



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

Synthèse des résultats

Auteurs de la Fédération des crèches et garderies fribourgeoises

Alix Bisenz, secrétaire générale remplaçante

Marie Girard, secrétaire générale

Fribourg, mars 2022

Une synthèse des résultats

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.

Notre recherche est partie du constat selon lequel il existe un décalage entre les pratiques en matière de stages et les directives (cantonales et fédérales). Si la loi sur la formation professionnelle (Lfpr) autorise l'accès à l'apprentissage d'ASE dès la sortie de l'école obligatoire, les études menées par différents organismes (SAVOIRSOCIAL, 2017 ; INSOS Suisse, 2018) dévoilent que les stages d'une durée de 12 mois avant de débiter une telle formation constituent une pratique courante, et même majoritaire. L'enquête présentée ici a confirmé ce dernier point et a tenté de comprendre quels éléments structurels mènent à cette situation. Nous proposons également des pistes d'action faisant suite à l'analyse des réponses au sondage. Les résultats exposés dans le présent document se basent sur des réponses récoltées par le biais d'un sondage envoyé par voie électronique au mois de juin 2021 à l'intention des directions de 171 structures dont 52 crèches francophones, 16 crèches germanophones, 86 AES francophones et 17 AES germanophones. 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.

Une inadéquation entre l'offre et la demande et la nécessité de coordonner les places de stage et d'apprentissage

Notre recherche a révélé un manque de places d'apprentissage disponibles par rapport au nombre de demande de stage pour le métier d'ASE. Ainsi, tous les répondants font mention du fait qu'ils reçoivent plus de demandes de stages (tous types confondus) qu'ils n'ont de place, 19% indiquant même en recevoir plus de 10 par mois. Les stages (tous types confondus) se déroulent pour 86% des répondants à 100% et sont rémunérés dans 93% des cas.

De plus, 70% des répondants indiquent qu'il leur est déjà arrivé de ne pas engager leur stagiaire comme apprenti au terme de leur année de stage. Pour 47% d'entre eux, cela est dû à un manque de places d'apprentissage. Ainsi, même si les entreprises sont formatrices, elles n'ont pas nécessairement assez de places d'apprentissage pour engager tous leurs stagiaires l'année suivante. La deuxième raison mentionnée comme poussant les structures à ne pas engager un stagiaire à la fin de son stage sont les compétences et la maturité jugées inadéquates pour un apprentissage d'ASE, pour 28% des répondants.

Ces situations sont problématiques car la loi n'autorise qu'une année de stage. Ainsi, ces jeunes n'auront plus la possibilité de démontrer leurs compétences par ce biais à un autre employeur et risquent donc de devoir renoncer à leur formation d'ASE.

Ainsi, nous proposons de **procéder à une coordination, par un recensement et un contrôle systématique des places de stage et d'apprentissage disponibles** à l'aide de la plateforme FriStages et du site « orientation.ch » qui recense les places d'apprentissage. Il s'agirait ainsi de s'assurer que les structures proposant un stage annuel d'ASE s'engagent à former un apprenti l'année suivante.

Nous recommandons également que dès que la structure sait qu'elle n'engagera pas le jeune, **la question de l'interruption du stage soit abordée et que le stage ne dure pas automatiquement une année**. Cela permettrait au jeune de pouvoir faire d'autres expériences et peut être, refaire un stage de 9 à 6 mois par la suite, une fois plus mature. Cela permettrait également de proposer la place de stage à un autre jeune en recherche.

Nous recommandons également de demander aux structures **de les aider dans leur recherche d'un apprentissage, de rendre obligatoire le fait de leur libérer du temps de travail pour mener leurs recherches ou stages ainsi que de les guider vers un service d'orientation scolaire et professionnel dès que la décision de non-engagement est prise** afin d'éviter qu'ils ne se trouvent sans solution à la rentrée.

Nous proposons également de créer un questionnaire annuel à faire remplir par toutes les structures afin de savoir ce que sont devenus les stagiaires non engagés et pourquoi afin **d'avoir une traçabilité des situations**.

Enfin, nous recommandons de **développer la communication à ce sujet, afin de sensibiliser les jeunes et leurs familles à la problématique et aux enjeux** liés au fait de faire une année de stage sans possibilité d'engagement au terme.

Notre recherche a également permis de souligner que 76% des AES ne forment actuellement pas d'apprentis. Ce secteur pourrait représenter un potentiel apport pour former des apprentis ASE, et peut-être en retour, professionnaliser le secteur d'intervention des AES. Néanmoins, cela n'est pas nécessairement possible actuellement, de part le niveau de formation des intervenants en AES et du nombre d'heures d'ouverture de la structure, qui ne correspondent pas nécessairement aux critères d'engagement d'un apprenti.

Des processus d'encadrement et de suivi disparates et inégalitaires

Notre recherche révèle que si les structures font au mieux pour formaliser leurs pratiques d'encadrement et de suivi des stagiaires, il existe des inégalités de traitement et des flous notamment par rapport aux temps de suivi, aux tâches déléguées, aux objectifs fixés dans le contrat ainsi qu'aux évaluations des stages. Ainsi, si 43% des structures font un retour une à deux fois par semaine à leurs stagiaires, 19% d'entre elles, ne le font qu'une à deux fois par mois. De même, 49% des structures accordent au moins une heure par semaine de suivi à leurs stagiaires, alors que 37% des structures leur accordent une à deux heures de suivi par mois. La qualité des suivis n'est donc pas identique et peut parfois questionner le rôle formateur que jouent réellement ces stages. Cela est corroboré par le fait que 28% des structures déplorent le manque de temps qu'elles ont pour les suivis des stagiaires.

Une hypothèse expliquant ces différences est la possibilité ou non pour le personnel de bénéficier de temps de travail hors présence enfant (THPE). Ce temps n'est pas reconnu par le SEJ à ce jour et

certaines structures n'arrivent donc pas à le mettre à disposition de leurs équipes, ou à des taux trop faibles. Ainsi, **nous recommandons d'ajouter dans les directives du SEJ du THPE** afin d'améliorer la qualité de travail et de permettre notamment aux structures de fournir à leurs apprenants (stagiaires et apprentis inclus) un encadrement et un suivi de qualité.

De plus, afin d'assurer un suivi de qualité homogène dans les structures, nous recommandons de créer **des lignes directrices destinées au suivi et à l'orientation des stagiaires en élaborant et homogénéisant des procédures formelles** (fiches d'évaluation, documents de feedback, document de refus de candidature, temps de suivi, cahier des charges, etc.).

Un biais structurel à l'engagement des stagiaires et à leur rôle au sein des structures

Notre recherche a mis en exergue que pour près 75% des structures l'année de stage et/ou l'engagement de stagiaire interne font partie de leur processus d'engagement d'apprenti. Ainsi, 41% des structures ont indiqué demander qu'un an de stage ait été effectué préalablement tandis que 34% d'entre elles ont indiqué privilégier l'engagement de leurs stagiaires internes. Enfin, 87% des structures indiquent n'avoir jamais engagé un apprenti directement à la sortie de l'école obligatoire. Cette conclusion renforce nos précédentes recommandations, étant donné qu'un stage d'une année ne débouchant pas sur la signature d'un contrat risque très concrètement d'empêcher un jeune de signer un contrat d'apprentissage par la suite, lui qui n'a alors légalement plus le droit de refaire une année de stage dans une autre structure.

Nous avons également pu mettre en exergue qu'un prérequis pour être engagé comme stagiaire est d'être majeur car cela permet de le comptabiliser dans les quotas d'encadrement. En effet, les normes de la DSAS 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 et rend les stagiaires indispensables au bon fonctionnement des structures. Ainsi les répondants mettent en avant le fait que le recours aux stagiaires permet de faire face à des impératifs financiers pour 46% d'entre elles et à des besoins en personnel pour 59% d'entre elles, bien que des objectifs sociaux liés à la formation soient initialement à la base de ces stages.

A noter également que 74% des structures 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. De même, 29% des structures reconnaissent confier, ou parfois confier, des tâches aux stagiaires revenant au personnel qualifié.

Pour pallier ces éléments, nous recommandons de **mettre en place des stages plus courts et formalisés** associés à des contributions financières pour les structures afin 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).

Afin de promouvoir l'engagement d'apprentis ayant fait leur stage au sein d'une autre structure mais n'ayant pas eu la place d'apprentissage, **nous recommandons d'élaborer des certificats de travail/de compétences complets et précis**. Cette démarche permettrait une évaluation plus rigoureuse des compétences acquises par les stagiaires, et pourrait favoriser par-là leur mobilité entre les différentes structures qui est aujourd'hui très compliquée.

Enfin, nous recommandons que les stagiaires **ne soient plus pris en compte dans les quotas d'encadrement mais reconnus comme du personnel surnuméraire**, afin d'éviter que le facteur « âge » ne prenne le dessus sur des facteurs tels que la maturité ou l'intérêt comme cela est déjà le cas en Valais, à Genève et dans le canton de Vaud. Cela permettrait également de renforcer la qualité d'accueil des enfants, un stagiaire ne pouvant pas offrir la même qualité d'accompagnement qu'une personne auxiliaire. Une telle démarche aurait néanmoins un coût certain qui devrait être pris en charge par les collectivités publiques. Cela impliquerait par conséquent que les normes de la DSAS soient modifiées et qu'une contribution financière soit accordée aux structures.

Pour que les structures puissent assumer leur rôle de formatrices, nous recommandons **de prévoir des dotations de personnel suffisantes sans le recours aux stagiaires** et d'attribuer des subventions supplémentaires pour permettre l'engagement de personnel auxiliaire fixe. Cela permettrait alors au stage de retrouver son rôle originel.

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 au 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 ; cela 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 des adultes, de l'OrTra santé-social Fribourg, de l'Ecole professionnelle Santé-Social (ESSG) 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.