

ORIGINE	OBJET	DESTINATION
Sylvie CROSNIER Nadine CHEVALIER	Réunion « Accompagnant Éducatif Petite Enfance » (AEPE) 29 mai 2018	Personnes présentes et excusées <u>Copie pour information</u> Jean-Pierre MOREAU Alain GRIPON

Animation : Sylvie CROSNIER, IEN

## Réunion CAP « Accompagnant Éducatif Petite Enfance » (AEPE) du 29 mai 2018

### Accompagnement du réseau des Greta :

- Une 2<sup>nd</sup>e réunion sera planifiée le 2 ou 9 octobre 2018. Son objectif sera la réalisation collective de situations d'évaluation.

### Propos introductifs :

- Il n'existe pas d'équivalence entre le CAP « Petite enfance » et le CAP « Accompagnant Éducatif Petite Enfance ». Une session de rattrapage du CAP « Petite enfance » est mise en place en 2019 pour les candidats qui étaient inscrits à une session antérieure de ce CAP.
- En attente de la liste des dispenses avec d'autres certifications de niveau V.
- Pour les assistant(e)s maternel(le)s : obligation de se présenter actuellement à l'UP1 du CAP « Petite enfance ». Un texte est en attente pour le CAP « Accompagnant Éducatif Petite Enfance » avec sans doute l'exigence de se présenter à l'U1 (dont PSE) et à l'U3.
- Pour information, le taux d'emploi pour les apprenants sous statut scolaire est de 49 % (taux faible en termes d'insertion).

## Informations complémentaires en référence au diaporama présenté ...

### Point 1 – Objectifs et orientation générale de la rénovation du CAP AEPE

### Point 2 - Référentiel d'Activités Professionnelles

Certaines activités sont communes aux trois secteurs professionnels et d'autres sont spécifiques à chaque secteur.

**Important** : ces listes d'activités vont permettre de construire les situations professionnelles proposées aux stagiaires.

### Point 3 - Référentiel de certification

Les savoirs sont évalués une seule fois dans le cadre de la certification mais ils doivent être mobilisés plusieurs fois dans les situations d'apprentissage.

### Point 4 - Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP)

Les temps d'immersion professionnelle permettent l'acquisition des compétences professionnelles.

#### Points d'attention :

- Les Maisons d'Assistants Maternels sont considérées comme des structures d'accueil individuel (cf. *Fiches « activités » à annexer à la convention de stage selon la structure d'accueil sur l'Intranet DAFPIC\**)
- Les conditions de recevabilité pour les PFMP au domicile privé de l'assistant maternel agréé ou en maisons d'assistants maternels et les PFMP auprès d'un organisme de services à la personne agréé offrant des prestations de garde d'enfants de moins de 3 ans sont à prendre en compte (cf. *Attestation « Conditions de recevabilité pour la validation de la PFMP » sur l'intranet DAFPIC\**)

En amont des PFMP, le formateur devra relever les activités professionnelles qui seront attendues en milieu professionnel. La liste de ces activités professionnelles permettra de remplir :

- La lettre de motivation et le CV dans le cadre de la DRE (un travail de collaboration avec le formateur/formatrice DRE est conseillé).
- L'annexe pédagogique de la convention de stage.
- Le livret de suivi des acquis de la formation.
- L'attestation des acquis de la formation.

#### **Pour aller plus loin ...**

Madame Crosnier adressera un courrier aux Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale, en septembre 2018, pour rappeler que l'école maternelle est un lieu possible de PFMP pour les élèves préparant une CAP AEPE.

Des réunions de tuteurs sont conseillées pour qu'ils prennent connaissance des objectifs et de l'orientation générale de ce nouveau CAP, de leurs missions,...

Candidat en situation de perfectionnement	Les candidats en situation de perfectionnement sont-ils dispensés des PFMP ?	<p>« Pour les candidats positionnés par décision du recteur (décret n°95-663 du 9 mai 1995 modifié) la durée minimale de la formation en milieu professionnel est de 8 semaines ».</p> <p>Cette partie concerne les candidats qui relèvent de la formation continue et qui peuvent bénéficier d'une réduction de formation après positionnement. Ces candidats doivent faire un minimum de 8 semaines de PFMP.</p> <p>Ces PFMP permettront d'évaluer U1 et U2 pour les GRETA habilités au CCF par exemple.</p>
---	--	--

#### **Point 5 - Plan de formation :**

- Il faut limiter le nombre d'intervenants pour garder une cohérence (limitation en formation initiale à 3 formateurs, 3 à 4 formateurs pour la formation continue).
- Les profils de formateurs doivent être :
  - ✓ des infirmiers, des puériculteurs et des éducateurs de jeunes enfants pour les soins d'hygiène et de confort ainsi que pour l'animation,
  - ✓ des DECSF pour le service à l'utilisateur.
- Il est possible de faire des immersions dans les milieux professionnels (un mois) pour les formateurs qui n'auraient pas toutes les compétences (ex : un DECSF par rapport aux soins d'hygiène et de confort).
- Il faut imaginer une stratégie globale de formation en prenant en compte les parcours et les différences des apprenants.
- Les formateurs sont des professionnels qui ont été « sur le terrain » et mettent en œuvre des méthodes actives.
- Les cours théoriques sont à éviter.
- Se nourrir des activités professionnelles.
- Incontournable : l'introduction de l'analyse de pratiques professionnelles en formation (amener les stagiaires à ce qu'ils aient cette réflexion sur leurs pratiques professionnelles tout au long de leur formation). Éviter la méthode démonstrative qui pointe trop la technique.

- Utiliser les expériences des stagiaires, leur permettre de faire la distinction entre ce qu'ils font en tant que parents et ce qu'ils feront en tant que professionnels (changement de statut qui génère un changement de posture).
- Chaque compétence doit être mobilisée dans suffisamment de contextes différents pour pouvoir attester de sa maîtrise.

#### **Point 6 - Unités constitutives du diplôme :**

- Comme un savoir, une même compétence n'est évaluée qu'une fois mais peut être mobilisée plusieurs fois dans les situations d'apprentissage. (cf. *Présentation des épreuves professionnelles du CAP AEPE en CCF sur l'intranet DAFPIC\**)

#### **Point 7 - Grilles nationales pour l'évaluation dans le cadre du CCF**

- Ce point sera abordé lors de la journée d'octobre 2018.

### **Travaux de Greta par contexte et situation professionnelle ...**

#### **Contexte professionnel et situation professionnelle :**

- Le contexte décrit le lieu d'emploi : l'équipe pédagogique s'appuie sur une structure locale, elle réalise un dossier qui être le plus précis possible. Le contexte professionnel est commun à tous les formateurs. (cf. *Grille de conformité d'un contexte et d'une situation sur l'intranet DAFPIC\**)
- La situation professionnelle est spécifique à l'intervenant, elle est réalisée à partir du Référentiel d'Activités Professionnelles, elle doit être réaliste, développer des attitudes professionnelles et mobiliser des savoir-faire et des savoirs. L'apprenant a une tâche à réaliser, de la préparation au rangement.

#### **Réalisation d'une situation professionnelle par Greta - synthèse :**

- Pour le contexte professionnel, utiliser une structure existante (ne pas en imaginer une).
- Décrire plusieurs contextes professionnels simples et étayés. Constituer ensuite plusieurs groupes de stagiaires à qui il est demandé de travailler une compétence commune. Proposer ensuite une synthèse pour qu'ils acquièrent une vision globale.
- Décrire, à partir du Référentiel d'Activités Professionnelles, les tâches que le futur professionnel doit réaliser. Attention, ne pas lister les consignes données au stagiaire.
- Vérifier le réalisme et la représentativité de la situation professionnelle.
- Préciser le rôle du professionnel (l'action qu'il doit réaliser) par rapport à cette situation professionnelle particulière.
- Proposer un questionnement qui permettra au stagiaire d'analyser sa pratique. Ce niveau de guidance s'allègera petit à petit tout au long de sa formation.