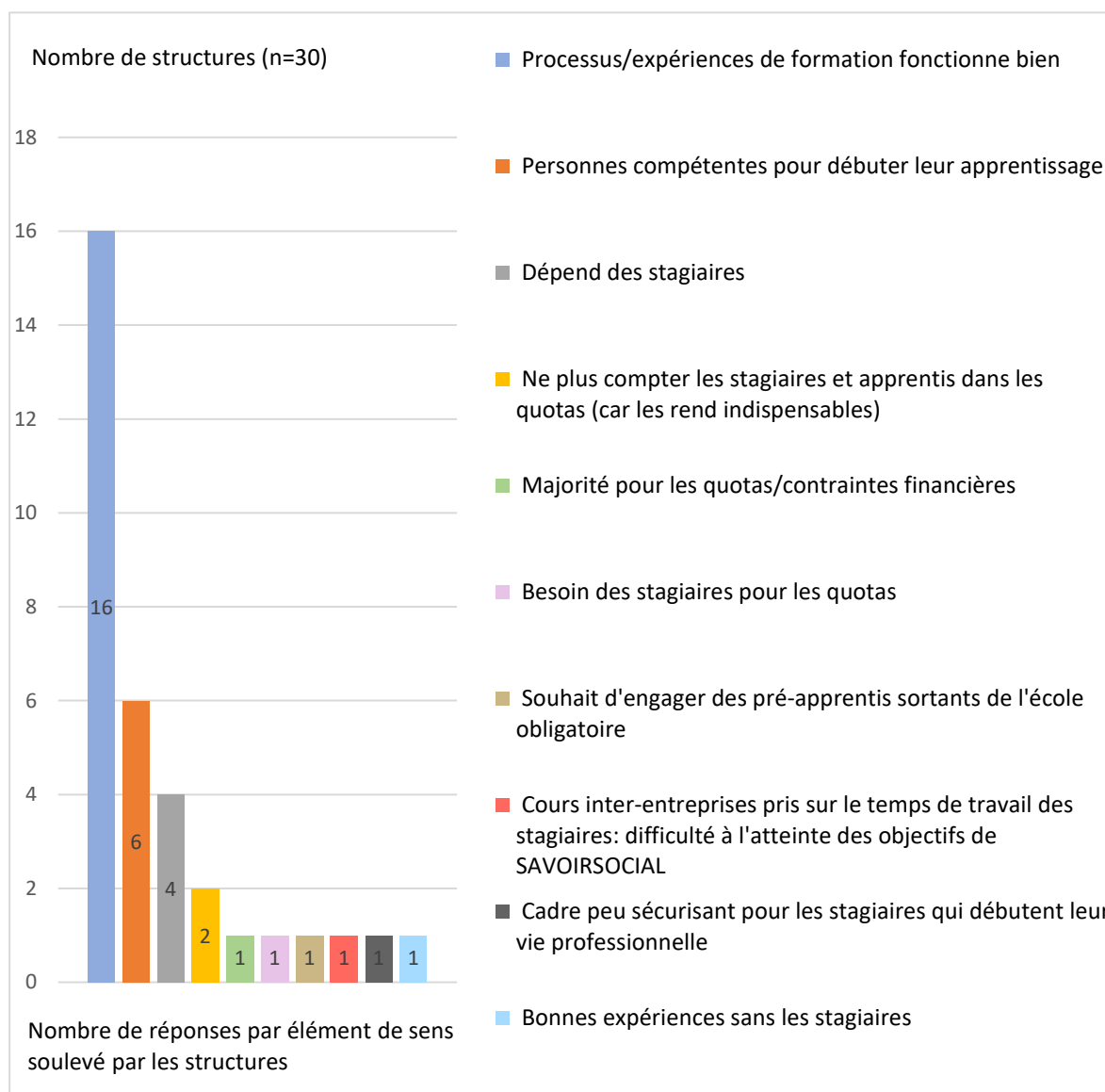


Figure 49. Raisons de la satisfaction des structures vis-à-vis de la situation actuelle des stagiaires ASE

Ainsi, l'une des 4 structure précise que

« *Le fait que les directives permettent de considérer le stagiaire de 18 ans comme comptant dans le quota d'encadrement (à moitié) fait que ceux-ci sont indispensables au fonctionnement de la structure. Cela implique que les tâches et responsabilité données sont grandes.* ». Selon une autre, « *les stagiaires ne devraient pas compter du tout dans l'effectif et être en plus du personnel en place. Cela permettrait*

également d'engager des stagiaires mineures qui ont des très bons dossiers mais que nous ne retenons pas juste à cause des contraintes financières. ». Une troisième structure demande « Que les stagiaires et les apprentis sortent de l'effectif. De plus cela éviterait une surenchère des places et des abus face à des jeunes qui font deux, voire trois stages ».

Concernant la question des quotas, et en vue des réponses analysées dans ce rapport, il pourrait être pertinent de réfléchir à l'éventualité de ne plus compter les stagiaires dans les effectifs et de les reconnaître comme du personnel surnuméraire, moyennant en contrepartie des subventions supplémentaires pour payer le salaire des employés qu'il faudrait engager pour les remplacer. AvenirSocial (2021), la FCGF (2017) et INSOS Suisse (2018) veulent que les structures puissent maintenir leurs services sans l'intervention des stagiaires. En revanche comme le précise Kibesuisse (2017), les coûts deviennent problématiques lorsque les stagiaires sont remplacés par du personnel formé en augmentant de 20% au minimum. De ce fait, l'intervention des pouvoirs publics est nécessaire.

Recommandations concernant la prise en compte des stagiaires dans les quotas d'encadrement

Nous émettons l'hypothèse selon laquelle, en tant que main d'œuvre peu coûteuse, les stagiaires permettent de répondre à la fois :

1. Aux normes en matière d'encadrement (dans le cas des crèches)
2. Au besoin en personnel
3. Aux limites financières des structures
4. Au désir des structures de transmettre et de former au métier d'ASE tout en ayant la possibilité de choisir leurs futurs apprentis

Comment retrouver le rôle originel du stage ? Comment ne plus rendre les stagiaires indispensables au fonctionnement des structures ?

- Nous proposons de ne plus compter les stagiaires dans les taux d'encadrement, et par extension, que les normes de la DSAS soient modifiées. Dans les cantons de Vaud, Genève et du Valais par exemple, les personnes en formation ne sont pas comptées dans les taux d'encadrement. Les institutions peuvent décider d'en embaucher au non et fonctionner sans leur présence. En procédant de la sorte, les structures pourraient alors augmenter leur taux de personnel, dédier du temps supplémentaire à l'encadrement et au suivi de leurs stagiaires et soulager le travail quotidien des équipes, tout en évitant des situations de délégations inappropriées en raison d'un manque de main d'œuvre et de contraintes financières.
- Cette démarche nécessiterait alors une contribution financière pour soutenir les structures dans leur mission de formatrices [cf. point 2.4]. De même, pour éviter des abus d'engagement de stagiaires et la dégradation de leurs conditions d'accueil, il faudrait également mettre en place des normes salariales contrebalancées par l'octroi supplémentaire de subventions étatiques. En effet, si les stagiaires représentent du personnel supplémentaire, et que les structures manquent de moyens financiers, ils risquent de voir leurs salaires diminuer en raison de l'embauche supplémentaire de personnel qu'engendrerait le fait de ne plus compter les stagiaires dans les quotas. La DSAS doit donc édicter des conditions salariales claires et identiques pour tous concernant les stages ASE qui, comme nous l'avons vu, durent en général une année et constituent un prérequis à l'embauche des apprentis.

3. Conclusion

Il ressort de notre recherche que les directives actuelles relatives aux quotas d'encadrement, associées aux faibles capacités financières des structures rendent ces dernières dépendantes de la présence des stagiaires majeurs pour leur bon fonctionnement, bloquant par là même l'entrée en formation des jeunes directement à la fin de la scolarité obligatoire. Ceci est un frein à la visée formatrice du stage et le désir des structures de transmettre le métier d'ASE, les poussant à engager des stagiaires pour des raisons financières plutôt que dans une perspective de formation, comme cela devrait être le cas et biaise leur processus de sélection, donnant un avantage central aux personnes majeures.

Ce biais structurel a également une incidence directe sur la qualité de l'accueil des enfants et des suivis des stagiaires, ces derniers étant comptés dans le taux d'encadrement sans que les personnes qui ne les supervisent n'aient forcément du temps de travail payé ou prévu (THPE) pour les encadrer et leur faire des retours. La nécessité que les structures puissent maintenir leurs services sans l'intervention des stagiaires est une problématique connue de longue date et soutenue notamment par la FCGF, AvenirSocial et INSOS Suisse. Néanmoins, un tel changement structurel nécessiterait en contrepartie des subventions supplémentaires pour avoir des dotations de personnel suffisantes sans le recours aux stagiaires et permettant de libérer du THPE pour les suivre. En effet, comme le précise Kibesuisse (2017), les coûts deviennent problématiques lorsque les stagiaires sont remplacés par du personnel formé en augmentant de 20% au minimum. De ce fait, l'intervention des pouvoirs publics est nécessaire.

Comme nous l'avons exposé dans ce rapport différentes pistes peuvent être explorées afin d'améliorer la situation des stagiaires et renforcer le rôle d'entreprises formatrices des structures ainsi que leur qualité d'accueil. Néanmoins, cela aura un coût financier, et doit donc répondre à une volonté politique.

Les différentes recommandations que nous faisons nécessitant notamment des modifications de normes, de directives cantonales et impliquant une pluralité d'acteurs, nous proposons de créer un groupe de travail regroupant les acteurs concernés ou intéressés afin de traiter des différentes pistes mises en exergue. Il pourrait notamment s'agir du service de l'enfance et de la jeunesse, du service de la formation professionnelle, du service de l'orientation professionnelle et de formation d'adulte, de l'OrTra santé-social Fribourg, et de la fédération fribourgeoise des accueils extrascolaires.

Le but de cette démarche serait alors d'approfondir les constats et recommandations exposés dans ce rapport en vue d'améliorer la pratique des stages et des apprentissages ASE à la fois pour les directions des structures et pour les personnes en formation, tout en permettant une amélioration de la qualité d'accueil des enfants.

4. Bibliographie

AvenirSocial. (2021). *Institutions sociales : Organisation, direction et développement*. P.5 à 6.

Confédération suisse. (2018). *Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)*.

<https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2003/674/20180101/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2003-674-20180101-fr-pdf-a.pdf>;

Confédération suisse. (2015). *Analyse des coûts complets et du financement des places de crèche en Allemagne, en France et en Autriche, en comparaison avec la Suisse*. 170 p.

CURAVIVA Suisse. (2018). *Position de CURAVIVA Suisse : stages indépendants avant les formations initiales*.

https://www.curaviva.ch/files/FQOB2W3/position_de_curaviva_suisse_stages_independants_avant_les_formations_initiales.pdf;

Département de l'économie et de la formation, canton du Valais. (2018). *Directives pour l'accueil à la journée des enfants de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire*.

<https://www.vs.ch/documents/34243/3647069/Directives+pour+l%27accueil+%C3%A0+la+journ%C3%A9e+des+enfants+de+la+naissance+jusqu%27%C3%A0+la+fin+de+la+scolarit%C3%A9+primaire+-+01.2018.pdf/f79ee00b-e4c7-4fce-81c2-e8250555dee6>.

Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, canton de Vaud. (2017). *Guide de l'apprentissage*.

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/formation/postobligatoire/fichiers_pdf/GUIDE_A_PPRENTISSAGE_INTERACTIF.pdf;

Département des infrastructures et ressources humaines, canton de Vaud. (2019). *Directives cantonales pour l'accueil collectif de jour des enfants*.

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dinf/oaje/pdf/2019.10_Directivescantonalesaccueilcollectifdejourpr%C3%A9scolairealajournee.pdf;

Direction de la santé et des affaires sociales. (2011). *Directives sur les structures d'accueil extrascolaire*.

https://www.fr.ch/sites/default/files/2018-06/directives_sur_les_structures_daccueil_extrascolaire_du_1er_mars_2011_fr.pdf;

Direction de la santé et des affaires sociales. (2017). *Directives sur les structures d'accueil préscolaire*.

https://www.fr.ch/sites/default/files/reprise/documents/pdf/Directivessurlesstructuresd%27accueilpr%C3%A9scolaires_2017_FR.pdf;

Fédération des crèches et garderies fribourgeoise. (2017). *Stages dans les crèches - Recommandations de la FCGF*.

https://www.crechesfribourg.ch/data/web/crechesfribourg.ch/uploads//recommandationsfcgf_stages_dans_les-crches_aot-2017.pdf;

Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE). (2018), *Taux de subventionnement 2018-2019*. https://cppenfance-vaud.ch/wp-content/uploads/2019/03/FAJE_It_subv.2019-2020_20180629_s.pdf;

Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP). (s.d.). *Des stages avant de commencer un apprentissage*. <https://www.hefp.swiss/obs/stages-avant-apprentissage>;

INSOS Suisse. (2018). *Prise de position stages indépendants*. https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/05/1801-INSOS-Suisse_Prise-de-position-stages-ind%C3%A9pendants_F.pdf;

Kibesuisse. (2017). *Position de kibesuisse par rapport aux jeunes*. https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/Dateiablage/kibesuisse_Dokumente/Dokumente_franz%C3%B6sisch/Position_kibesuisse_stage.pdf;

Orientation.ch. (s.d.). *Assistant socio-éducatif CFC / Assistante socio-éducative CFC*. <https://www.orientation.ch/dyn/show/1900?id=1051>;

SAVOIRSOCIAL. (s.d.). *Assistant-e socio-éducatif/-ve CFC*. <https://www.savoirsocial.ch/fr/home-fr#assistant-e-socio-educatif-ve>;

SAVOIRSOCIAL. (2017). *Résultats de l'enquête auprès des apprenti-e-s assistant-e-s socio-éducatifs/ves (ASE) en 1^{ère} année de formation sur l'état de formation et la situation de travail avant le début de l'apprentissage*.

5. Abréviations

AES : accueil extrascolaire

ASE : assistant socio-éducatif

DSAS : Direction de la santé et des affaires sociales

FCGF : Fédération des crèches et garderies fribourgeoises

INSOS Suisse : Institutions sociales pour personnes handicapées

SEJ : Service de l'enfance et de la jeunesse

THPE : Temps hors présence enfants

6. Annexes

Annexe 1. Formulaire d'attestation des compétences mis en place pour l'intendance AFP

Annexe 2 : Formulaire de compétences de SAVOIRSOCIAL