

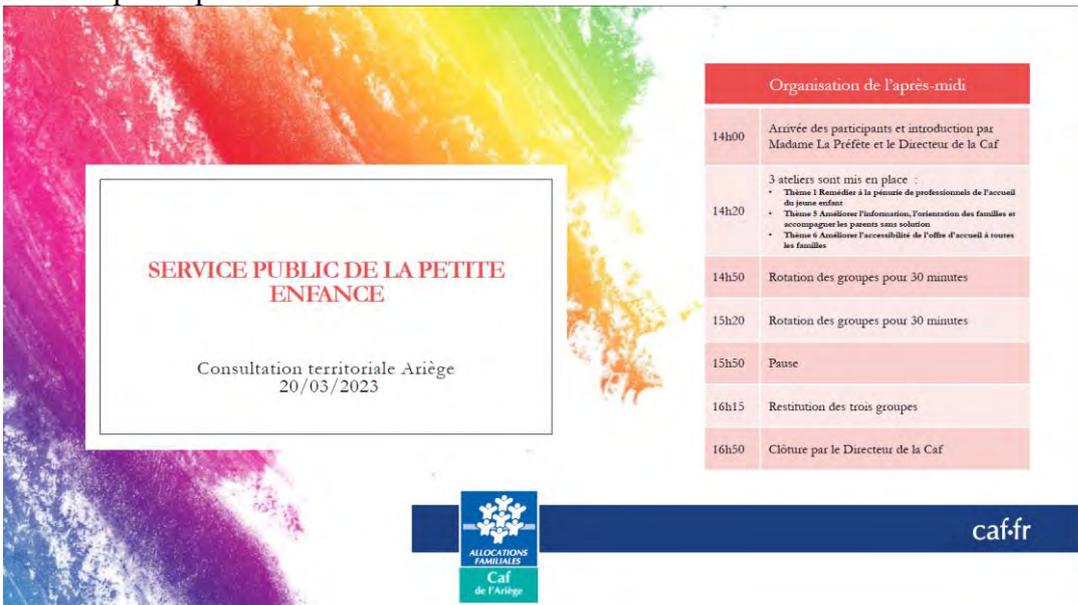
Annexes au rapport de la consultation territoriale

Contributions spontanées envoyées par des
territoires volontaires

Ariège

Consultation SNPE

Réunion du 20 mars 2023 Caf de l'Ariège

Fiche d'identité consultation locale	
Département	Ariège
Date	20/03/2023
Composition du groupe	Animateurs Lucie VIGIER/ Corentin BRIAND Scan de la fiche d'émergence
Thème abordé	<i>Thème 1 : Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant</i>
Modalité d'animation	Ateliers participatifs 
Fiche d'émergence	 Fiche de présence Groupe SNPE 20-03-

Questions posées	Freins identifiés	Bonnes pratiques
1/ Quelles solutions locales de court terme pour éviter les fermetures de places en raison d'un manque de professionnels ?	1/ Problème de recrutement, turn-over, pyramides des âges, NB : nécessité de mieux documenter la question de la pénurie	1/ Intervenir en milieu scolaire rapidement pour inciter à la formation. Favoriser la présence de stagiaires dans les crèches en « valorisant » la présence des stagiaires en formation sur les stages de fin de cursus (double impact : encourager les structures à accueillir des stagiaires + renforcer les effectifs) ; Accélérer la création de places multi-accueil sur le territoire dans l'attente de l'arrivée de nouvelles assistantes maternelles.
2/ Comment freiner les départs en remédiant aux irritants identifiés ?	2/ Métiers de la petite enfance : Problème de reconnaissance du métier, pénibilité à accompagner Focus assistants maternels :	2/ Renforcement des aides à l'équipement adapté des structures (transat « hauts » etc.), revalorisation salariale nécessaire, renforcer la formation, meilleur suivi à assurer au cours de la formation afin d'éviter de se tourner par défaut vers ces métiers.

	question du logement et de l'équipement type siège auto pour les ass mat (prime à l'installation insuffisante), conditions libérales précaires, un nombre d'enfants minimum pour avoir un salaire décent.	
3/ Quels leviers pour restaurer l'attractivité des métiers ?	<p>3/ Personnel de la petite enfance quasi exclusivement féminin.</p> <p>Pour les assistants maternels : lien famille/mode d'accueil difficile : partie administrative employeur/employé complexe (rôle RPE)</p>	<p>3/ Lutter contre les stéréotypes de genre ;</p> <p>Créer une campagne ministérielle sur les professions autour de la petite enfance avec des témoignages d'hommes et de femmes – diffusion à la TV et réseaux sociaux tels que Tik Tok, Instagram et facebook... ;</p> <p>Travail avec l'Education Nationale au sein des écoles sur la valorisation des métiers sociaux pour tous ;</p> <p>Métiers choisis dans le cadre d'une reconversion : travail à renforcer avec Pôle Emploi pour s'assurer que les formations sont suivies par des personnes au profil correspondant aux attentes ;</p> <p>Nécessité de proposer un développement de carrière dans le domaine de la petite enfance (disponibilités des formations, possibilités d'aller en formation, à tout âge) augmentation du nombre de formation sur chaque département (proximité des formations) surtout avec suffisamment de places et permettre aux entreprises de laisser les salariés partir en formation.</p>
4/ Comment améliorer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins ?	4/ Formation insuffisante des assistants maternels. Manque de place en formation.	4/ Idée de créer un pôle formation petite enfance par département : pour organiser les formations au niveau local, permettre les parcours et pour remplacer les agents en formation ; Nécessité de renforcer les cursus en alternance pour rendre concrète une formation encore trop théorique et ne pas diplômé des personnes qui n'auraient pas le bon profil.
5/Quelles propositions spécifiques pour anticiper les conséquences des départs à la retraite massifs des assistants maternels dans les prochaines années ?	5/ Déroulement de carrière inexistant dans les métiers de la petite enfance.	5/ Permettre une passerelle emploi libéral/structure en créant un formation unique « tronc commun » ass mat/CAP.

RESULTAT DE L'ATELIER - BILAN DES BONNES PRATIQUES SOUHAITEES

L'atelier a permis de faire émerger des propositions concrètes sur deux thématiques principales :

- Sur les formations : **la création d'une formation socle obligatoire (tronc commun) ass mat/CAP.**
// Cette proposition permet de renforcer la professionnalisation des assistants maternels (et de valoriser le métier).
// Cette proposition permet des évolutions de carrières, plus de fluidité dans les parcours.
// Les formations doivent pouvoir être financées à tout âge et doivent être possible en alternance afin de garantir un revenu aux personnes formées.
// Vigilance sur les profils formés. Les salariés intervenant auprès des enfants ne doivent pas le faire par défaut. L'engagement dans une formation permet un meilleur ciblage des profils.
- Sur les déroulements de carrière : la formation socle permet le passage de l'individuel et collectif. A cela s'ajoute le besoin de créer un **Pôle formation petite enfance par département.**
// Nécessité d'une plus grande proximité des organismes de formation sur le territoire
// Assurer la priorité aux équipements du territoire ayant détecté le potentiel de leurs salariés pour des formations auxiliaires de puériculture ou EJE
// Assurer le remplacement des personnels en formation par une équipe professionnelle de remplacement rattachée au pôle formation.

Photos de l'atelier :



Consultation SNPE

Réunion du 20 mars 2023 Caf de l'Ariège

Fiche d'identité consultation locale	
Département	Ariège
Date	20/03/2023
Composition du groupe	Animateur Anne PEYREGNE Scan de la fiche d'émergence
Thème abordé	<i>Thème 5 : Améliorer l'information, l'orientation des familles et accompagner les parents sans solution</i>
Modalité d'animation	Ateliers participatifs 
Fiche d'émergence	 Fiche de présence Groupe SNPE 20-03-

Questions posées	Freins identifiés	Bonnes pratiques
1/ Quel parcours d'information et d'inscription proposer aux parents ?	<p>1/ Communication : plusieurs vecteurs d'information mais certains encore peu connus et non utilisés par les familles (ex Mon-enfant.fr), problème de la mise à jour des informations.</p> <p>Le rôle des Rpe en tant que « guichet unique » encore méconnu. En Ariège, l'expérimentation départementale sur le volet Insertion est encore mal identifiée par les familles et certains travailleurs sociaux.</p>	<p>1/ Au niveau national renforcer la communication concernant le site Mon-enfant.fr « portail public national de référence » (article 100 de la loi ASAP), pour la mise en relation de l'offre d'accueil et de la demande des familles</p> <p>Renforcer la communication concernant les RPE guichet unique</p> <p>Bonne pratique : en Ariège, 1 RPE par intercommunalité (7 sur 8 EPCI) chargé de la mission guichet unique (mission LINF) et d'une mission expérimentale sur le volet insertion.</p> <p>Niveau national/proposition : mettre la mission 1 de guichet unique dans le socle des missions des RPE pour au moins un RPE par intercommunalité (en gardant un système de bonification).</p>

	<p>Les RPE a compétence intercommunale ne donnent pas systématiquement les informations concernant les structures associatives, privées du territoire concerné.</p> <p>Quelquefois les parents déposent plusieurs demandes (Rpe + structures PE)</p> <p>Fracture numérique : elle peut concerner des assistantes maternelles et des parents (pour l'inscription et la consultation du site Mon-enfant.fr)</p>	<p>Au niveau local veiller à promouvoir le guichet unique famille et proposer une information exhaustive et mise à jour quel que soit le type d'accueil (crèches tous statuts juridiques, assistantes maternelles, Mam...).</p> <p>Supports : Mon-enfant.fr/Caf.fr / plaquettes locales, informations collectives, permanences individuelles.</p> <p>Facilitation du parcours de recherche de mode d'accueil :</p> <p>Inscription préconisée à partir du RPE guichet unique / si entrée par mon-enfant.fr lien entre structure et RPE avec un objectif de simplification des démarches et de suivi des demandes.</p> <p>Centralisation des demandes et de leur suivi au RPE / guichet unique Famille de chaque EPCI.</p> <p>Fracture numérique : accompagnement des RPE, France services ou centres sociaux auprès des assistantes maternelles et des parents concernés. Réalisation d'ateliers collectifs, RDV individuels.</p>
<p>2/ Quel rôle des relais petite enfance dans l'accompagnement des parents ?</p>	<p>2/ Le rôle des RPE concernant l'accompagnement des parents est prévu dans le cadre de la mission guichet famille mais comment identifier les parents pour avoir si nécessaire une démarche proactive « aller vers » ?</p> <p>Charges de travail des animateurs de RPE, responsabilité importante quant aux informations données aux parents : manque d'outils, de « simulateurs de coûts des solutions d'accueil » notamment pour les situations complexes et manque de soutien technique pour</p>	<p>2/ S'appuyer sur les missions du RPE « guichet unique »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les besoins/envies des familles à mettre en parallèle avec l'offre du territoire ; - Avoir une bonne connaissance des modes d'accueil : renforcer la formation des responsables de Rpe par une formation nationale ; - Améliorer la connaissance des partenaires pour une meilleure orientation (Pajemploi, Pole Emploi, équipes médico-sociales, dispositifs départementaux handicap/inclusion) ; <p>Nommer un référent -si possible au niveau départemental - pour les cas complexes (au-delà de l'aide apportée par la plateforme Pajemploi) ;</p> <p>Mettre à la disposition des RPE une liste départementale pour la garde à domicile (sur la base du volontariat, en respectant les règles du RGPD) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mutualiser les bonnes pratiques : <p>Mise en place d'actions collectives avec parents et nouveaux parents, participation d'un RPE</p>

	l'accompagnement juridique des parents dans les situations conflictuelles	guichet famille aux ateliers maternité CPAM / CAF / Hôpital (cf action 1000 premiers jours) ; - Possibilité d'avoir un renfort au domicile des parents dans le cadre de l'insertion professionnelle des publics fragilisés si les modes de garde classiques ne peuvent pas être mobilisés.
3/ Comment articuler l'offre d'accueil individuel et collective dans l'orientation des familles et l'attribution des places ?	3/ Nécessité d'avoir une réponse rapide à la demande de garde pour les parents, mise à jour du site Mon-enfant.fr le plus rapidement possible concernant l'actualisation des disponibilités des équipements. Dans le cas de transfert de compétence PE au niveau intercommunal, méconnaissance de certains personnels mairies concernant l'offre d'accueil collective et individuelle sur le territoire	3/ Tenir compte de la démographie (naissances domiciliées) et arrivée de nouveaux parents ; Idée de centraliser les demandes au niveau local pour articuler l'attribution des places, à l'échelle de l'EPCI avec en rôle pivot le RPE guichet unique et assurer le suivi des places demandées par les familles. RPE guichet unique = Référent local pour évaluer également les besoins en accueil collectif (nombre de places à créer), aider les parents à trouver des solutions d'accueil individuel en lien avec les autres relais de l'EPCI, s'il y a plusieurs RPE sur le territoire. Renforcement des partenariats avec les autres partenaires : ex PMI, travailleurs sociaux (publics fragilisés) ; Pôle Emploi, articulation avec les dispositifs parentalité pour l'orientation des familles (LAEP et REAAP), pôle ressources handicap (Pôle d'Appui et de Ressources Handicap et Inclusion en Ariège))
4/ Faut-il orienter la définition des critères d'attribution des places d'accueil, si oui comment et à quelles conditions ?	4/ Places de crèches insuffisantes notamment pour couvrir les besoins en accueil occasionnel avec une alerte particulière pour les familles très précaires, l'accueil occasionnel, les horaires atypiques, les familles confrontées au handicap ou avec des enfants à besoins spécifiques.	4/ Quel que soit le besoin des parents, une solution de proximité doit pouvoir être proposée dans des délais raisonnables : 1 enfant = 1 possibilité d'accueil (accueil à temps complet, accueil occasionnel). Cf/rapport Les 1000 premiers jours ; Exploitation des requêtes Caf/Msa pour identifier le besoin théorique en mode d'accueil (analyse du besoin de places nécessaires) et anticiper les besoins de création de places de crèches ; Sensibilisation des gestionnaires d'équipement concernant l'information sur les places vacantes (absences d'enfants en maladie ou sur certains créneaux...pour proposer éventuellement de l'accueil occasionnel).
5/Comment accompagner les	5/ Freins : manque de places de crèches, diminution du	5/ Amélioration du soutien financier aux collectivités pour la création et le fonctionnement

<p>parents sans solution d'accueil ?</p>	<p>nombre d'assistantes maternelles, difficultés particulières identifiées concernant :</p> <p>les enfants en situation de handicap et/ou à besoins spécifiques,</p> <p>parents en insertion avec en insertion professionnelle (notamment pour les périodes de courtes durées)</p> <p>Critères stricts des crèches AVIP (pourcentage de places à mobiliser encore non négligeable pour obtenir la labellisation)</p> <p>difficultés rencontrées par les parents en activité avec des horaires atypiques.</p>	<p>des structures petite enfance afin de maintenir et surtout développer les places de crèches dans un contexte économique difficile qui fragilise particulièrement les structures associatives.</p> <p>Handicap : Importance de la généralisation des pôles ressources handicap Accompagnement des familles et des professionnels dans le cadre du pôle ressources « PARHI », avec mise en place d'une plateforme départementale pour aider les familles à trouver un mode d'accueil, former et accompagner les professionnels (accueil collectif ou assistantes maternelles par le biais d'actions de d'information au niveau des RPE) ;</p> <p>Financement Caf prévu à hauteur de 80%, il est important de consolider le financement des autres partenaires institutionnels ;</p> <p>Augmenter l'attractivité du bonus handicap : il faut davantage de temps et de moyens pour les structures collectives afin qu'elles puissent également mieux accompagner les parents ; Mise en œuvre d'un bonus horaires atypiques pour les équipements en complément de la PSU.</p> <p>Concernant l'accueil occasionnel, nécessité d'améliorer la gestion des créneaux par les logiciels de gestion ; Au niveau national garantir 80% de financement (cf financement Cnaf) pour l'acquisition de logiciels de gestion Petite Enfance. Importance de pouvoir gérer les places disponibles en cours d'année.</p> <p>Bonne pratique SDSF Ariège concernant les RPE « guichet unique famille insertion » disponible sur 7 EPCI sur 8 (pour la 8^{ème} intercommunalité RPE en cours de négociation dans le cadre de la CTG) ;</p> <p>Afin de favoriser l'insertion professionnelle des parents fragilisés, possibilité pour des besoins limités dans le temps de proposer aux familles, sans solution d'accueil en crèche ou chez une assistante maternelle libérale, une garde ponctuelle au domicile des parents.</p>
--	--	---

L'atelier a permis de faire émerger des propositions sur deux thématiques principales :

Amélioration de l'information et de l'orientation des familles

- Renforcer la communication nationale concernant le site mon-enfant.fr, portail national de référence et les Relais Petite Enfance « guichet famille »,
- Proposer un parcours pour le recensement et le suivi des demandes des parents, notamment pour l'attribution des places en crèches,
- - pouvoir accompagner et garantir à chaque parent le choix du mode d'accueil de son enfant, individuel ou collectif, en tenant compte de ses besoins, **avec en rôle pivot un RPE « guichet unique » par intercommunalité**

Accompagnement des parents sans solution :

- **1 enfant = une possibilité d'accueil (accueil à temps complet, accueil occasionnel...).**
- Importance de maintenir et développer de nouvelles places de crèches et d'assurer le renouvellement des assistantes maternelles, en renforçant les aides nationales (aides au fonctionnement et des aides nationales à hauteur de 80% pour l'acquisition de matériel informatique)
- Handicap et besoins spécifiques : promouvoir et garantir le financement des pôles ressources handicap afin d'améliorer la formation des professionnels et l'accompagnement des familles.
Augmenter le bonus handicap.

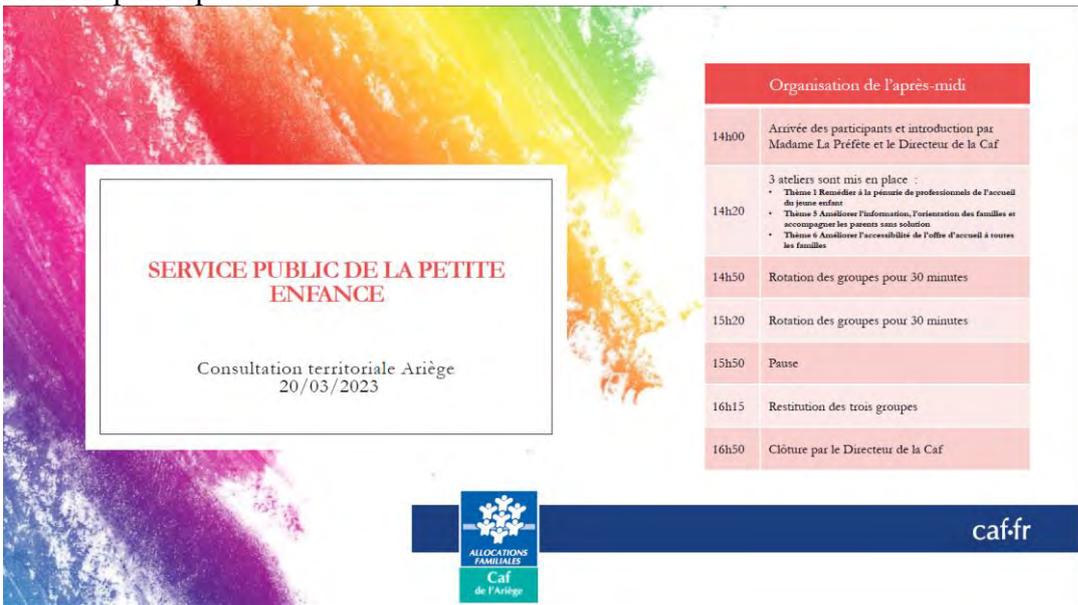
Publics fragilisés en insertion professionnelle : sur un temps court, si impossibilité de recourir aux modes d'accueil collectifs ou en libéral, possibilité de mettre en place des solutions personnalisées (ex garde à domicile gratuite). Renforcer le partenariat RPE/pôle emploi.

- Pour favoriser la réponse aux besoins atypiques, création d'un bonus PSU horaires atypiques.



Consultation SNPE

Réunion du 20 mars 2023 Caf de l'Ariège

Fiche d'identité consultation locale	
Département	Ariège
Date	20/03/2023
Composition du groupe	Animatrice Solange SALVA Scan de la fiche d'émergence
Thème abordé	<i>Thème 6 : Améliorer l'accessibilité de l'offre d'accueil à toutes les familles</i>
Modalité d'animation	Ateliers participatifs 
Fiche d'émergence	 Fiche de présence Groupe SNPE 20-03-

Questions posées	Freins identifiés	Bonnes pratiques
1/Faut-il garantir un reste à charge pour la famille équivalent pour tous les modes d'accueil ? Un reste à charge maximal pour un accueil à temps plein ?	1/ L'avance des frais de garde par les parents lors de l'emploi d'une assistante maternelle libérale, le premier mois de garde, dans l'attente du versement du CMG. 2/ A ce jour, les assistantes maternelles pratiquent une tarification libre.	1/ Garantir le même reste à charge pour l'ensemble des modes de garde pourrait faciliter l'accès pour tous, 2/ Appliquer le mode de calcul de la participation familiale pour les eaje pour l'accueil chez les assistantes maternelles, 3/ Réglementer la tarification des accueils de loisirs de la même façon que dans les eaje.
2/L'accueil des jeunes enfants doit-il être, pour tout ou partie, gratuit ? Pour qui ? Dans qu'elle conditions ?	1/ Le cout n'est pas le seul frein à l'accès pour tous. Des freins culturels existent, de la méconnaissance des modes d'accueil proposés et accessibles. 2/La gratuité risque de « déprécier » les services et déresponsabiliser les familles,	1/ S'inspirer du modèle finlandais qui consiste à proposer un socle de base (15 h/mois) gratuit pour favoriser l'égalité des chances, 2/ Prendre en compte les ressources de l'année de la demande pour le calcul du cout aux familles pour limiter le décalage des situations entre la date de l'inscription de l'enfant dans la structure et l'année de référence. 3/ Gratuité à proposer pour les publics les plus en danger. Les identifier....

	<p>3/ Calcul basé sur les revenus N-2 pour le calcul du cout, 4/le service à ce jour n'est pas garanti.</p>	<p>4/ Prendre en compte dans la gratuité les frais de mobilité pour les familles les plus éloignées géographiquement des structures. 5/ Par définition, un service public est un service gratuit (école-santé) et donc gratuit pour tous, sans distinction de ressources des bénéficiaires, afin de ne pas « paupériser » le service rendu. Le choix d'utiliser un autre service resterait libre. 6/ Proposer au personnel, y compris aux assistantes maternelles un statut de fonctionnaire.</p>
<p>3/ Quelles solutions d'accueil sont adaptées aux parents les plus éloignés de l'emploi et à leurs enfants ?</p>		<p>1/ Développer l'accueil occasionnel dans les structures, 2/ Faire des contrats courts adaptés à un projet (formation au permis de conduire, démarches administratives), 3/ Créer davantage de places en eaje, 4/ Développer les horaires atypiques dans les accueils collectifs en compensant le surcout du prix de revient pour le gestionnaire, sans pour autant le reporter sur les familles, 5/ Créer un bonus Psu accueil atypique.</p>
<p>4/ Comment favoriser le recours de ces familles aux modes d'accueil ?</p>	<p>1/ Les familles et les freins ne sont pas clairement identifiées.</p>	<p>1/ Cibler l'information dans les lieux stratégiques ou lors de rdv indispensables pour les familles : maternité, médecin, école, Pmi.... ; 2/ S'appuyer sur les Laep pour diffuser l'information ; 3/ Encourager les familles par : - La gratuité, - L'attribution d'une prime aux familles qui utilisent les modes de garde pour reprendre une activité, pour s'engager dans un parcours d'insertion...etc. 4/ Elaborer un diagnostic précis localement pour mieux identifier les raisons du non-recours et les familles concernées, 5/ Proposer un parcours personnalisé d'insertion sociale, professionnelle, d'accès à la culture et aux loisirs, en impliquant l'ensemble des partenaires concernés (conseiller d'insertion, pmi, pôle emploi, organismes de formation ...) en y incluant des offres d'accueil adaptées au projet de la famille. Conventionner avec l'ensemble des partenaires, y compris avec les familles.</p>

RESULTAT DE L'ATELIER - BILAN DES BONNES PRATIQUES SOUHAITEES

L'atelier a permis de faire émerger des propositions concrètes :

- Revoir l'année de référence pour le calcul de la participation familiale,
- Appliquer le même mode de calcul de participation familiale pour tous les modes d'accueil y compris pour l'accueil chez les assistantes maternelles,
- Appliquer la gratuité pour tous les modes de d'accueil,
- Faire évoluer le statut du personnel des structures d'accueil qui s'engagerait dans la gratuité,
- Créer un bonus psu horaires atypiques,
- Inscrire l'offre d'accueil dans le parcours d'insertion des familles en conventionnant avec l'ensemble des partenaires concernés,
- Cibler les lieux d'information.

Photo de l'atelier :



Bas-Rhin

Fiche d'identité de la consultation locale

Des commissions départementales des services aux familles sont organisées dans le Bas-Rhin dans le cadre du Schéma Départemental des Services aux Familles (2019-2023). Cette instance vise à recueillir les réflexions engagées sur la petite enfance, la parentalité, la jeunesse et l'animation de la vie sociale. Elle associe à ses travaux les membres du comité stratégique des services aux familles et les acteurs locaux chargés de la mise en œuvre des orientations décidées dans le cadre du schéma.

Une commission a été organisée en 2021 sur la thématique de l'accueil individuel, depuis lors les travaux se poursuivent.

Le comité stratégique des services aux familles du Bas-Rhin souhaite remonter une synthèse de ces travaux qui trouvent leur place dans la consultation territoriale menée.

- ❑ **Département :** Bas-Rhin

- ❑ **Date des ateliers ou groupe de travail :** 23, 24 et 25 mars 2021, les travaux se poursuivent depuis lors

- ❑ **Participants :**
 - Signataires du Schéma Départemental des Services aux familles (SDSF) : Collectivité européenne d'Alsace, Caisse d'allocations familiales, MSA
 - Partenaires du Sdsf : au global 220 participants regroupant : des élus de collectivités, des coordinateurs petite enfance, des animatrices de Rpe, des représentants d'assistants maternels et de particuliers employeurs, des organismes de formation, des crèches familiales et Pôle Emploi

Thématique de la consultation

□ N° du thème abordé :

Thème 1. Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant

□ Questions posées lors des ateliers :

Atelier 1 : promotion du métier d'assistant maternel

- Au quotidien, que fait un assistant maternel ?

⇒ World Café sur les Avantages / Inconvénients / Compétences professionnelles et personnelles à mobiliser pour une assistante maternelle

- A son domicile
- A l'extérieur
- Au Ram/relais petite enfance
- Avec le parent particulier employeur/familles

Atelier 2 : Les nouvelles formes d'accueil individuel, les Maisons d'Assistants Maternels

- Comment mieux accompagner les projets de Mam ?
- Quels autres acteurs pour accompagner un projet de Mam ?
- Quelles solutions pour lever les freins à la création d'une Mam ?
- Quels sont les atouts d'une Mam ?

Atelier 3 : Les services d'accueil familiaux

- Comment attirer des familles vers ces formes d'accueil ?
- Comment attirer des professionnels vers ces formes d'accueil ?
- Comment accompagner les territoires à pérenniser / développer de type d'accueil ?

□ Modalités d'animation des ateliers :

Ateliers réalisés à distance via l'outil collaboratif Klaxoon (*eu égard aux mesures sanitaires en vigueur en 2021*) : questions « brises glace », animation post-it, diffusion de vidéos, sondages, world-café, nuages de mots, etc.

Freins identifiés

Atelier 1 : promotion du métier d'assistant maternel

- L'assistant maternel à son domicile :
 - Difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle
 - Grandes amplitudes horaires de travail
 - Isolement
 - Normes de sécurité contraignantes
- L'assistant maternel à l'extérieur :
 - Difficile adéquation entre rythme biologique du jeune enfant et horaires de sorties/école
 - Equipements/infrastructures parfois insuffisants à proximité du domicile
 - Doit être équipé en conséquence pour les sorties
 - Dépend de la volonté de l'assistant maternel et du bon vouloir des parents
- L'assistant maternel au Rpe :
 - Déplacement parfois contraignant
 - Amplitudes horaires parfois inadaptées
 - Fréquentation du Ram-Rpe non obligatoire
- L'assistant maternel avec le particulier employeur/familles :
 - Asymétrie de la relation employeur-salarié
 - Précarité de l'emploi
 - Désaccords éducatifs et pédagogiques
 - Manque de visibilité des partenaires (Pajemploi, Dreets ...)

Atelier 2 : Les nouvelles formes d'accueil individuel, les Maisons d'Assistants Maternels

- Trouver un local adapté
- Démarches administratives
- Investissement financier important
- Constituer une équipe

Atelier 3 : Les services d'accueil familiaux (SAF)

- Pour les familles :
 - Mode d'accueil méconnu des parents
 - Choix de l'assistant maternel
 - Pas de SAF sur tous les territoires
- Pour les professionnels :
 - Rémunération peu valorisante au regard de l'activité
 - Libre choix des enfants accueillis plus contraignant qu'en libéral
 - Adhésion obligatoire au projet d'accueil
 - Perte de liberté et d'autonomie
- Accompagnement des territoires à pérenniser / développer ce type d'accueil :
 - Modes d'accueil parfois complexe à mettre en œuvre (locaux, leviers financiers)
 - Manque de communication institutionnelle sur les SAF
 - Plus d'aide financière au-delà de 6 ans de l'enfant

Solutions proposées et expériences territoriales à essayer :

Atelier 1 : promotion du métier d'assistant maternel

⇒ Pistes d'actions issues des réflexions :

	<i>L'assistant maternel à son domicile</i>	<i>L'assistant maternel à l'extérieur</i>	<i>L'assistant maternel au Relais Assistant Maternels</i>	<i>L'assistant maternel avec les parents / famille</i>
Professionnaliser	Mettre en œuvre des groupes d'analyse de la pratique	Proposer un programme de formation à l'animation d'activités en extérieur	Favoriser l'accessibilité aux ateliers par plus de proximité (itinérance + horaires)	Travailler sur la posture professionnelle
	Mieux encadrer la contractualisation horaire	Lister les activités de plein air accessibles et des partenariats locaux mobilisables	Promouvoir les actions de médiation parents / employeurs (juridique)	Systematiser le partage du projet professionnel
	Permettre l'accès à la médecine du Travail (inscrit dans la Loi ASAP)		Sensibiliser à l'accueil des besoins spécifiques	
	Déployer des plateformes d'écoute en ligne			
	Favoriser le regroupement de professionnels			
	Structurer le relais des places d'accueil en urgence			
	Mettre en réseau les services d'orientation et d'insertion professionnelle			

	<i>L'assistant maternel à son domicile</i>	<i>L'assistant maternel à l'extérieur</i>	<i>L'assistant maternel au Relais Assistant Maternels</i>	<i>L'assistant maternel avec les parents / famille</i>
Former	Former à la technique d'animation d'activités		Initier un "passeport de formation" (suivi et valorisation de la formation)	Former les parents au cadre contractuel de leur rôle d'employeur (notions juridiques, meilleure communication)
	Faciliter l'accès aux formations (horaires / lieux)		Systematiser l'élaboration du projet d'accueil + suivi + actualisation Créer un "réseau solidaire" pour l'accès aux places d'accueil Valoriser et faciliter les stages de découverte du métier	Faciliter l'accès au mode d'accueil individuel aux + 6 ans
Communiquer	Organiser des journées portes ouvertes	Cartographier l'ensemble des activités et équipements proche du domicile		
	Organiser des sessions de job dating	Faciliter la mobilité et l'accès au permis de conduire / transports de proximité		
	Présenter le métier d'assistants maternels lors de forum des métiers	Informé sur les règles de sécurité lors des déplacements et lister les lieux adaptés aux jeunes enfants		
	Renforcer la couverture médiatique positive sur le métier			

⇒ **Principales actions mises en œuvre et résultats :**

- réunions d'informations sur le métier d'ASM organisées par la Pmi (selon les territoires le Rpe peut être associé)
- en 2022, sur les 57 Relais Petite Enfance du département, 25 ont choisi de mettre en œuvre sur leurs territoires la mission « Promotion renforcée de l'accueil individuel ».
- un espace collaboratif de partage de données et d'expérience pourrait être déployé courant 2023.

Atelier 2 : Les nouvelles formes d'accueil individuel, les Maisons d'Assistants Maternels

⇒ **Pistes d'actions issues des réflexions :**

	A destination des professionnels	A destination du territoire / des élus
Fédérer / Mettre en réseau	Organiser une coordination/rencontre départementale des MAM pour une meilleure intégration dans son environnement locale (partenariat, etc.)	Recenser et diffuser l'offre existante au niveau départemental auprès des acteurs concernés (collectivités, familles, acteurs locaux, entreprises, ...)
	Permettre les échanges de pratiques entre professionnels exerçant en MAM, en préservant le fonctionnement sans hiérarchie	
	Améliorer l'accès à la formation, sur des créneaux accessibles via les Ram/Rpe	
	Permettre l'accès des ateliers des Ram/Rpe aux MAM	
	Mettre en œuvre un guichet unique pour la création, accompagnement des MAM afin d'en faciliter les démarches (administratif, financier, conditions d'exercice, projet pédagogique, ...) en lien avec les acteurs de l'insertion	
Faciliter les projets	Assurer un suivi administratif dans le suivi des projets, et entre les porteurs de projets	Organiser des rencontres locales auprès des partenaires potentiels (entreprises, associations, bailleurs sociaux) qui seraient susceptibles de porter un projet de MAM
	Créer un réseau avec les professionnels de l'orientation professionnelle, en lien avec Pôle Emploi et les missions locales (fiche métier, repérage de profils, etc.)	
	Accompagner les professionnels dans la rédaction de leur projet professionnel (systématisation / contrôle / mise à jour / accompagnement)	Sensibiliser les collectivités au soutien des MAM : - Inciter les communes à valoriser les locaux disponibles > état des lieux territorial - Valoriser le soutien financier de la Caf
	Développer une plateforme regroupant tous les acteurs ressources autour des porteurs de projets (DREETS, CCI, Caf, Pmi, Pôle Emploi, ...)	
	Faciliter la création de MAM dans des tiers-lieux	Créer une banque de données accessible à tous sur les locaux qui pourraient être convertis en MAM
	Décharger les MAM de certaines contraintes administratives, juridiques ou ménagères	
	Faciliter l'accès à la Médecine du Travail / puéricultrices de secteur pour appuyer les assistants maternels dans leur exercice	

	A destination des familles	A destination des professionnels	A destination du territoire / des élus
Communiquer	Valoriser les projets d'accueil pour permettre de répondre aux besoins spécifiques	Valoriser l'intérêt de la professionnalisation par un rapprochement du Ram/Rpe (formation initiale et continue, lors du projet d'accueil,...) et des instituts de formation	Créer un outil de promotion des MAM par la valorisation de l'exercice du métier en MAM Communiquer sur les possibilités de soutien financier/dispositifs portés par les institutions auprès des élus, CCI, ...
	Accentuer la communication sur la présentation de l'ensemble des modes d'accueil et de leurs spécificités	Centraliser sur un site référencé et identifié l'ensemble des ressources disponibles (Caf-Pmi-Pajemploi...)	Mieux accompagner les élus dans leur prise de décision
	Renforcer l'implication des parents dans la vie de la MAM	Renforcer l'accompagnement des institutions auprès des porteurs de projets	
	Mieux accompagner le parent employeur dans sa fonction (démarches, droits/obligation, ...)	Valoriser auprès des professionnels actuels ou en devenir les atouts à exercer au sein d'une MAM (délégation, prise en charges des besoins spécifiques, séparation vie familiale/professionnelle, ...) Aider à la rédaction de projets d'accueil avec l'inscription d'un socle incontournable (acteurs et partenariat locaux, ressources culturelles, projet pédagogique,...)	

⇒ **Principales actions mises en œuvre et résultats :**

- Réunions mensuelles d'information sur les MAM co-animées par la CeA et la caf.
- Le CA de la Caf du Bas-Rhin a décidé d'élargir en 2021, au-delà du taux de couverture inférieur à 58%, le bénéfice du plan du Plan d'investissement à l'accueil du jeune enfant (Piaje) à toute collectivité qui porte un projet de Mam (appel à projet local), cette aide est conditionnée notamment par l'engagement de la Mam d'être partenaire du Rpe et de signer la charte qualité. 8 Projets de Mam ont été soutenues financièrement par la Caf à l'aide du Piaje, dont 4 via l'appel à projets.

Atelier 3 : Les services d'accueil familiaux

⇒ **Pistes d'actions issues des réflexions :**

	<i>Auprès des familles</i>	<i>Auprès des professionnels</i>	<i>Auprès des territoires</i>
Communiquer	Organiser des portes ouvertes/visites des structures	Diffuser des plaquettes et coordonnées dans les centres de formation des assistants maternels	Valoriser ces structures auprès des élus/gestionnaires
	Valoriser l'identification des structures par un affichage plus marqué	Organiser des job dating spécifiques aux assistants maternels en SAF	Organiser régulièrement des forums d'accueil familial sur les territoires
	Assurer une couverture médiatique (réseaux sociaux, institutionnels, presse, spots publicitaires,...)	Envoyer des flyers d'information aux familles	
	Diffuser des plaquettes de présentation sur les SAF	Travailler autour des idées reçues (inverser la tendance sur l'aspect de contrôle au profit de la notion de soutien)	
	Assurer une promotion de ces structures sur des lieux de vie cibles identifiés (marché,...)		
Réglementer	Changer la dénomination des structures et du métier	Revaloriser la rémunération	Adapter les modalités d'exercice au sein d'un SAF (dénomination, réglementation, rémunération, tiers-lieu, mixte MAM-SAF)
		Equilibrer la rémunération en libéral et en SAF	Permettre l'encadrement de MAM par un SAF

	<i>Auprès des familles</i>	<i>Auprès des professionnels</i>	<i>Auprès des territoires</i>
Structurer / Accompagner	Systématiser des réunions d'information lors des préinscriptions	Activer un réseau de partenariat local (Centre ressources PE & handicap, Pmi, Pole Emploi, etc.) dans le cadre de la formation continue et des réunions d'information des assistants maternels	Déployer et promouvoir des guichets uniques
	Proposer des Rv systématiques sur site dans les commissions d'attribution des places	Promouvoir les sessions de formations mixtes professionnels de l'accueil individuel et collectif	Réaliser un inventaire des ressources disponibles
	Rattacher des assistants maternels au sein d'un Multi-Accueil	Valoriser la formation initiale et continue	Réaliser une étude des besoins sur les territoires pour accompagner au développement de SAF
	Identifier les Ram/Rpe comme lieux ressources et intégrer les SAF dans les temps d'animation des Ram/Rpe	Informé sur la possibilité d'exercer en SAF lors de la procédure d'agrément (assuré par le Cabinet Référence)	Améliorer l'accompagnement financier à destination des gestionnaires et des communes
	Implanter les SAF dans les maisons de l'enfance	Permettre de pouvoir exercer au sein d'un MA en horaire atypique pour conserver une meilleure autonomie (promotion du modèle existant auprès des élus/gestionnaires)	Créer des passerelles entre les différentes structures d'accueil et services dans l'objectif de mieux répondre aux besoins des familles/enfants y compris les besoins spécifiques (atypiques, handicap, etc.)
	Identifier les parents ayant des besoins d'accueil spécifiques pour orientation en SAF	Diffuser des témoignages d'assistants maternels exerçant en SAF lors des formations	
	Créer des groupes de paroles entre assistants maternels exerçant en libéral et exerçant en SAF organisé par les Ram/Rpe	Mettre en œuvre des groupes de paroles/analyse de la pratique du territoire mixte avec assistants maternels quel que soit leur modalité d'exercice (café amats)	
		Permettre aux professionnels ayant des contraintes familiales à exercer leur activité au sein d'un tiers lieu Proposer des stages d'immersion en SAF à l'obtention de l'agrément Faciliter l'accès au logement aux normes pour l'exercice du métier en SAF de la part des collectivités/bailleur	

⇒ **Principales actions mises en œuvre et résultats :**

- Mise en place d'un groupe de travail départemental sur la pérennisation des SAF : fiche métiers, réflexions autour d'expérimentations locales du type nid maternel ou Mam PSU, etc.,
- Etude sur les SAF menée par la Ville de Strasbourg et plan d'action associé proposé aux gestionnaires de SAF.

Documents joints

⇒ Liens – restitutions des ateliers

- **La promotion du métier d'assistant maternel** : mieux promouvoir et valoriser le métier **LIEN Restitution atelier La promotion du métier d'assistant maternel**
- **L'évolution des formes d'accueil individuel** : focus sur les maisons d'assistants maternels **LIEN Restitution atelier L'évolution des formes d'accueil individuel**
- **Les services d'accueil familiaux** : exercer au sein d'une crèche familiale **LIEN Restitution atelier Les services d'accueil familiaux**

Fiche d'identité de la consultation locale

Dans le cadre de l'évaluation de la charte qualité de la Ville de Strasbourg, un groupe de travail a été constitué sur les risques professionnels de la petite enfance dans les Eaje de la Ville de Strasbourg.

Le comité stratégique des services aux familles du Bas-Rhin souhaite remonter une synthèse de ces travaux qui trouvent leur place dans la consultation territoriale menée.

Il est à souligner qu'à l'occasion de ce groupe de travail, a été découverte la méconnaissance de la part de Pôle Emploi des besoins en personnel, le secteur de la petite enfance ayant tendance à faire appel à ses propres réseaux et non à Pôle Emploi.

Or la Région ouvre des places en formations sur la base des chiffres de Pôle Emploi, qui ne sont donc pas représentatifs des réels besoins du secteur. Cette faiblesse des places de formation produit elle-même une tension sur le marché de l'emploi.

De même, les statistiques remontées au national par la Région sur ce champs sont également sous-évaluées.

- ❑ **Département :** Bas-Rhin

- ❑ **Date de l'atelier ou groupe de travail (en cours) :** 2018-2024

- ❑ **Participants :**
 - Caf
 - Ville de Strasbourg
 - Collectivité européenne d'Alsace - Pmi
 - Carsat
 - Cnam
 - Eaje de la Ville de Strasbourg

Thématique de la consultation

❑ N° du thème abordé :

Thème 1. Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant

❑ Questions posées lors de l'atelier :

- Comment **améliorer la gestion des équipes** dans les structures en diminuant le nombre d'absences ?
- Comment améliorer le **bien-être** des équipes et des gestionnaires **et la qualité de l'accueil** des enfants ?

❑ Modalités d'animation de l'atelier :

- Questionnaire :
 - adressé à l'ensemble des Eaje de la Ville de Strasbourg (163 eaje)
 - tout type d'établissement (gestion publique, associative ou privée)
 - 47 questions issues d'un questionnaire de l'INRS portant sur les risques psychosociaux (RPS) dans le secteur sanitaire et social, adapté au contexte de la petite enfance
 - Un retour de 224 répondants, toutes structures confondues
 - Questions sur la perception et le ressenti des professionnels exerçants au sein des Eaje sur l'organisation de leur travail
 - Une expression libre et anonyme
 - Visioconférence de restitution des résultats
- Groupes de travail portant :
 - ✓ Sur la souplesse organisationnelle des Eaje
 - ✓ Sur la formation/recrutement
- Réunion de présentation de fiches actions à mettre en œuvre au sein des équipes

Freins identifiés

- **Un manque de visibilité de la part de Pole Emploi** sur les réels besoins de recrutement dans le secteur de la petite enfance, très peu de demandes leur étant remontées de la part des gestionnaires qui mobilisent leurs propres réseaux ;
- **Un turn-over** dans les équipes ;
- **La difficulté de gestion de l'absentéisme** pour les gestionnaires ou responsables de structures ;
- **Une difficulté croissante dans les recrutements** (nombre insuffisant de personnes formées, formation inadéquate avec les réalités de territoire...), ce qui génère une **souffrance dans les équipes surchargées** qui doivent pallier ces absences, et impacte la qualité d'accueil des enfants ;
- Un questionnaire de terrain démontrant de réelles difficultés concernant **l'intensité et le temps de travail, le sens du travail et l'insécurité de la situation de travail** ;
- **Une baisse constante des candidats à la formation** (900 candidats à la formation d'Auxiliaire de Puériculture en 2013 contre 300 en 2022) ;
- **Des métiers de la petite enfance non valorisés auprès des différentes filières**, par conséquent non attractifs.

Constats issus du questionnaire :



Constats issus du questionnaire :

Intensité et temps de travail

- ✗ - Environ 93% des répondants dépassent leur volume hebdomadaire habituel dont 42% de manière régulière
- ✗ - 84% déclarent avoir des difficultés pour faire face à la charge de travail
- ✗ - 50% des personnes déclarent ne pas pouvoir s'interrompre quelques minutes pour faire une courte pause quand elles en ressentent le besoin



Exigences émotionnelles

- ✓ - 92% des répondants déclarent être en mesure de gérer émotionnellement les difficultés avec les familles
- ✓ - 65% des répondants déclarent avoir les moyens d'y faire face

Autonomie et marges de manœuvre

- ✓ - 82% des répondants se considèrent associés à l'organisation de leur crèche
- ✓ - Environ 70% des répondants ont répondu avoir la possibilité de développer de nouveaux savoir-faire et/ou de nouvelles compétences (formation, tutorat, ...)

Rapports sociaux au travail

- ✓ - Plus de 90% déclarent travailler au sein d'une équipe soudée
- ✓ - 98% des répondants obtiennent le soutien de leur responsable en cas de problème
- ✗ - 40% estiment qu'il existe des tensions portant sur l'organisation du travail



Constats issus du questionnaire :

Sens du travail

- ✗ - 25% des répondants expriment ne pas faire un travail de qualité
- ✓ - 98% des répondants déclarent avoir la possibilité d'échanger entre collègues sur leur travail
- ✗ - 75% des répondants expriment ne pas avoir de retour régulier de la part de l'encadrement sur le travail effectué



Insécurité de la situation de travail

- ✗ - 67% des répondants expriment des difficultés liées au turnover au sein de leur équipe

Impact des risques psychosociaux sur la structure

- ✗ - Plus de 77% estiment être confrontés à un problème d'absentéisme récurrent

Contexte de prévention

- ✗ - 98% des personnes interrogées sont exposées à au moins une nuisance (postures, bruit, ...)

Solutions proposées

et expériences territoriales à essayer :

I. Souplesse organisationnelle des Eaje :

- Mettre en œuvre des groupes d'analyse de la pratique – de préférence sur des horaires de travail habituels et en dehors de la présence des enfants ;
- Prévoir un dispositif de professionnels « volants » à disposition de l'ensemble des établissements ;
- Organiser les plannings de travail et des congés en conciliant contraintes de services et vie familiale/vie professionnelle ;
- Améliorer le contenu des formations initiales et valoriser l'image de la profession.

II. Formation / recrutement

- **Les besoins en termes de recrutement doivent être systématiquement remontés à Pole Emploi par les gestionnaires / employeurs**, afin que le lien soit fait avec la Région Grand Est (et ainsi remontés au niveau national) ;
- **Les gestionnaires d'Eaje doivent s'impliquer dans la valorisation des métiers de la petite enfance** (présence dans les forums, auprès des établissements scolaires, ...) ;
- **La Région Grand Est dispose de moyens financiers** pour réaliser des « capsules » de promotion des métiers qu'il serait intéressant de mobiliser pour le secteur de la petite enfance.

III. Fiches actions

Modèle de « fiches actions » diffusées en 2023 à l'ensemble des Eaje situés sur la Ville de Strasbourg, portant sur deux facteurs de risques psychosociaux identifiés au regard de l'exploitation du questionnaire adressé en avril 2022 :

- Intensité et temps de travail
- Sens du travail

Objectif de ces fiches actions :

- Mener un travail de réflexion au sein des équipes au contact des familles et des enfants autour de 2 familles de risques psychosociaux
- Diminuer l'absentéisme au sein des équipes

- Retour d'expériences prévu pour fin 2023
- Questionnaire sur les RPS diffusé à nouveau en 2024 afin de mesurer les résultats obtenus

Avril 2022

47
questions
à tous les
Eaje

6 thèmes
catégorisés

Second semestre 2022

Présentation
des résultats
au comité de
suivi de la
charte
qualité fin
2022

Plan
d'action
autour de
2/3 thèmes
selon les
résultats

Groupe de travail portant
sur le recrutement /
formation

Groupe de travail portant
sur la souplesse dans
l'organisation des Eaje

2023

Thème
1
Thème
2

Proposer à
chaque
gestionnaire
d'Eaje de
travailler autour
de 3 à 4 pistes
d'actions par
thèmes retenus

2024-2025

Evaluation du
processus métier par la
diffusion du même
questionnaire aux Eaje

Documents joints

Support de présentation de la démarche globale et fiches actions proposées aux gestionnaires d'Eaje de la Ville de Strasbourg.

Fiche d'identité de la consultation locale

Des commissions départementales des services aux familles sont organisées dans le Bas-Rhin dans le cadre du Schéma Départemental des Services aux Familles (2019-2023). Cette instance vise à recueillir les réflexions engagées sur la petite enfance, la parentalité, la jeunesse et l'animation de la vie sociale. Elle associe à ses travaux les membres du comité stratégique des services aux familles et les acteurs locaux chargés de la mise en œuvre des orientations décidées dans le cadre du schéma.

Une commission a été organisée en 2021 sur la thématique transversale du handicap, depuis lors les travaux se poursuivent.

Le comité stratégique des services aux familles du Bas-Rhin souhaite remonter une synthèse de ces travaux qui trouvent leur place dans la consultation territoriale menée.

- ❑ **Département** : Bas-Rhin

- ❑ **Date de l'atelier ou groupe de travail** : démarrage le 29 juin 2021, les travaux se poursuivent depuis lors

- ❑ **Participants** :
 - Signataires du Schéma Départemental des Services aux familles (SDSF) : Collectivité européenne d'Alsace, Education Nationale, Agence Régionale de Santé, Caisse d'allocations familiales
 - Partenaires du Sdsf : Centre Ressources Petite Enfance et Handicap, Centre Ressources Enfance Jeunesse et Handicap, Union Départementale des Associations Familiales-Réseau Départemental d'Accompagnement des Parents, Maison des Personnes en situation de Handicap
 - Partenaires de terrain : élus et services de collectivités, responsables de RPE, coordinateurs petite enfance, enfance, jeunesse

Thématique de la consultation

❑ **N° du thème abordé :**

Thème 6. Améliorer l'accessibilité de l'offre d'accueil à toutes les familles

❑ **Questions posées lors de l'atelier :**

- Quels besoins restent à couvrir sur le champ de l'accueil des enfants en situation de handicap ?
- Quelles actions pourrait-on mettre en œuvre ?

❑ **Modalités d'animation de l'atelier :**

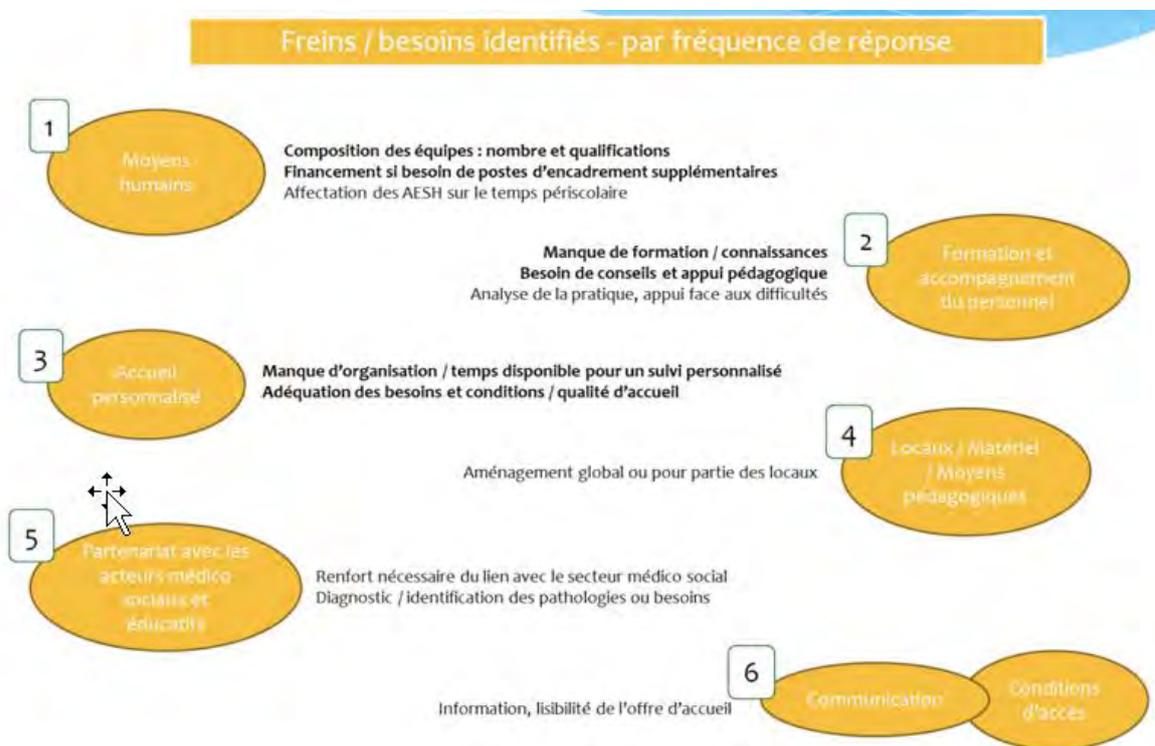
- Brainstorming en visioconférence via l'outil collaboratif Klaxoon (*eu égard aux mesures sanitaires en vigueur en 2021*)
- Enquête en ligne auprès des partenaires de terrain - gestionnaires de structures petite enfance et accueils de loisirs

Freins identifiés

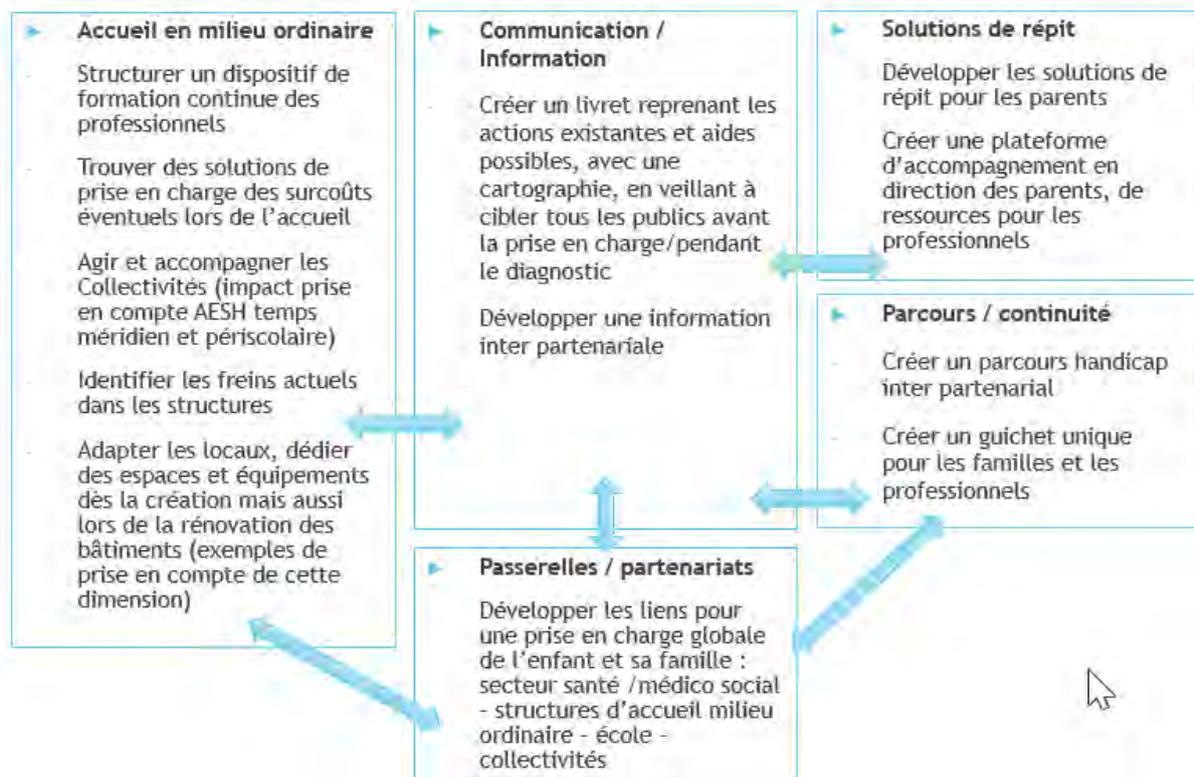
⇒ par les partenaires institutionnels

- **Manque d'information** et de communication autour des structures existantes malgré la multitude de supports existants ;
- **Manque de professionnels formés** ou sensibilisés au monde du handicap ;
- **Des évolutions règlementaires fréquentes** complexifiant l'accès à l'information ;
- **Un surcout important** en particulier pour l'inclusion en milieu ordinaire ;
- **Un partenariat à consolider** entre les institutions et les professionnels de terrain.

⇒ par les partenaires de terrain



Solutions proposées et expériences territoriales à essayer



Organisation de 3 groupes de travail thématiques avec pour objectif de définir un partenariat et des actions à mettre en œuvre :

- Guichet unique - Parcours – Passerelle - Partenariat et Communication
- Répit
- Accueil en milieu ordinaire

=> 3 réunions pour chacun des groupes ont eu lieu en 2021/2022, ainsi que deux collégiales

Actions mises en œuvre issues des groupes de travail :

1/ Temps forts » autour du handicap

À destination des partenaires institutionnels :

Objectif : maintenir un partage d'informations régulier et état d'avancement des chantiers

Calendrier : échanges techniques planifiés en 2022/2023, séance collégiale à programmer en 2023

A destination des partenaires locaux :

Objectif : Favoriser l'interconnaissance et le partage d'expérience sur la thématique

Calendrier : en 2023, organisé en partenariat avec le Centre ressources enfance jeunesse et handicap

A destination des familles :

Objectif : présenter aux familles des solutions de répit et d'inclusion

Calendrier : « Forums répit » porté par le Centre ressources enfance jeunesse et handicap essaimé sur les territoires : temps d'information pour les familles et les professionnels sur les solutions de répit pour les familles confrontées au handicap

janvier 23: Ingwiller

avril 23 : Strasbourg (Hôtel de Ville)

mai 23 : Erstein

Juin 23 : Schiltigheim

octobre 23 : au sein des locaux de la CeA

à venir 23 : Vallée de la Bruche et Epfig

2/ Création de « fiches réflexes » à destination des parents

Objectif : Faciliter l'accès de l'information aux familles

Etat des lieux : plusieurs temps de travail en 2022 avec une contribution des différents partenaires impliqués dans le parcours des familles.

Calendrier : finalisation escomptée à l'été 2023 pour une diffusion à la rentrée 2023

3/ Expérimentation d'un « parcours handicap »

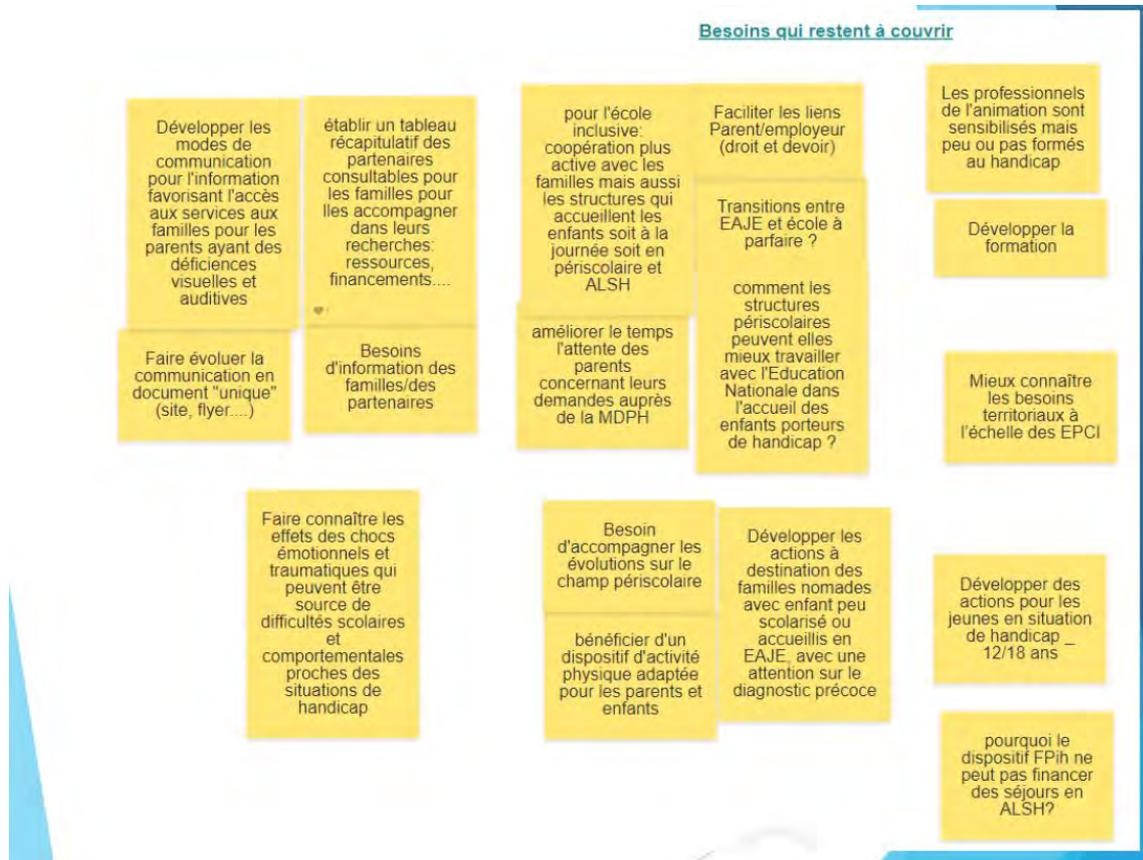
Objectifs : Faciliter le parcours des familles et mettre en synergie les contributions des différents partenaires

Calendrier : démarrage de l'expérimentation escompté fin 2023 / 2024

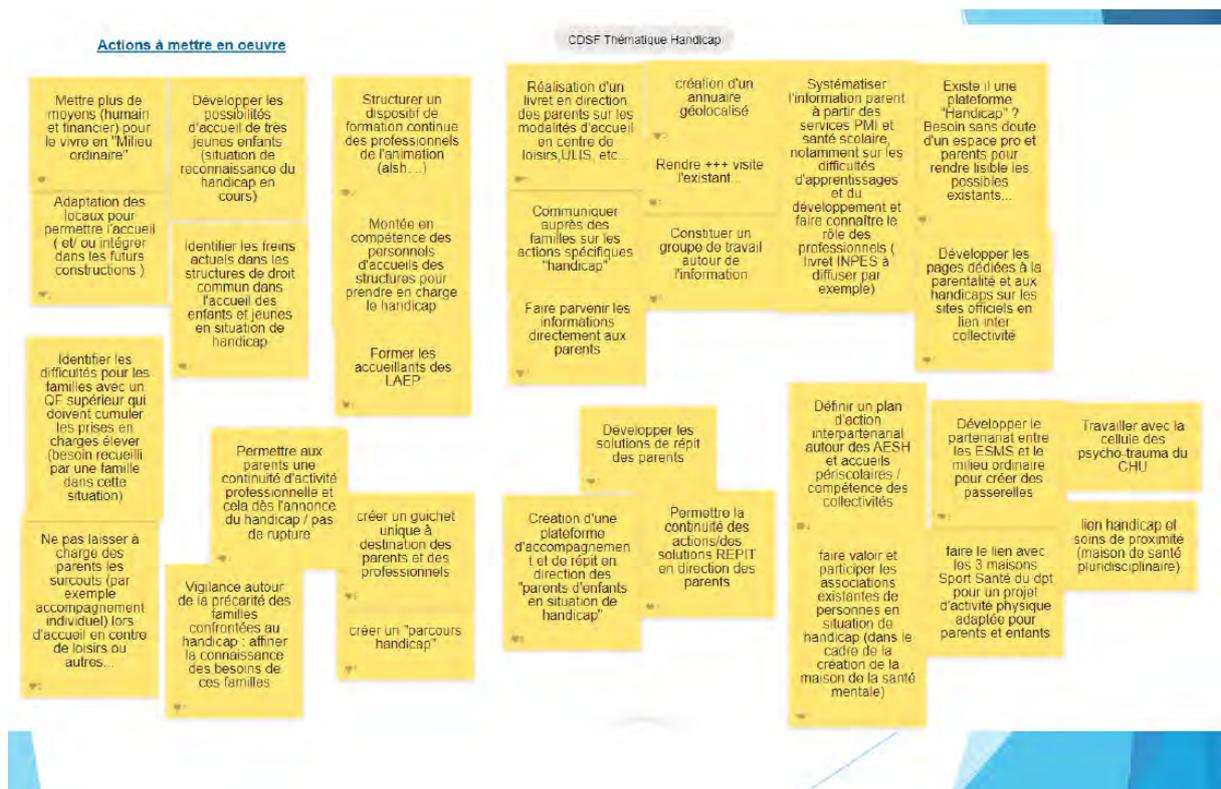
Documents joints

➤ Boards issus du brainstorming de juin 2021 (base de travail des groupes) :

- Réponses à la question : quels besoins restent à couvrir ?



- Réponses à la question : quelles actions restent à mettre en œuvre ?

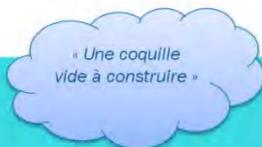


➤ Extraits du support de présentation du “parcours handicap” à destination de collectivités volontaires :

LE PROJET



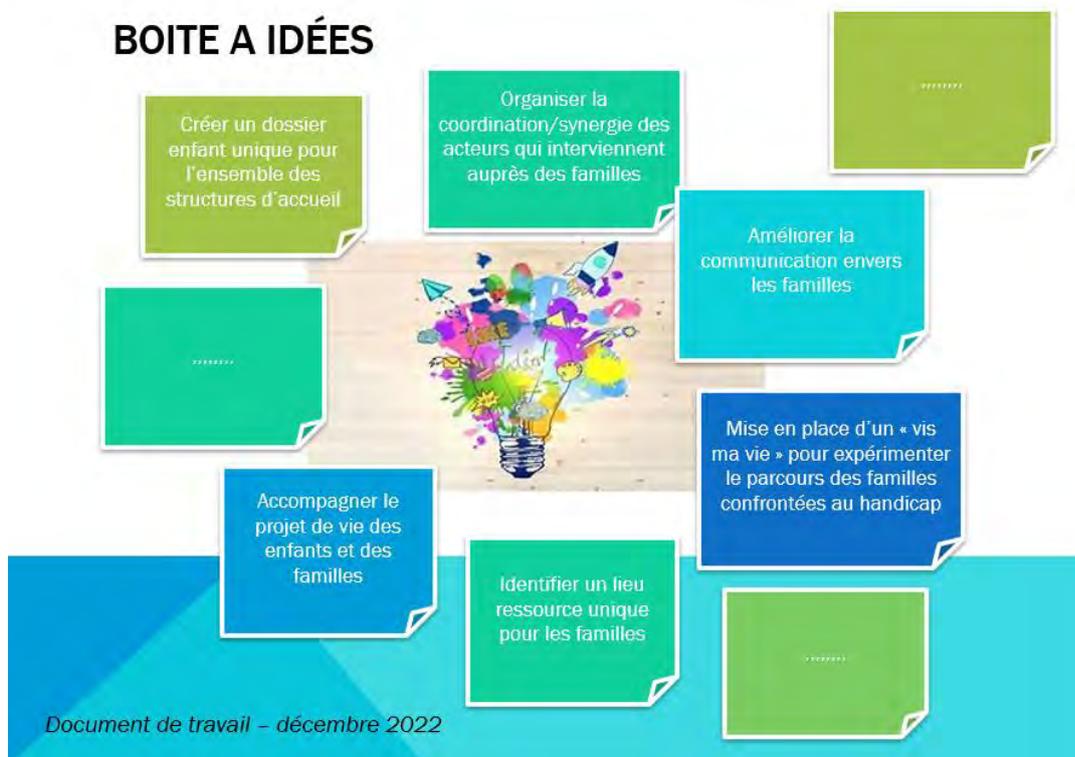
- **Expérimentation d'un « parcours handicap »**
- **Objectifs :** Faciliter le parcours des familles au sein du territoire et mettre en synergie les contributions des différents partenaires dans le champ du handicap
- **Localisation :** déploiement à l'échelle d'un ou plusieurs territoires volontaires dans le Bas-Rhin (échelle intercommunale ou communale)
- **Modalités :** un **projet sur mesure à construire** selon les besoins des familles et moyens disponibles sur le territoire volontaire
- **Pilotage :** projet piloté par le territoire avec appui de la Caf et d'un ou plusieurs partenaires à définir => référent à identifier au sein de la collectivité
- **Démarrage :** identification des territoires volontaires en 2022 pour un lancement du projet en 2023



LA MÉTHODOLOGIE



BOITE A IDÉES





Restitution du questionnaire et des groupes de travail

Risques professionnels de la petite enfance

Septembre 2018 – l'évaluation de la charte qualité de la Ville de Strasbourg :

- **Un turn-over** dans les équipes de plus en plus problématique ;
- **La difficulté de gestion de l'absentéisme** pour les gestionnaires ou responsables de structures ;
- **Une difficulté croissante dans les recrutements** (nombre insuffisant de personnes formées, formation inadéquate avec les réalités de territoire...)
- Ce qui génère une **souffrance dans les équipes surchargées** qui doivent pallier ces absences, et impacte la qualité d'accueil des enfants.



- > **L'absentéisme et le turnover a une conséquence sur la qualité de l'accueil de l'enfant** que des parents ont relevé dans le cadre du questionnaire de satisfaction, ainsi que sur le bien-être au travail.
- > **L'absentéisme lié à la maladie, aux conditions de travail ou au turn-over représente des coûts importants pour les établissements...** mais ceux-ci ne disposent pas toujours de données pour les quantifier précisément et les comprendre pour agir.
- > **Nos missions nous en donnent une vision claire et comparative...** que nous proposons de partager avec VOUS.



Objectifs de la démarche :

- > **Améliorer la gestion des équipes** dans les structures en diminuant le nombre d'absences ;
- > **Amélioration du bien-être** des équipes et des gestionnaires **et de la qualité de l'accueil** des enfants ;

Méthode utilisée :

- > **Un groupe de travail** sur la base de l'analyse du questionnaire de satisfaction complété par des parents ayant un enfant au sein d'un Eaje ;
- > **Un partenariat innovant** initié en 2019 regroupant la Ville de Strasbourg, la Caf, la Pmi, la Carsat et la Cpam.



Le cadre de notre propos : le questionnaire adressé aux Eaje de la Ville de Strasbourg

- > **163 Eaje** implantés sur la Ville de Strasbourg
- > **Tout type d'établissement (gestion publique, associative ou privée)**
- > **47 questions issues d'un questionnaire de l'INRS** portant sur les risques psychosociaux (RPS) dans le secteur sanitaire et social, adapté au contexte de la petite enfance
- > **Un retour de 224 répondants**, toutes structures confondues
- > **Questionner la perception et le ressenti des agents** exerçants au sein des Eaje sur l'organisation de leur travail
- > **Une expression libre et anonyme**

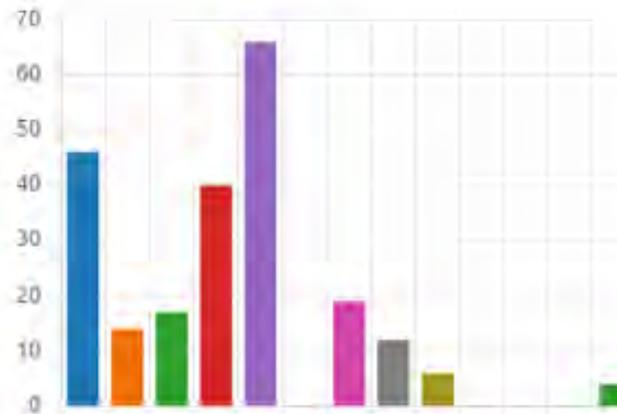


> Profil des répondants

47. Dans quel type d'établissement travaillez-vous :



● Micro-crèche (12 places)	46
● Petite crèche (13 à 24 places)	14
● Crèche (25 à 39 places)	17
● Grande crèche (40 à 59 places)	40
● Très grande crèche (60 places et...)	66
● Petit jardin d'enfants (24 places ...)	0
● Jardin d'enfants (25 à 59 places)	19
● Grand jardin d'enfants (60 place...)	12
● Petite crèche parentale (24 plac...)	6
● Petite crèche familiale (moins de...)	0
● Crèche familiale (30 à 59 places)	0
● Grande crèche familiale (60 à 89...)	0
● Très grande crèche familiale (90 ..)	4



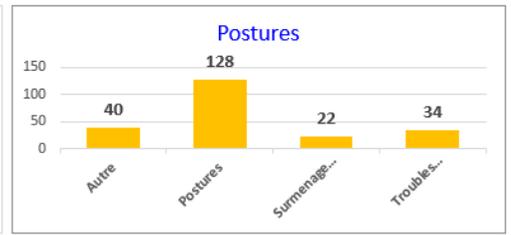
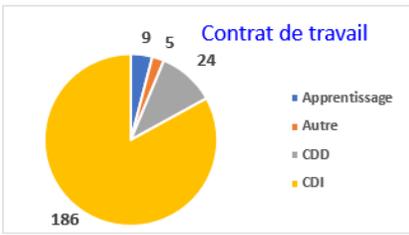
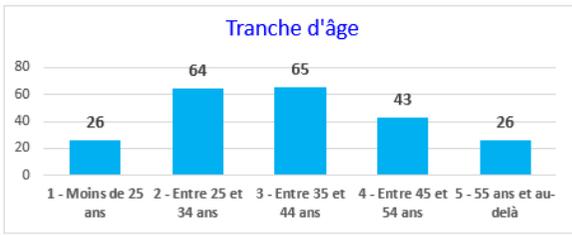
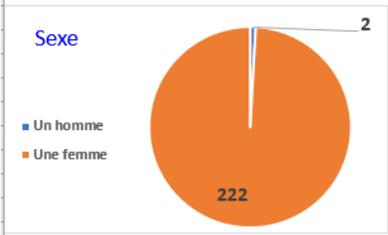
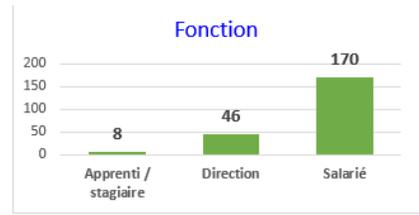
Le cadre de notre propos : le questionnaire adressé aux Eaje de la Ville de Strasbourg

> Résultat des questionnaires par typologie de structures

Nombres de structures concernées **224**

Q47 - Dans quel type d'établissement travaillez-vous :

Crèche (25 à 39 places)	Grand jardin d'enfants (60 pl...)	Grande crèche (40 à 59 places)
Jardin d'enfants (25 à 59 plac...)	Micro-crèche (12 places)	Petite crèche (13 à 24 places)
Petite crèche parentale (24 ...)	Très grande crèche (60 place...)	Très grande crèche familiale ...



Facteurs de risques psychosociaux	Questions	++	+	-	--	Points	Intensité
Exigences émotionnelles	17-18-19	93	342	105	20	1172	52%
Autonomie	3-4-5-12	252	387	184	73	1870	52%
Rapports sociaux au travail	6-7-11-13-14-20-21-22-26-27	908	687	274	358	4536	51%
Sens du travail	23-24-28-29	220	391	212	73	1930	54%
Intensité et temps de travail	1-2-8-9-16-25	316	441	258	329	3288	61%
Insécurité de la situation de travail	15	15	59	55	95	678	76%
Impact des RPS sur la structure	31-32-33-34-35	297	278	216	273	2593	61%
Contexte de prévention	36-37-38-41	422			418	2094	62%

Niveau d'intensité du risque	Limite de zone
Faible	43,25%
Modéré +	62,5
Modéré -	81,25
Elevé	100

Intensité et temps de travail

- ✘ - Environ 93% des répondants dépassent leur volume hebdomadaire habituel dont 42% de manière régulière
- ✘ - 84% déclarent avoir des difficultés pour faire face à la charge de travail
- ✘ - 50% des personnes déclarent ne pas pouvoir s'interrompre quelques minutes pour faire une courte pause quand elles en ressentent le besoin



Exigences émotionnelles

- ✔ - 92% des répondants déclarent être en mesure de gérer émotionnellement les difficultés avec les familles
- ✔ - 65% des répondants déclarent avoir les moyens d'y faire face

Autonomie et marges de manœuvre

- ✔ - 82% des répondants se considèrent associés à l'organisation de leur crèche
- ✔ - Environ 70% des répondants ont répondu avoir la possibilité de développer de nouveaux savoir-faire et/ou de nouvelles compétences (formation, tutorat, ...)

Rapports sociaux au travail

- ✔ - Plus de 90% déclarent travailler au sein d'une équipe soudée
- ✔ - 98% des répondants obtiennent le soutien de leur responsable en cas de problème
- ✘ - 40% estiment qu'il existe des tensions portant sur l'organisation du travail

Le cadre de notre propos : le questionnaire adressé aux Eaje de la Ville de Strasbourg

Sens du travail

- ✗ - 25% des répondants expriment ne pas faire un travail de qualité
- ✓ - 98% des répondants déclarent avoir la possibilité d'échanger entre collègues sur leur travail
- ✗ - 75% des répondants expriment ne pas avoir de retour régulier de la part de l'encadrement sur le travail effectué



Insécurité de la situation de travail

- ✗ - 67% des répondants expriment des difficultés liées au turnover au sein de leur équipe

Impact des risques psychosociaux sur la structure

- ✗ - Plus de 77% estiment être confrontés à un problème d'absentéisme récurrent

Contexte de prévention

- ✗ - 98% des personnes interrogées sont exposées à au moins une nuisance (postures, bruit, ...)

Le cadre de notre propos : le questionnaire adressé aux Eaje de la Ville de Strasbourg

Quelques verbatim (témoignages de professionnelles) :



« Recrutement très difficile dans toutes les branches du métier, les plannings sont régulièrement changés la veille pour le lendemain. tous les matins on comptabilise le nombre d'enfants par section et le personnel présent, afin de trouver un ajustement entre sécurité des enfants et déroulement de la journée, en essayant de maintenir des activités adaptées aux besoins des enfants. »

« Turn-over fréquent, difficultés avec les nouveaux arrivants pour la mise en place du travail d'équipe tout en accueillant les enfants en adaptation. Pas le temps de former les nouveaux. »

« Un projet fort et choisi par l'ensemble de l'équipe autour de l'approche Pikler Loczy soude l'équipe et permet une qualité de travail et d'accueil et un bien être au travail, avec une réunion hebdomadaire qui permet de gérer ensemble les difficultés rencontrées. »

Analyse et préconisations de 2 groupes de travail thématiques

I. Souplesse organisationnelle des Eaje

Participants : gestionnaires et directrices d'Eaje

Principales recommandations / attentes exprimées :

- > **Mettre en œuvre des groupes d'analyse de la pratique** – de préférence sur des horaires de travail habituels et en dehors de la présence des enfants ;
- > **Prévoir un dispositif de professionnels « volants »** à disposition de l'ensemble des établissements ;
- > Organiser les plannings de travail et des congés en **conciliant contraintes de services et vie familiale/vie professionnelle** ;
- > Améliorer le contenu des formations initiales et **valoriser l'image de la profession.**

Analyse et préconisations de 2 groupes de travail thématiques

II. Formation/recrutement

Participants : organismes de formation, Pôle Emploi et la Région Grand Est

Principaux constats :

- > **Manque de visibilité de la part de Pole Emploi** sur les réels besoins de recrutement dans le secteur de la petite enfance, très peu de demandes leur étant remontées de la part des gestionnaires ;
- > La Région Grand Est ne relève pas d'inadéquation entre les places de formation ouvertes des professionnels et les besoins réels des gestionnaires au regard des données qu'ils possèdent - il est toutefois souligné **l'ouverture des formations d'AP en alternance depuis 2021**;
- > Les centres de formation constatent une baisse constante des candidats à la formation (**900 candidats AP en 2013 contre 300 en 2022**).

2 groupes de travail thématiques

II. Formation/recrutement

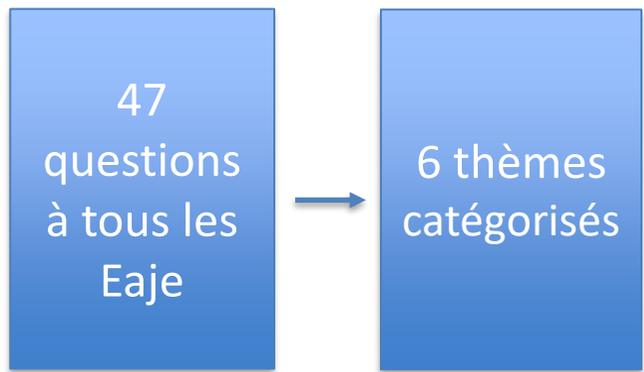
Participants : organismes de formation, Pôle Emploi et Région Grand Est

Principales recommandations :

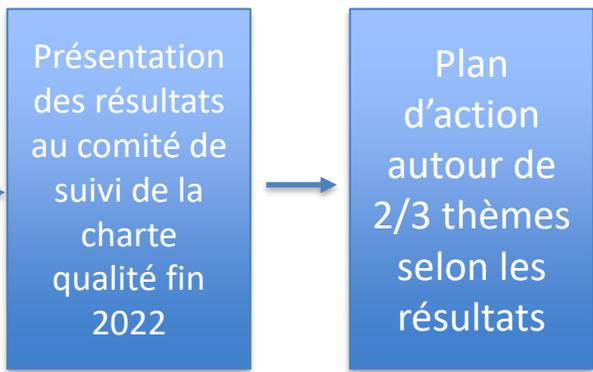
- > **Les besoins en termes de recrutement doivent être systématiquement remontés à Pole Emploi par les gestionnaires / employeurs, afin que le lien soit fait avec la Région Grand Est (et ainsi remontés au niveau national) ;**
- > **Les gestionnaires d'Eaje doivent s'impliquer dans la valorisation des métiers de la petite enfance (présence dans les forums, auprès des établissements scolaires, ...)** ;
- > **La Région Grand Est dispose de moyens financiers pour réaliser des « capsules » de promotion des métiers qu'il serait intéressant de mobiliser pour le secteur de la petite enfance.**

Planning prévisionnel de la démarche

Avril 2022



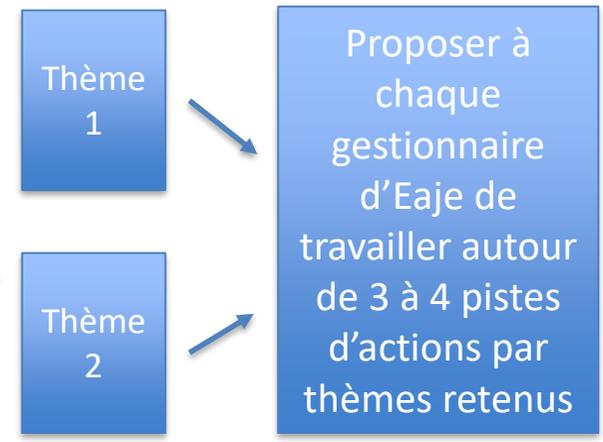
Second semestre 2022



Groupe de travail portant sur le recrutement / formation

Groupe de travail portant sur la souplesse dans l'organisation des Eaje

2023



2024-2025

Evaluation du processus métier par la diffusion du même questionnaire aux Eaje



AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

MERCI POUR VOTRE ÉCOUTE

Groupe de travail risques professionnels de la petite enfance

Fiches actions proposées aux Eaje



Fiches actions diffusées à l'ensemble des gestionnaires d'Eaje situés sur la Ville de Strasbourg (PSU et PAJE), portant sur deux facteurs de risques psychosociaux identifiés au regard de l'exploitation du questionnaire adressé en avril 2022.

Destinataires :	Gestionnaires d'Eaje
Personnes concernées :	L'ensemble des directrices des Eaje
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> • Mener un travail de réflexion au sein des équipes au contact des familles et des enfants autour de 2 familles de risques psychosociaux • Diminuer l'absentéisme au sein des équipes
Thématiques à travailler :	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité et temps de travail • Sens du travail
Temporalité :	Année 2023

Impact des RPS sur l'entreprise et les salariés

Définition et points de vigilance concernant le facteur de risque :

Ce thème permet d'identifier des indices ou indicateurs qui peuvent être considérés comme des conséquences possibles de la présence de RPS dans la structure et sur la santé des salariés.

Certaines difficultés rencontrées dans la structure peuvent être la conséquence de risques psychosociaux. Par exemple, un niveau d'absentéisme élevé, des départs volontaires de professionnels, des problèmes de productivité, sont des effets négatifs fréquemment rencontrés dans les structures exposées à des risques psychosociaux. Ces conséquences représentent un coût économique important pour le gestionnaire notamment en termes de journées de travail perdues et de temps consacré au recrutement et à l'intégration de nouveaux professionnels. Elles peuvent également affecter les collectifs de travail (désorganisation de l'activité, ambiance dégradée, conflits).

Des conditions de travail dégradées peuvent également impacter la santé des professionnels. Le cas échéant, le médecin du travail peut vous avoir signalé des problèmes de santé (troubles musculosquelettiques, stress...) qu'il met en lien avec le travail.

Intensité et temps de travail

Principaux constats issus du questionnaire

- Environ 93% des répondants dépassent leur volume hebdomadaire habituel dont 42% de manière régulière
- 84% déclarent avoir des difficultés pour faire face à la charge de travail
- 50% des personnes déclarent ne pas pouvoir s'interrompre quelques minutes pour faire une courte pause quand elles en ressentent le besoin

Définition et points de vigilance concernant le facteur de risque

L'intensité, la complexité et certaines composantes de l'organisation du travail sont des facteurs de risques importants. Ils se manifestent notamment par :

- une quantité de travail excessive,
- des interférences et tâches successives fréquentes,
- des horaires excessifs

Points de vigilance

Excès de travail

Un excès de travail hebdomadaire peut avoir des effets négatifs sur la santé (augmentation

des risques cardiovasculaires, des troubles du sommeil, troubles hormonaux, augmentation du risque d'accidents). De plus, il peut inciter à la consommation de médicaments psychoactifs (anti-dépresseurs, anxiolytiques...).

Difficulté à concilier vie professionnelle / vie privée

Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ont des répercussions sur la santé mentale des professionnels. L'organisation de la structure doit rendre possible la vie sociale et familiale des professionnels : une information précise sur les horaires de travail, l'anticipation de leur modification par la structure, la souplesse dans la prise des congés, sont autant de points qui y contribuent. De même l'examen à la demande d'un(e) professionnel(e) de possibilités d'aménagement pour des motifs personnels (liés à la santé, l'éducation des enfants...) participe à la qualité des relations de travail.

Exemples d'échanges autour de l'intensité et temps de travail

- Planifier le temps de travail (planning de l'équipe) suffisamment à l'avance et de s'y tenir
- Permettre des marges de manœuvre aux professionnels dans la manière de réaliser un travail de qualité (choix des façons de faire, de l'ordre des tâches par exemple)
- Dialoguer avec les professionnels pour estimer si les moyens pour obtenir une qualité d'accueil sont suffisants
- Prendre en compte dans l'organisation du travail la possibilité d'aléas (arrêt maladie, demande inattendue d'une famille...)

Sens du travail

Principaux constats issus du questionnaire

- 75% des répondants expriment ne pas avoir de retour régulier de la part de l'encadrement sur le travail effectué

Définition et points de vigilance concernant le facteur de risque

Le travail concourt de manière importante à donner un sens à l'existence de chacun. Perdre le sens de son travail ou ne pas en trouver est donc un facteur de déséquilibre psychologique et peut nuire à la santé. Le sentiment d'utilité, le fait de pouvoir échanger avec les collègues et l'encadrement sur les objectifs et les manières de faire le travail sont des éléments qui contribuent à lui donner du sens. De même le sentiment de faire un travail de qualité, dont on est fier, est protecteur.

Points de vigilance

Développement du sentiment d'utilité du travail

Faire un travail qu'on juge inutile est un facteur de risque psychosocial fort. A l'inverse, faire un travail qu'on juge utile aux autres (familles, public, collègues), pour la structure ou pour la société en général est favorable à la santé.

Retours sur le travail réalisé

Le retour de la part de la hiérarchie, des collègues ou des familles, sur le travail réalisé, contribue à donner du sens au travail. Il est important que les professionnels sachent si leur travail donne satisfaction ou non et puissent identifier ce qui doit être développé et ce qui doit être amélioré.

Exemples d'échanges autour de l'intensité et temps de travail

- Rendre possible les moments d'échanges contradictoires sur les façons d'effectuer le travail au quotidien
- Expliquer les tenants et les aboutissants des tâches confiées aux professionnels
- Faire un retour régulier sur la qualité du travail, dire ce qui va bien et ce qui ne va pas, expliquer pourquoi. Discuter avec les professionnels des retours des familles, positifs et négatifs.

Exemples d'actions concrètes :

- questionnaire annuel des parents
- insérer dans l'activité quotidienne un temps d'échanges avec son équipe

Validation du projet

- Énumérez les actions que vous pourrez mener à bien pour atteindre vos objectifs sur chacune des familles de risques psychosociaux identifiées
- Dressez la liste des évolutions attendues qui sont quantifiables et/ou mesurables
- Ajoutez-en d'autres si nécessaire

Charente

Fiche d'identité de la consultation locale

Département de la Charente (16)

Date du groupe de travail : 22 mars

Structures/ Noms	Participants
Conseil départemental - PMI	Médecin : Nathalie Coniglio Technicienne : Nathalie Esclasse
Msa Charente	Manager action sociale : Mathilde De Sousa
Caf de la Charente	Manager action sociale : Morgane André Chargée de conseil et développement : Blandine Rémy Expert parentalité : Florence Boijenous
Iperia, plateforme nationale de professionnalisation	Chargé de missions relations institutionnelles : Sandrine Laborde
Grand-Cognac Directrice Pôle enfance jeunesse	Directrice Pôle enfance jeunesse : Nadine Jacquinet
FEPEM (Fédération des particuliers employeurs de France)	Responsable Régionale : Angélique Romano
Communauté de Commune de Grand Cognac	Coordinatrice petite enfance : Emilie Bournazeau Boulle
Communauté de Commune de Grand-Angoulême	Coordinatrice petite enfance : Céline Alandete
RPE Rouillet Grand Angoulême	Responsable Alicia Robbe
UDAF Charente	Président : Michel Vaucelle

Thématique de la consultation

- N° du thème abordé : **2 Dégager du foncier, renforcer le soutien financier et en ingénierie pour favoriser le développement de nouvelles places d'accueil**
- Questions posées lors de l'atelier : Comment soutenir le développement des MAM en garantissant un mode d'accueil pérenne de qualité ?
- Modalités d'animation de l'atelier :
 - Groupe de travail co-piloté par la Caf et le CD
 - Structuration des réflexions et propositions du groupe sur la base de la trame suivante

Contexte/ Constats	
Finalité	
Objectifs opérationnels	
Modalité de mise en oeuvre	
Pilotes	
Partenaires associés	
Echéancier	
Indicateurs de suivi	

Freins identifiés

→ Du côté des assistantes maternelles :

- Au niveau de la Pmi, il est constaté qu'il y a un turn over des assistantes maternelles dans les MAM car le quotidien entraîne parfois des tensions entre les assistantes maternelles
- Le coût du logement et les frais de fonctionnement sont parfois onéreux proportionnellement à leurs salaires. De plus, l'équilibre budgétaire de la MAM peut être rompu lorsqu'une assistante maternelle quitte la Mam.
- Complexité de la répartition des contrats de travail lorsqu'un parent se présente à la MAM.
- La délégation d'accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison n'est pas respectée.
- Le principe de l'association est utilisé plutôt comme un support financier pour faciliter le paiement des factures par exemple.
- Les parents ne sont pas impliqués.

→ Du côté de la réalisation du projet :

- Les étapes sont nombreuses et complexes, la durée du projet est souvent supérieure à 1 an entre la formation et les démarches administratives à conduire :
 - * trouver un logement,
 - * créer une association,
 - * suivre la formation obligatoire pour les assistantes maternelles nouvellement agréées,
 - * aménager les locaux,
 - * communiquer auprès des familles...
- Des difficultés à produire les écrits nécessaires limitent le passage de l'intention à la mise en œuvre effective du projet.
- Lors des réunions d'informations collectives, il apparaît que des porteurs de projet MAM ne sont pas agréés et parfois n'ont jamais travaillé auprès d'enfants en tant que professionnelle (ex : reconversion professionnelle).

→ Du côté des institutions

- La difficulté à trouver un équilibre entre l'accompagnement du projet et l'autonomie des assistantes maternelles à préserver (Ex : ne pas faire à leur place...).
- Potentiel de développement en Charente en comparaison avec d'autres départements de la région Nouvelle Aquitaine (18 ouvertures MAM)
- Manque de connaissance quant-aux compétences des différents acteurs mobilisés.



Solutions proposée et expériences territoriales à essayer :

<p>Actions à mettre en œuvre dans le cadre du SDSF de la Charente 2023-2026</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Décrire le parcours d'un porteur de projet MAM avec les interventions respectives de chaque acteur (En Charente : Conseil départemental/ PMI, Caf, MSA, Udaf, Collectivité compétente...) 2. Impulser la création d'une association départementale des MAM. Rappeler les modalités de fonctionnement d'une association et l'intérêt de constituer une union départementale 3. Inciter les porteurs de projet à suivre une formation professionnelle qualifiante spécifique à l'exercice de la profession des assistantes maternelles en MAM. <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les formations existantes qui permettent la création des MAM et la montée en compétence des porteurs de projet - Inciter les porteurs de projet à suivre ces formations. - Rendre lisible les financements possibles et les modalités de départ en formation lorsque la candidate est ou non agréée . - Identifier les compétences à approfondir en s'appuyant notamment sur la grille d'évaluation de l'agrément, sur la charte nationale de qualité et les attentes identifiées par les familles (Questionnaire de satisfaction => « Démarche de qualité vers les usagers »). 4. Accompagner la montée en compétence des professionnelles : <ul style="list-style-type: none"> - Préconiser et impulser la participation des assistantes maternelles des MAM à des séances d'analyse de la pratique - Recommander aux assistantes maternelles des MAM de fréquenter le RPE
--	--

Documents joints

- Photos de l'atelier :
- Etudes, cahier des charges, tout document alimentant la consultation

- Guide MAM en Charente 
guide MAM en
Charente.pdf

- Protocole d'accompagnement partenarial des porteurs de projet 
PROTOCOLE%20Acc
ompagnement.doc

CÔTES-D'ARMOR



CONSULTATION SUR LE

SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE

DANS LE CADRE DU CONSEIL NATIONAL DE LA REFONDATION SUR LE PLEIN EMPLOI

**CONTRIBUTION ISSUE DES ECHANGES ORGANISES PAR
LE COMITE DEPARTEMENTAL DES SERVICES AUX FAMILLES DES CÔTES D'ARMOR**

Fiche d'identité de la consultation locale

Département : Côtes d'Armor

Dates des ateliers :

- **28 février 2023** – 1^{er} groupe assistantes maternelles

Participants : 10 assistantes maternelles

- **17 mars 2023** – Groupe du comité départemental des services aux familles (CDSF)

Participants :

Vice-Présidents du Cdsf : Stéphane Olivier représentant l'Amf 22, Cinderella Bernard Vice-Présidente du Conseil départemental déléguée à l'Enfance-Famille, Frédéric Ozenne directeur de la Caf des Côtes d'Armor

Institutions : Anne-Cécile Le Pape conseillère petite enfance Caf, Anne Letoret médecin départemental Pmi Conseil départemental, Malo Troël responsable partenaires Caf,

Collectivités : Nathalie Augé coordinatrice petite enfance Loudéac Communauté, Aurélie Belloir responsable petite enfance ville de Saint Brieuc, Isabelle Bertin pôle administratif ville de Saint Brieuc, Yannick Echevest élu délégué petite enfance Guingamp Paimpol Agglomération, Evelyne Gaspillard Vice-Présidente action sociale et santé Loudéac Communauté, Nathalie Gicquel cheffe de service petite enfance ville de Plérin, Cathy Jouan cheffe de service petite enfance Guingamp Paimpol Agglomération, Brigitte Le Coq directrice crèche familiale La Balancelle ville de Saint Brieuc, Annouck Le Jeune responsable petite enfance ville de Lannion, Annie Nicolas Dinan Agglomération, Marie Tanay coordinatrice petite enfance Lamballe Terre & Mer,

Fédérations / associations : Georges Baudinat président de la Fepem Bretagne, Pauline Leroy chargée de mission Ligue de l'enseignement, Eric Prunier directeur Ligue de l'enseignement, Marlène Simier directrice de l'Udaf 22, Carmen Toudic coordinatrice mutualité enfance famille,

Syndicat : Véronique Delaitre secrétaire général FO membre du bureau du comité de filière.

- **28 mars 2023** – 2^{ème} groupe assistantes maternelles

Participants : 28 assistantes maternelles

Thématique de la consultation territoriale

N° du thème abordé : **Thème 1. Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant**

Questions posées lors de l'atelier : **Temps de travail consacré au métier d'assistant maternel**

Modalités d'animation de l'atelier : travail en sous-groupe (type world café) à partir de 3 étapes clés :

- Je souhaite devenir assistant maternel,
- Je maintiens mon activité d'assistant maternel,
- Je souhaite évoluer professionnellement.

PROPOS INTRODUCTIFS : statut des éléments transmis

Depuis le début de l'année, dans le cadre du Conseil national de la refondation le comité de filière petite enfance organise une grande concertation sur le futur service public de la petite enfance. Elisabeth Laithier, présidente du comité de filière, visite actuellement une quinzaine de départements. Les Côtes d'Armor ne font pas partie des territoires retenus. Pour autant, le comité départemental des services aux familles (Cdsf) a souhaité organiser une consultation locale associant les différents acteurs parties prenantes du secteur autour de l'accueil individuel.

L'ensemble des propositions récoltées lors des trois temps d'échanges (assistants maternels et partenaires) sont présentées dans les tableaux ci-dessous (Cf légende). Les synthèses partielles résument les propos des participants, le calendrier contraint n'ayant pas permis d'avoir un temps d'analyse et d'élaboration des propositions par les membres du bureau du CDSF.

Les éléments transmis constituent un recueil des travaux sans analyse ni validation des propositions par le bureau. Cependant les membres du bureau du comité départemental des services aux familles des Côtes d'Armor ont souhaité les partager dans leur ensemble. A ce stade ils n'engagent pas les membres du CDSF.

Synthèse et compléments secrétariat du CDSF 22 - *Entrée dans la profession* :

Les assistants maternels souffrent d'une image peu valorisante du métier (à domicile, métier féminin, sans diplôme, par défaut...). Pour y remédier, plusieurs solutions sont évoquées.

Le changement d'appellation du métier en passant de la notion « maternelle » à une notion éducative aurait une valeur symbolique, mais cela semble pour autant essentiel. Cela participerait à la reconnaissance et à l'ouverture de la profession à de nouveaux profils (dont les hommes – peu représentés).

En complément, une campagne de promotion du métier d'envergure multi-canaux est à envisager pour rendre visible et attractive cette profession.

Faire connaître ce métier, c'est aussi le rendre visible dans les formations petite enfance (Cap Petite enfance) par des stages au domicile et des témoignages de professionnels de l'accueil individuel.

La nécessité d'avoir un domicile adapté pour l'exercice de cette profession freine l'installation de jeunes professionnels. De plus, selon les territoires la pression foncière se fait de plus en plus forte et accentue cette difficulté. Afin d'y remédier dans le cadre de projets de lotissements et/ou d'habitats collectifs des locaux pourraient être réservés à cette activité, avec des loyers modérés. Ces locaux pourraient être à destination d'assistant maternel individuel ou de porteurs de projets Mam. Pour les assistants maternels déjà en exercice, les aides à l'adaptation du logement et à l'acquisition de matériel sont à accentuer.

Le parcours actuel d'un candidat à l'agrément ne commence pas par une formation autour des compétences nécessaires à l'accueil des enfants. En effet, l'obtention de l'agrément constitue la première étape et est notamment dépendant du logement. Ce n'est qu'ensuite que les candidats suivent des modules de formation. Dès lors, une proposition consiste à repenser le parcours afin de remettre les compétences liées à l'accueil de l'enfant au centre du parcours. Le parcours devient : le candidat souhaite s'orienter vers ce métier, il commence alors par se former, puis il choisit la modalité d'exercice du métier (à domicile, en Mam, en crèche familiale...). Le lieu d'accueil est donc étudié dans un second temps. Cette formule permettrait de valoriser un socle de connaissance en tant que professionnel petite enfance pouvant également exercer dans d'autres lieux (les passerelles possibles vers d'autres métiers dont ceux de l'accueil collectif pourraient être pensées dès ce module).

Enfin, la question du salaire est prégnante dans l'attractivité du métier. Le salaire est perçu comme faible, instable, irrégulier et avec des risques d'impayés. Une revalorisation des tarifs horaires et du CMG est à envisager pour répondre à ces constats. La mise en place d'une caisse des impayés a également été citée à plusieurs reprises. Les assistants maternels sont en demande de bénéficier d'avantages salariaux au même titre que d'autres salariés (chèques vacances, chèques cadeaux, bénéficier d'un CSE...).

Synthèse et compléments secrétariat du CDSF 22 – *Maintien dans la profession* :

Les assistants maternels sont en attente de plus d'accompagnement et d'une meilleure prise en compte de leur statut (spécifique) par les différents partenaires institutionnels (Urssaf, Pajemploi, pôle emploi, Dreets, etc.).

Le rôle actuel des relais petite enfance (Rpe) se limite à un premier niveau d'accompagnement (notamment sur le volet juridique) ce qui met les Rpe en difficulté et frustre les assistants maternels dans les réponses apportées. Ceci est d'autant accentué que l'orientation vers les partenaires devant apporter une réponse plus précise n'aboutit pas.

Une proposition serait de faire des RPE le guichet unique petite enfance en capacité de répondre à des questions juridiques (contrat avec les parents, relation institutionnelle, etc.) auprès des assistants maternels, garde à domicile et des parents. Ce lieu de proximité répondrait ainsi davantage aux besoins des différentes parties prenantes. Cela aura un impact sur le profil des professionnels des RPE. En effet, des profils de juristes pourraient alors être attendus.

La mission de médiation en cas de conflit entre le professionnel et le parent pourrait également être confiée aux RPE, du fait de l'arrivée de ces nouveaux profils.

Les assistants maternels indiquent rencontrer des difficultés à trouver un relais pour accueillir les enfants en cas d'imprévu (maladie, obsèques...) et de départ en formation. Une grande partie ne s'autorise pas à engager des démarches pour partir en formation de peur de mettre en difficulté les familles. Les RPE pourraient avoir dans leur mission d'organiser un service d'accueil minimum sur un territoire donné mobilisable à tout moment (absence de l'assistant maternel prévisible ou non).

La prise de poste d'un assistant maternel nécessite d'être mieux accompagnée. Cela peut se faire par un temps d'intégration sous différentes formes (proposition de parrainage, groupe de parole et d'échange pair à pair...). Le RPE pourrait également participer à cette organisation.

La volonté de reconnaître les assistants maternels en tant que professionnels de la petite enfance ne se traduit pas toujours en actes. Les temps de travail en dehors de l'accueil de l'enfant ne sont actuellement pas valorisés financièrement (analyse de pratique, participation à des conférences le soir, intervention dans les formations initiales...). La prise en charge des départs en formation continue ne semble pas non plus satisfaisante financièrement.

Les questions de sécurisation du salaire et de revalorisation sont aussi centrales pour maintenir les professionnels en activité. Pajemploi+ est vu comme une réelle avancée. Il est proposé de le rendre obligatoire pour tous les parents (même si cela ne règle pas la question des impayés). Les échéances de déclaration sont à raccourcir pour permettre le versement du salaire en début de mois. Les assistants maternels souhaitent également indiquer qu'ils veulent maintenir leur statut fiscal actuel.

Afin d'améliorer les relations avec les parents employeurs, les assistants maternels sont en demande que les parents se forment. Ces propositions posent question. Le rôle de particulier employeur, souvent subi de la part des parents, est ainsi peu investi par ces derniers. N'est-ce pas finalement ce statut qui est à réinterroger ?

En effet, l'embauche d'un assistant maternel laisse aujourd'hui peu de place au rôle d'employeur et à la négociation (tarif non négocié, horaires de plus en plus imposés, idem vacances, etc.). Les tensions à venir entre offre et demande ne feront qu'accentuer ce constat. Dès lors, n'est-on pas davantage dans le recours à un service marchand plus qu'à l'embauche d'un salarié ? L'évolution du statut (sortie du particulier employeur) pourrait peut-être régler un certain nombre de difficultés rencontrées actuellement (atypie du statut, accès à la formation continue, tension avec le parent sur les modalités d'exécution du contrat, échéance déclaration Pajemploi, changement de l'image...).

Synthèse et compléments secrétariat du CDSF 22 – Evolution professionnelle :

L'enjeu réside dans l'accompagnement à l'évolution professionnelle des assistants maternels. La valorisation des acquis de l'expérience est à développer à deux niveaux :

- Pour favoriser les passerelles vers d'autres métiers : accueil collectif, Rpe, services à la personne... – cela serait par exemple possible si la formation initiale intègre un socle de base valorisable dans d'autres professions,
- Pour engager des formations diplômantes permettant une évolution de carrière (auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, etc.).

Les modalités d'exercice du métier évoluent. Les Maisons d'assistants maternels se multiplient sur le territoire. Ce modèle semble participer à la reconnaissance professionnelle et à une meilleure image du métier. Pour autant, nous ne sommes qu'au début de ce modèle et des premières limites apparaissent notamment autour des conflits entre professionnels (absence de lien hiérarchique). Cela fragilise la pérennité de ces structures. L'accompagnement au projet de la Mam (projet associatif) et l'intervention d'un tiers pour médiation est à mettre en œuvre. L'évolution du statut de salarié d'un parent employeur à un autre statut (paiement d'une prestation financière au titre de l'accueil au sein d'une Mam) pourrait également participer à prévenir ces conflits.

En parallèle, le nombre de places en crèches familiales ne cesse de diminuer. L'embauche d'assistants maternels est difficile par manque d'attractivité. Afin de répondre à l'enjeu du maintien de nombre de places d'accueil du jeune enfant, de nouveaux modèles sont à explorer.

Illustration : un modèle hybride conciliant les avantages des Mam et crèches familiales pour l'ensemble des parties pourrait être le suivant :

- Regroupés au sein d'une Mam (lieu unique d'exercice de la profession),
- Facturation aux familles : tarif en vigueur pour l'accueil individuel sur le territoire,
- Ouverture du droit aux Cmg pour les parents,
- Facturation aux familles au bénéfice du gestionnaire (collectivité, association, etc.).

Bénéfices attendus :

- Gestionnaire (collectivité ou association) : reste à charge financier pour la collectivité plus faible comparativement à une crèche familiale Psu,
- Assistant maternel : rompt l'isolement et accompagnement professionnel (formation, avantages salariaux, etc.),
- Côté parents : accès à un mode « semi-collectif »,

Ceci n'est qu'une illustration de ce que pourrait être demain l'accueil de la petite enfance sur un territoire avec des crèches (micro, grande...), des crèches familiales, de l'accueil individuel à domicile, de la garde à domicile, des Mam, et de nouveaux modèles à explorer...

Légende :

VERT - Eléments priorités par les participants du Cdsf (lors de l'animation du 17/03/2023)

ITALIQUE – Contribution des assistants maternels (soirée du 28/02/2023 et 28/03/2023)

1- Je souhaite devenir assistant maternel	
Freins	Solutions proposées
<p>Image négative du métier : Isolement Image d'un métier féminin Métier peu valorisé Image d'un métier choisi « par défaut » Image d'un métier possible sans compétences professionnelles</p> <p>Les contraintes du métier : Impact sur vie familiale Impact sur les lieux privés Amplitude horaire Peu disponibilité pour ses rendez-vous personnels</p> <p>Salaire fluctuant / non sécurisé : Précarité du revenu : faible et variable Des impayés Couverture sociale non satisfaisante : - Arrêt maladie 7 jours de carence - Accident du travail - Retraite Obtention d'un prêt bancaire compliqué - justification des salaires difficile auprès des banques</p> <p>Nécessité d'avoir un logement adapté : Avoir un logement adapté (degré d'interprétation du référentiel variable suivant les professionnels) Frais d'installation élevés</p> <p>Obtention de l'agrément : Le délai entre demande d'agrément et l'obtention trop long = un an Obligation de se présenter au Cap : l'examen peut dissuader</p> <p>Autres freins : Gestion administrative des contrats de travail Futur incertain en fonction des naissances, des équipements</p>	<p>Communiquer sur le métier d'assistant maternel, changer son image :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Changer le nom « maternel » - pour trouver un nom mixte et mettant en avant la fonction éducative • Disposer d'un lieu ressource présentant les différentes modalités d'exercice du métier : à domicile, en Mam, en crèche familiale... • Le développement des Mam participe à une image « d'un vrai métier » • Penser à promouvoir le métier auprès des hommes • <i>Présenter le métier comme le projet d'une famille, atout présence possible de ses propres enfants facteur de conciliation vie familiale et professionnelle,</i> • <i>Campagne de valorisation / promotion du métier : multiplier les supports : médias (Tv, presse), réseaux sociaux, fictions (série)</i> • <i>Orientation professionnelle : l'expérience parentale n'est pas suffisante pour devenir assistant maternel – volet professionnel à travailler avec les acteurs de l'insertion</i> <p>Rendre accessible la profession d'assistant maternel</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Faciliter le départ en formation pour devenir assistant maternel lorsqu'on est déjà salarié d'un autre domaine (prise en charge du coût)</i> • <i>Faciliter l'intervention des assistants maternels dans les formations Cap AEPE en valorisant financièrement cette intervention et en organisant la prise en charge des enfants gardés habituellement</i> • <i>Visites de Mam par les élèves CAP Petite enfance, EJE...</i> • <i>Développer les stages des élèves au domicile des assistants maternels</i> • <i>Durant la formation initiale d'assistant maternel, rendre un stage obligatoire auprès d'un assistant maternel</i> • <i>Accélérer l'obtention et l'entrée en formation 3 mois maximum</i> • <i>Avoir un discours positif et valorisant métier (plus que les freins) lors des réunions d'information sur le métier</i> • <i>En local, distinguer les réunions de présentation pour le métier d'assistants maternels et celui pour l'accueil familial – organisation actuelle à revoir</i> <p>Favoriser l'émergence de lieux pour exercer la profession</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liens à faire avec les projets de lotissements, bailleurs sociaux pour réserver des espaces (assistant maternel individuel, MAM etc...) • <i>Avoir un référentiel clair sur les exigences concernant les locaux</i> • <i>Aider les jeunes à accéder à un logement pour exercer cette profession via des subventions des collectivités</i> <p>Valoriser le métier dès la formation initiale</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'examen Cap permet de valoriser et professionnaliser mais peut constituer un frein à l'entrée • Formation avant l'agrément • Repenser le parcours de formation : 1- Je m'oriente vers ce métier 2- Je me forme = certification (formation à étayer) 3- Je demande l'agrément en lien avec le logement et le projet pédagogique 4- J'accueille des enfants <p>Augmenter et sécuriser les salaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revalorisation des salaires : Cmg à revaloriser, passer à un plafond à l'heure pour le salaire de base (et non journalier). • Caisse au niveau des impayés • <i>Sécuriser les salaires</i> • Possibilité d'arrêter le contrat lorsqu'il y a des impayés sans démissionner

	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir la possibilité d'avoir un agrément de 4 places dès le premier agrément et non pas une montée progressive (pour assurer un salaire convenable) • Développer les aides financières – prime au renouvellement du matériel • Prime à l'agrément : ex : chèque cadeaux pour s'équiper • Avantages salariaux : chèques vacances, chèques cadeaux, bénéficier d'un CE, un arbre de Noël tous les ans pour leurs propres enfants • Travailler avec des sponsors pour bénéficier d'équipements haut de gamme / professionnels (remises, cadeaux) <p>Outiller les parents et les assistants maternels pour prévenir les conflits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer sur la commission paritaire, levier pour régler des conflits assistants maternels – parents.
--	--

2- Je maintiens mon activité d'assistant maternel	
Freins	Solutions proposées
<p>Image négative du métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mauvaises considérations (par rapport aux Mams, crèches, écoles) <p>Les contraintes du métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impact sur la vie familiale • Relation avec les parents employeurs • Usure physique • Trouver des contrats • Amplitude horaires (tôt le matin/ tard, le samedi) – nombre d'heure/semaine <p>Salaire fluctuant / non sécurisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fluctuation dans les revenus • Impayés • Montants de retraites faibles • Tarifs variables selon les territoires • Pajemploi – déclarations tardives <p>Professionalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès à la formation et à l'accompagnement professionnel difficile • Mise aux normes coûteuses du matériel <p>Statut particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considérés comme des cas particuliers dans les institutions partenaires (Urssaf, pôle emploi...) et difficulté d'avoir une information sécurisée sur ce statut <p>Partenariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relations PMI fluctuantes du fait du rôle d'accompagnant et de contrôle (double casquette) • Pajemploi peu accessible • Pas de réponse de la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) aux sollicitations des assistants maternels et des parents employeurs <p>Autres freins :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difficulté de consulter un médecin pour être arrêté en cas de maladie car n'ose pas déranger les familles 	<p>Changer l'image du métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser la profession comme un levier essentiel de l'éducation et de la petite enfance • Faciliter le départ en formation • Obligation annuelle de formation + sur le temps de travail <p>Rompre l'isolement des assistants maternels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de l'accompagnement lors de la prise de poste (proposition de parrainage, groupe de parole et d'échange pair à pair...) • Créer un pôle petite enfance soutien aux professionnels et aux familles • Un service spécifique de proximité référent qui accompagnerait juridiquement les assistants maternels (contrat avec les parents, relation institutionnelle, etc.) • Multiplier le nombre de référents par institution spécialisés sur le statut d'assistants maternels afin d'éviter d'être dépendant d'une personne (potentiellement absente) <p>Améliorer la relation contractuelle avec les parents employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser une meilleure représentativité des parents dans les instances de décision • Former les assistants maternels sur les contrats • Clarifier le cadre d'exercice d'assistant maternel en référence aux règlements intérieurs existants pour des Eaje, ou écoles (horaires, maladie à éviction, offre de service...) • Simplifier les modalités de calculs notamment concernant les congés payés (ne pas changer les calculs) • Former juridiquement des référents pôle emploi sur le statut d'assistant maternel • Créer un volet spécial relation parent employeur pendant la formation individuelle <p>Evolution des missions des RPE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des parents employeurs : proposer un maillon juridique complémentaire au premier niveau d'information des RPE • Un juriste dans les RPE • Développer un service de médiation en cas de conflits • Obliger les parents à passer par le RPE avant l'embauche d'un assistant maternel • Demander au RPE d'aller vers les familles, prendre les devants, pour prévenir des situations conflictuelles (retard de paiement, rappel du cadre contractuel...) • Faciliter les démarches pour récupérer les salaires non versés – Rpe attendu sur ce sujet • Sensibiliser les parents au respect de l'espace privé du domicile de l'assistant maternel (respect du cadre de vie familiale)

- *Créer un document « les clés d'une bonne relation de travail avec votre assistant maternel »*

Evolution partenaires :

- *Pajemploi : Créer un service public de gestion du contrat pour les parents (logiciel de calcul du montant, déclaration Pajemploi), service gratuit et reconnu labellisé – en lieu et place de l'offre privée déjà existante*
- *Pôle emploi : Former juridiquement des référents pôle emploi sur le statut d'assistant maternel*
- *Caf : Clarifier les droits Cmg pour les parents séparés*

Augmenter et sécuriser les salaires :

- *Renforcer les dispositifs de tiers payant – généraliser Pajemploi+ et avancer la date limite pour déclarer Pajemploi+*
- *Maintien des aides Caf : par exemple prime renouvellement du matériel*
- *Pajemploi+ : versement du CMG en tiers payant à l'assistant maternel que le parent ait fait sa déclaration ou non*
- *Assurer un même coût de revient pour la famille quel que soit le mode de garde choisi (EAJE ou Assistant maternel)*
- *Harmoniser les tarifs*
- *Revaloriser le minimum horaire (2,62€)*
- *Revoir à la hausse la rémunération des assistants maternels en crèche familiale pour améliorer l'attractivité du dispositif pour les assistants maternels*
- *Contrat obligatoirement sur 52 semaines*
- *Accélération du traitement des demandes CMG + obtention du numéro Pajemploi*
- *Prime obligatoire 13ème mois*
- *Tarifs : reconnaissance de l'ancienneté*
- *Indexation des tarifs horaires sur l'inflation*
- *Tarifs majorés pour horaires atypiques*
- *Maintien de salaire en cas d'absence de l'enfant pour maladie*
- *Revalorisation du CMG pour les parents-employeurs en lien avec les propositions précédentes (revalorisation tarif horaire, indexation sur l'inflation...)*
- *Exonération taxes ordures ménagères – impact du passage de la tarification à la levée*
- *Bénéficiaire d'avantages pour l'accès à des équipements culturels et de loisirs (tarifs préférentiels : musées, zoos, spectacles, etc.).*
- *Maintenir le régime forfaitaire au niveau fiscal permettant une déduction des rémunérations*

Reconnaître les temps de travail hors accueil de l'enfant :

- *Financement des temps de professionnalisation en dehors de l'accueil des enfants : pour témoigner de leur métier, participer à des analyses de pratiques, soirées RPE...*
- *Meilleure prise en charge financière de la rémunération en formation continue*

Améliorer les conditions de travail des assistants maternels

- *Financer l'adaptation du logement afin de créer un espace dédié : Sas d'accueil, salle de jeux, dortoir, etc.*
- *Faciliter la possibilité de remplacement en cas d'arrêt maladie*
- *Mise à disposition de locaux et matériel à titre gratuit par les collectivités*
- *Diversifier les lieux d'exercice de la profession*
- *Avoir des pôles de remplacement (pour les rendez-vous, absences pour maladies, formation),*
- *Développer les lieux d'accueil – ludothèques, espace de motricité à disposition, etc.*
- *Crèche familiale : laisser la possibilité de choisir les familles accueillies par l'assistant maternel*

Avoir une prise en charge médicale adaptée

- *Accès à la médecine préventive (mise en place de la visite médicale à compter de 2025)*

- Reconnaissance des maladies professionnelles dû au métier (douleurs dorsale, épaules, poignets...)

3- Je souhaite évoluer professionnellement

Freins	Solutions proposées
<p>Image négative du métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manque de reconnaissance (parents, institutions...) <p>Les contraintes du métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'enfants dépendant de la dynamique démographique locale <p>Salaire fluctuant / non sécurisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction du nombre d'heures d'accueil des enfants, réduction du coût des parents <p>Manque de reconnaissance de l'expérience professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de passerelles vers les EAJE (travailler au sein d'un EAJE sur des missions autres que d'entretien) • Pas de passerelles vers le métier d'Atsem (concours différent) • Pas de VAE possible pour devenir auxiliaire de puéricultrice <p>Professionalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès à la formation continue • Pas de grille d'évolution professionnelle <p>Nécessité d'avoir un logement adapté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût du foncier projet Mam • Investissement financier important pour la Mam : loyer, Impôts, charges (environ un contrat par assistant maternel) • Investissement financier en matériel (à renouveler régulièrement) <p>Autres freins :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peu de proposition d'évolution de travail • Pas de mise à disposition des locaux adaptés pour les associations • Formations difficiles à faire. Parent facilitateur • Pour un projet Mam, l'administratif est très lourd, pénible. 	<p>Inscrire la profession d'assistant maternel dans un parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation initiale et continue plus complète pour ouvrir le champ des possibles • Promouvoir le conseil en évolution professionnelle • Favoriser l'interconnaissance entre professionnels de la petite enfance • Engager une réflexion RH sur l'évolution des carrières <p>Changer l'image du métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser le rôle d'accompagnement éducatif et les intégrer au réseau de la communauté éducative (1000 premiers jours) • Valorisation des acquis • Titre professionnel <p>Pérenniser les Mam</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvrir un module d'accompagnement au projet associatif MAM <p>Varié les modalités d'exercice :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendre les crèches familiales plus attractives au niveau du salaire des assistants maternels • Valorisation des crèches familiales : réinventer ce modèle <p>Faciliter le départ en formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipe de remplacement le temps des formations – entre assistants maternels • Engagement des collectivités locales pour organiser l'accueil des enfants pendant les formations d'assistant maternel – accueil d'urgence, renforcement des équipes • <i>Afin de pouvoir partir en formation la semaine sans culpabiliser sur l'impact côté parents car ils auront des solutions de garde</i> • <i>Rendre des formations continues obligatoires : par exemple le SST - pour faciliter la tenue de ces formations, une convocation automatique</i> • <i>Avoir un temps dédié d'accompagnement à l'évolution professionnelle pris en charge par le pôle emploi ou un tiers</i> • <i>Meilleure prise en charge financière de la rémunération en formation continue</i> <p>Favoriser l'émergence de lieux d'exercice de la profession hors domicile</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Inciter les communes à proposer des locaux pour les Mam</i> • <i>Proposer des locaux pour que les AM puissent sortir de leur domicile – en autonomie</i> <p>Augmenter et sécuriser les salaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Allègement de l'aspect administratif</i> • <i>Allègement concernant la taxe foncière</i> • <i>Bénéficiaire de subventions pour un matériel adapté (Caf, Ircem...)</i> • <i>Bénéficiaire d'avantages salariaux</i>

Deux-Sèvres



Schéma
Départemental des
Services aux
Familles



SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE

CONSULTATION LOCALE DANS LE CADRE DU CONSEIL NATIONAL DE LA REFONDATION

Fiche d'identité :	Département des Deux-Sèvres
Date des travaux :	Février et mars 2023
Thématique de la consultation :	Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant
Question posée :	Comment contrer les causes profondes de la pénurie de professionnels petite enfance à l'échelle locale en s'inspirant des recommandations nationales ?
Participants :	36 Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) fonctionnant avec la Prestation de Service Unique (PSU) ont répondu à l'enquête (69%)
Modalité d'animation :	Enquête auprès des 52 EAJE – PSU Deux-sévriens

1 – Contexte départemental

La petite enfance, un secteur en tension :

L'accueil des enfants âgés de moins de six ans fait partie des atouts du territoire des Deux-Sèvres. Il contribue à l'attractivité de celui-ci, participant au bon équilibre démographique et au dynamisme économique.

Un taux de couverture en mode d'accueil fragilisé par la pénurie de personnel :

Le taux de couverture en mode d'accueil pour les moins de trois ans est supérieur à la moyenne nationale : il s'élève à **72,1 % en Deux-Sèvres** en comparaison à 65,2% en Nouvelle Aquitaine et à 58,8 % au niveau national.

Cependant, ce taux a enregistré une baisse de 1 point entre 2019 et 2020, fragilisé par le départ massif d'assistantes maternelles, marquant le début d'une trajectoire de recul.

Le taux de couverture en Deux-Sèvres est majoritairement constitué de l'offre des assistantes maternelles (56%) suivi par les EAJE (35%), l'école (6%), la garde à domicile (2%) et enfin les micro-crèches PAJE (1%).

Aujourd'hui, cette problématique représente un véritable enjeu pour les différents partenaires institutionnels du Comité Départemental des Services aux Familles placé sous l'égide de l'Etat et animé par la Caf.

Une enquête a ainsi été réalisée auprès des EAJE – PSU des Deux-Sèvres au cours du premier trimestre 2023 et révèle des difficultés majeures en matière de recrutement, ce qui génère nécessairement des tensions quant aux disponibilités de places d'accueil en crèche.

Une analyse des trajectoires des assistantes maternelles au cours du premier trimestre met également en exergue la perte d'attractivité du métier et ses effets directs sur l'offre d'accueil.

2 – Une enquête sur la pénurie de professionnels petite enfance dans les crèches

En 2022, à la demande du Comité de filière « Petite enfance », la Cnaf avait conduit une enquête sur la pénurie de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant.

50% des établissements deux-sévriens avaient répondu. En Deux-Sèvres : cela représentait 13 ETP. 45% des besoins de recrutement concernaient des postes d'auxiliaires de puériculture et 17% des postes d'éducateurs de jeunes enfants. A ce stade en Deux-Sèvres, il n'y avait pas eu de fermeture pour cause de manque de personnel.

Une enquête deux-sévrienne auprès des EAJE-PSU :

Dans le cadre des travaux menés pour alimenter les réflexions sur le futur SPPE, la Caf des Deux-Sèvres a souhaité approfondir cette démarche, pour initier une démarche prévisionnelle de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) des professionnels de la petite enfance. Elle a lancé une enquête auprès des 52 EAJE-PSU en février 2023 afin de disposer d'une lisibilité précise des éventuelles difficultés actuelles et à venir.

Voir étude détaillée de l'enquête pénurie de professionnels en EAJE sur le 79

Objectifs :

Identifier la pénurie à l'échelle des bassins de vie et qualifier les besoins : connaître les pratiques et les modalités de recrutement, les profils/diplômes les plus recherchés, recueillir les besoins en matière d'accompagnement.

36 EAJE ont répondu soit un taux de réponse de 69%. Ce taux de réponse est considéré comme significatif notamment en termes de places d'accueil (ce sont prioritaires des EAJE de capacité plus importante qui ont répondu).

Photographie des effectifs actuels :

Les 36 EAJE ayant répondu emploient **359 postes.**

L'emploi le plus représenté est celui d'auxiliaire de puériculture (plus d'un tiers des postes – 36%).

16% (56) des postes sont attribués à **des personnes de plus de 55 ans.**

C'est le poste d'auxiliaire de puériculture qui représente la plus grande population de plus de 55 ans (23) soit une représentation de 18% des auxiliaires de puériculture en poste.

Cela confirme la nécessité d'anticiper les départs en retraite, notamment des auxiliaires de puériculture.

Une exposition au sous-effectif :

- **Aujourd'hui 34 postes sont à pourvoir**, dont 44% sont des auxiliaires de puériculture et 61,8% des postes sont situés sur la commune de **Niort**.
- Une exposition au sous-effectif qui risque de jouer **sur les conditions de vie au travail et la qualité d'accueil**.

Freins :

- Concernant les causes de la pénurie :
 - 97% des EAJE répondant citent **l'absence de candidats** et 58% d'entre eux pensent qu'il s'agit de la première cause.
 - 72% citent **la problématique du salaire**, 28% d'entre eux pensent qu'il s'agit de la première cause.
 - 56% des équipements citent **la problématique des diplômes en inadéquation** et 50% pensent que **les horaires** font partis des causes de la pénurie.
 - Certains EAJE notent que les postes **sur remplacement et recrutement sur temps partiel freinent les candidats**.
- Concernant les besoins soulevés par les structures :
 - **83% pensent à un financement complémentaire** et la moitié (50%) l'identifient comme premier besoin.
 - En deuxième position **une mise en relation avec les professionnels de l'emploi et de la formation est souhaitée (39%)** et enfin **33% un accompagnement technique**.

Leviers :

Concernant les leviers dont les équipements pourraient se saisir :

A noter que **22% des EAJE ont anticipé le besoin en termes de personnel** sur les 5 années à venir (recrutement d'apprenties qui resteront dans la structure à la fin de leur formation)

81% des EAJE sont prêts à accueillir des **personnes en immersion, stagiaires ou alternants**.

67% EAJE ont indiqué un nombre d'accueil possible, au total, **70 personnes pourraient être accueillies** au sein des équipements en plus de leurs effectifs actuels.

70% des EAJE pensent que **favoriser l'attractivité de la structure est un levier possible**.

3 – Un suivi rapproché de la trajectoire des assistantes maternelles

On recense fin 2022 : **1 353 assistantes maternelles ayant gardé au moins un enfant en décembre 2022.**

On constate une **accélération en 2022 de la perte nette d'assistantes maternelles** en Deux-Sèvres.

En effet en 2022, en Deux-Sèvres, les radiations du nombre d'assistantes maternelles se sont élevées à 12,9 %, alors que le nombre de nouveaux agréments a été de 2,36%, portant la **perte nette à 10,3%.**

Une perte d'attractivité du métier d'assistante maternelle :

On constate **52 départs sur les deux premiers mois de l'année 2023** dont la principale raison reste pour **70 %** d'entre elles la **non-demande de renouvellement d'agrément au terme des 5 ans**, suivie des départs à la retraite, les autres causes plus circonscrites étant liées au déménagement ou à des retraits d'agréments.

En **compensation 23 nouvelles assistantes maternelles** sont en exercice depuis 2023, réparties sur l'ensemble du territoire (17 nouveaux agréments et 6 déménagements) **La perte nette s'élève donc à 29 assistantes maternelles sur le premier trimestre 2023** contre 46 au premier trimestre 2022. Si la perte nette est moindre elle est dû à une entrée de nouvelles professionnelles, chiffre qui double par rapport à l'an dernier, cependant l'arrêt du métier se poursuit.

Depuis la crise covid un certain nombre d'assistantes maternelles ne souhaitent plus exercer ce métier et s'orientent vers une autre profession présentant moins de contraintes et mieux rémunérée. **L'enjeu est donc d'accompagner au mieux les assistantes maternelles tout au long de leur parcours.**

Par ailleurs, la prospective nous enseigne que la **vague de départ à la retraite d'ici 2030** se situe selon l'IRCEM, **entre 50 à 61 % pour le département des Deux-Sèvres**, il s'agit d'un des taux les plus importants sur le territoire national.

Le taux de sortie nettement supérieur au taux d'entrée dans la profession, combiné au vieillissement de la profession et au niveau élevé de départ à prévoir, fait que la profession est classée en 2022 au niveau national, parmi les 15 métiers aux plus forts déséquilibres potentiels entre les besoins de recrutement et le nombre de débutantes.

Un risque élevé d'inadéquation entre l'offre et la demande des modes d'accueil :

Si l'on croise ce taux de départ avec la part que représente les assistantes maternelles dans le taux de couverture des modes d'accueil dans notre département (56% en Deux-Sèvres contre 30% au niveau national) **on constate un risque élevé d'inadéquation entre l'offre et la demande des modes d'accueil à court terme.**

En effet, la structuration de l'offre orientée en majorité vers l'accueil individuel, caractéristique qui s'observe dans les territoires ruraux, fragilise d'autant plus les équilibres à l'heure où le métier d'assistante maternelle est en tension.

La tension devient réelle sur le territoire des Deux-Sèvres, qui par ailleurs connaît un dynamisme en termes d'emploi.

Le **taux de chômage** en Deux-Sèvres demeure au 3ème trimestre 2022 de **5,4 %**, le plus faible de la Nouvelle Aquitaine (6,6%).

Les Relais Petite Enfance font remonter des difficultés prégnantes à trouver un mode d'accueil après le congé maternité. Les femmes sont les premières concernées. **Le congé parental non choisi** avec perte de revenus **ou des ruptures conventionnelles** sont largement remontées par les RPE et les entreprises. La situation est identifiée par la Préfète et l'ensemble des élus locaux et nationaux (Sénateurs notamment).

4 – Plan d'action local multi-partenarial : une déclinaison des mesures nationales

Compte tenu du fait que 60% des structures EAJE interrogées estiment avoir des difficultés de recrutement, et que la décroissance du nombre d'assistants maternels s'accélère (moins 10 % en 2022 contre moins 5,5 % en évolution moyenne sur 3 ans de 2019 à 2021), il est proposé de déployer un plan local pour favoriser l'attractivité des métiers de la petite enfance.

4.1 Mener des études prospectives à l'échelle des territoires :

La Caf a mené une étude prospective sur l'accueil des jeunes enfants sur la Ville de Niort à l'horizon 2026. Les résultats sont corroborés par l'étude menée en parallèle par le CCAS. Cette étude estime un nombre de 42 places à créer sur la commune. Cette donnée est prise en compte par la Ville de Niort qui travaille depuis cette restitution d'étude à l'évolution de son offre d'accueil. D'autres territoires seront investis en 2023.

Voir étude de la CAF79 : étude prospective sur l'accueil des jeunes enfants.

4.2 Renforcer le partenariat avec toutes les « parties prenantes », coordonner, ajuster et favoriser la mise en place des actions

4.2.1 Avec l'aide du Pacte Territorial d'Insertion (PTI) :

Le pacte permet d'associer une pluralité d'acteurs autour de l'insertion et de l'emploi (conseil départemental, Etat, Pôle emploi, organismes compétents en matière d'insertion sociale, CAF, ...) et prévoit, en particulier, au titre de la formation professionnelle, le concours de la région aux politiques territoriales d'insertion.

Un groupe de travail va s'ouvrir **en mai 2023** pour travailler autour des parcours des métiers de la petite enfance et de leur promotion auprès des demandeurs d'emplois.

En voici les ambitions :

- Objectiver les besoins en formation à la Région et à pôle emploi
- Ouvrir des places de formation en rapport avec les besoins anticipés, grâce à la mise en place d'une gestion prévisionnelle partagée des besoins en professionnels

- Informer les demandeurs d'emploi, notamment ceux qui en sont éloignés depuis longtemps avec des offres de formation et d'emploi liées à la petite enfance
- Animer des ateliers de découverte des métiers de la petite enfance (détection de potentiel), s'adressant aux demandeurs d'emploi en reconversion ou en recherche de vocation.
- Rendre possible des parcours de carrière permettant une progression professionnelle dans le secteur ainsi que des passerelles vers les autres métiers de l'humain
- Accueillir des personnes en immersion, stagiaires ou alternants au sein des EAJE repérés dans l'enquête.
- Sensibiliser et accompagner les structures pour attirer de nouveaux recrutements
- Déployer des partenariats avec les écoles et organismes de formation situés en Deux-Sèvres ou dans les départements limitrophes (Maison familles rurales de Moncoutant pour le CAP AEPE - Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture de Niort et l'IRTS de Poitiers pour le diplôme d'EJE)

4.2.2 Avec le GESA 79 (groupement d'employeur sport et animation)

Sur le modèle de ce qui existe dans le domaine de l'animation, le GESA79 avec la CAF et l'Etat souhaite ouvrir une réflexion en **septembre 2023** sur l'extension du groupement employeur dans le domaine de la petite enfance.

A ce jour, même si le coût d'un animateur est supérieur de 1,5 € de l'heure de plus en faisant appel au GESA, l'intérêt pour les Accueils Collectifs de Mineurs réside dans la mutualisation des postes, la gestion de l'emploi pour les petites associations, la qualité des profils proposés.

Pour les salariés du GESA, l'intérêt réside dans l'obtention d'un CDI à temps plein, le bénéfice d'un parcours de formation initiale et continue dans un objectif de développement de carrière.

Le secteur de la petite enfance reste attractif mais on enregistre un taux élevé de sorties lié au manque de perspectives de carrière et de possibilités d'évolution entre les différents métiers, **c'est pourquoi un travail de réflexion avec le GESA sera source d'inspiration et d'innovation.**

4.2.3 Avec les élus locaux

Les **élus locaux souhaitent encourager la création de Maisons d'assistants maternels (MAM)** sur leurs communes. Il existe désormais une volonté des collectivités de porter l'investissement. Derrière cette tendance se cache pour les élus l'idée de donner une identité positive à l'accueil individuel sur leur territoire, de promouvoir de façon analogue l'accueil collectif et l'accueil individuel.

On compte **46 MAM sur le département des Deux-Sèvres au 31/12/2022** ce qui représente 667 places en termes de locaux et 591 places en termes d'agrément.

Si la trajectoire de développement a été très dynamique de 2018 à 2022 passant de 20 à 46 MAM, **un essoufflement est à noter ces dernières années avec une seule ouverture en 2022.**

Si c'est un enjeu important pour les élus locaux, malheureusement peu de communes peuvent bénéficier d'un soutien financier à travers le plan d'investissement en raison des critères de taux de couverture et de potentiel financier. En Deux-Sèvres seulement

30 % des communes peuvent y prétendre ce qui génère beaucoup d'incompréhension et de vives tensions.

C'est pourquoi la création de MAM est fléchée comme un axe prioritaire de la **Dotiation d'Équipement des Territoires Ruraux** attribuée par la Préfecture des Deux-Sèvres en 2023.

Proposition d'évolution souhaitable : étendre à tout le territoire le bénéfice du plan de soutien à l'investissement pour les MAM afin de limiter la baisse de l'offre généralisée en matière d'accueil individuel.

4.2.4 Avec la Préfecture

Dans le cadre du SDSF, le Secrétaire Général de la Préfecture lance un groupe de réflexion au sujet de la redynamisation et du développement de **crèches familiales** en associant notamment : la CAF, le Conseil départemental et l'Association des Maires.

4.3 Promouvoir les métiers de la petite enfance

4.3.1 Valoriser et faire découvrir les métiers de la petite enfance :

- Organiser des évènements autour des métiers de la Petite Enfance, en partenariat avec les structures d'accueil du jeune enfant et pôle Emploi
- Présenter les nouveaux diplômes donnant accès aux métiers de la petite enfance (personnel encadrant)
- Reconduire un Forum des assistants maternels

4.3.2 Soutenir la qualité d'accueil et renforcer l'attractivité des structures :

4.3.2.1 Promouvoir les formations...

... en direction des professionnels de la petite enfance proposées notamment par le Furet, place ludique et le Centre Ressources Autisme Poitou-Charentes. En 2023, 6 formations sont proposées aux professionnels petite enfance :

- Les langages pour asseoir le langage
- Berceau de l'égalité et Egalité garçons-filles enjeux d'aujourd'hui
- Développer un projet artistique musical
- Espaces extérieurs et espaces intérieurs : Nature et Pédagogie
- Stéréotypes filles-garçons dans le jeu de l'enfant
- Repérer et accompagner les enfants de moins de 6 ans avec un développement inhabituel

4.3.2.2 Organiser des Webinaires...

... en direction des EAJE pour les outiller dans leurs pratiques. Après avoir organisé un webinaire sur l'inclusion en 2022, une programmation est prévue autour de 5

temps fort programmés de juin à septembre 2023 portés par la PMI, la CAF, le bureau d'insertion du conseil départemental et pôle emploi.

L'un des sujets portera sur **la qualité de vie au travail à travers le prisme des relations parents-professionnelles-enfants en EAJE**. Cette intervention s'appuiera sur un retour d'expérience d'une crèche deux-sévrienne, les Lucioles à Parthenay labellisée AVIP qui a participé à l'évaluation Premiers Pas, ainsi qu'au colloque organisé en janvier 2023 par Label Vie intitulé « la qualité de vie au travail et la qualité perçue de l'accueil des jeunes enfants au sein des crèches ».

Voir rapport de Nadège Séverac : La vie aux Lucioles : La participation et l'inclusion des parents dans l'accueil du jeune enfant au multi-accueil les Lucioles, Parthenay

4.3.2.3 Essaimer des pratiques inspirantes visant à accompagner et rassurer les assistantes maternelles dans leurs pratiques :

L'objectif visé est de reconnaître la valeur de l'expérience des assistantes maternelles et la possibilité de monter en compétences grâce aux **échanges avec d'autres professionnelles**, et par des formations continues.

Ce type d'accompagnement est mis en œuvre par le RPE et multi-accueil situés à Aiffres et géré par le centre socio-culturel. Il s'articule autour de trois actions :

L'observation :

Le RPE propose à des assistantes maternelles de venir sur des temps dédiés au sein du multi-accueil pour des temps d'observation. Lorsque l'on se base sur l'observation pour répondre aux besoins d'un enfant, on sort du rapport de forces entre professionnelles car on entre dans la démonstration. Considérer que l'observation de chacun a la même valeur permet de valoriser les professionnelles les moins diplômées. Cette approche doit s'accompagner de temps de réflexion hors enfants pour adopter un mode de relation basé sur la démonstration, qui devient le principal matériel d'échange avec les parents.

Les ateliers d'éveil dans les parcs et jardins :

Le RPE pratique également « l'aller vers » avec la mise en place d'un relais petite enfance itinérant dans les jardins publics de la ville sous forme « d'ateliers d'éveil dehors », offrant une visibilité du métier d'assistante maternelle et une attractivité renouvelée. Promouvoir l'activité en plein air et plus particulièrement dans les espaces publics génère des bénéfices collectifs et relationnels. La présence d'enfants peut également contribuer à la création de liens sociaux que ce soit entre enfants ou assistantes maternelles, mais aussi avec des parents ou grands-parents. Les sorties avec les enfants exercent une influence sur la convivialité dans le quartier, quand elles s'accompagnent de salutations envers les passants. Cela peut contribuer à renforcer un lien de familiarité, de proximité et de confiance entre professionnelles et familles.

La formation croisée :

Le RPE d'Aiffres va proposer à partir de 2023 des formations communes entre les professionnels de l'accueil collectif et de l'accueil individuel (approche systémique).

Retour sur l'enquête pénurie de professionnels en EAJE sur le département des Deux- Sèvres

Sommaire

- 01 – Avant propos
- 02 – Etat des lieux
- 03 – Postes actuels et vacants
- 04 – Anticipation et Causes
- 05 – Les leviers à saisir



01 | Avant propos

Des enjeux nationaux

Instauration d'un protocole interministériel « insertion dans l'emploi/petite enfance » 2022-2023

➤ Mise en œuvre en lien avec le comité de filière « Petite Enfance » pour la promotion des métiers de la petite enfance auprès des publics demandeurs d'emploi :

- Avec l'aide du service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE), d'informer les personnes en recherche d'emploi, dont notamment celles qui en sont éloignées depuis longtemps, des offres de formation et de l'emploi liées à la petite enfance ;
- De les orienter vers les formations diplômantes des métiers de la petite enfance et de prévoir un parcours de Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- D'accompagner les opérations de compétences (OPCOs) qui en feraient la demande dans le construction de projet de préparation opérationnelle à l'emploi collective dans le secteur de la petite enfance ;
- D'inciter les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et les groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) à se positionner sur les métiers de la petite enfance et à orienter les personnes en parcours d'insertion vers ces métiers.

Des enjeux nationaux

Installation du comité de filière « Petite Enfance » en novembre 2021, propositions proposées au gouvernement et aux « parties prenantes » de juin 2022 :

➤ Pour contrer les causes profondes de la pénurie :

- Ouvrir des places de formation en rapport avec les besoins anticipés, grâce à la mise en place d'une gestion prévisionnelle partagée des besoins en professionnels
- Proposer des rémunérations appropriées, cohérentes et soutenables à l'échelle du secteur, en s'engageant autant que de besoin dans des trajectoires de revalorisations salariales soutenues par la collectivité
- Rendre possibles des parcours de carrière permettant une progression professionnelle dans le secteur et des passerelles vers les autres métiers de l'humain
- Mesurer la qualité de vie au travail pour être en mesure d'agir lorsqu'elle est dégradée
- Promouvoir les métiers de la petite enfance auprès de toutes les personnes susceptibles de les rejoindre

➤ Et pour atténuer dès l'immédiat les effets de la pénurie :

- Accélérer l'arrivée sur le marché du travail des professionnels nouvellement formés
- Ouvrir les modes d'accueil du jeune enfant à de nouveaux profils dans le respect de la qualité d'accueil

➤ À la demande du comité de filière Petite Enfance, la CNAF a conduit une enquête sur la pénurie de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant. (restitution le 11/07/2022)

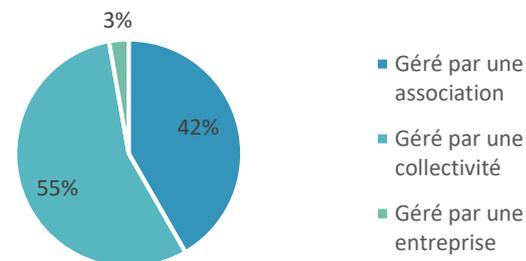
Objectif de l'enquête

Objectif de l'enquête Deux-Sévrienne :

- Identifier la pénurie de postes et les types recherchés au niveau départemental et par EPCI.
- Repérer les causes de la difficulté de recrutement, les leviers possiblement actionnables ainsi que recueillir les besoins d'accompagnement des établissements.
- Date : du 07/02 au 31/03/2023
- Cible : EAJE PSU uniquement
- 52 contactés, 36 répondants - 69% de taux de réponse

EPCI	Taux de réponse par territoire
CA du Bocage Bressuirais	72 %
CA du Niortais	68 %
CC de Parthenay-Gâtine	60 %
CC du Haut Val de Sèvre	100 %
CC du Mellois en Poitou	60 %
CC du Thouarsais	83 %
CC du Val de Gâtine	33 %

Représentativité des gestionnaires répondants



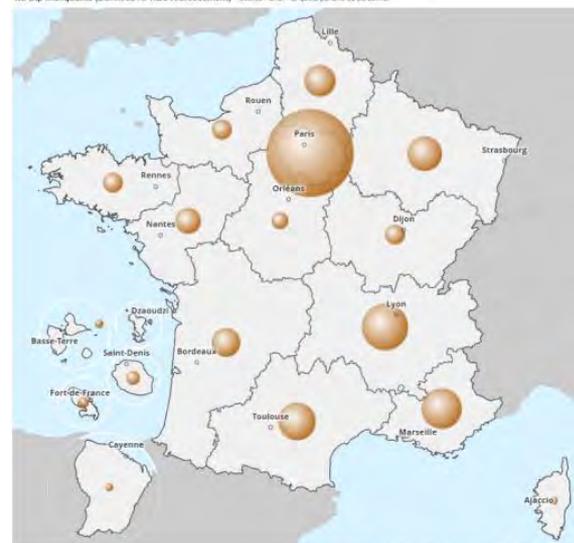


02 | Etat des lieux

Etat des lieux

- Au 1er avril 2022, 8908 postes auprès d'enfants sont déclarés vacants depuis au moins 3 mois ou plus , soit un manque de 21,62 ETP pour 1 000 places agréées en France
- Dans les Deux-Sèvres, 13 ETP découverts depuis au moins 3 mois, soit 10,4 ETP pour 1000 places.
- France entière, 9512 places sont durablement fermées, soit 2,3% du total des places recensées. En Deux-Sèvres, 3,5 places sont durablement fermées, soit 2,8% du total des places recensées.

Nb Etp manquants (Données APRES redressement) - Source : Caf - Enquête période de personnel



 = 404 Etp auprès d'enfants



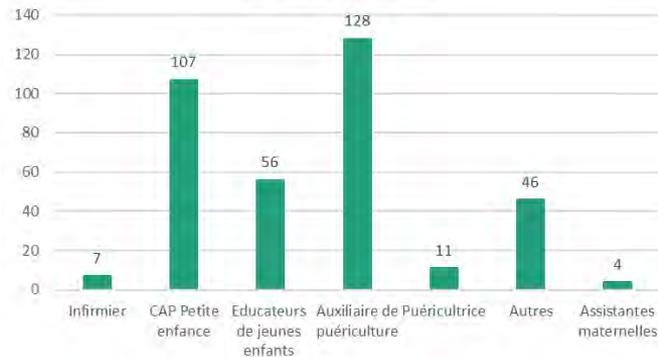
03 | Postes actuels et vacants

Postes actuels

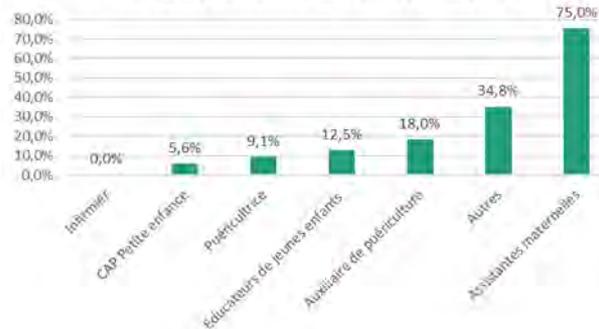
En Deux Sèvres,

- Sur les 36 EAJE répondants, on comptabilise 359 postes, 37% sont concentrés uniquement sur la ville de Niort.
- 15,6% (56) des postes sont attribués à des personnes de plus de 55 ans. Ainsi, 18% (23) des auxiliaires de puériculture ont de plus de 55 ans.
- Les postes attribués à des personnes de plus de 55 ans dans les EAJE gérés par une association représentent 8% du total de l'effectif. Pour les établissements gérés par les collectivités, 19,4% des postes sont attribués à des personnes de plus de 55 ans.
- Chez les établissements gérés par une association ont une représentation en professionnel ayant un CAP petite enfance (39%) plus importante que d'auxiliaires de puériculture (26%). Au contraire, chez les collectivités, la représentation d'auxiliaires de puériculture (39,9%) est plus importante que les professionnels avec un CAP petite enfance (25,8%)

Nombre de postes au sein des équipements par type de poste



Part des plus de 55 ans par type de poste



Postes vacants

En Deux Sèvres,

- Sur les 36 répondants, 34 postes sont à pourvoir, dont 61,8% des postes à pourvoir sont situés sur la commune de Niort.
- 44,1% des postes à pourvoir sont des auxiliaires de puériculture, 45% au niveau national. Et 11,8% des postes à pourvoir sont des éducateurs de jeunes enfants, 17% au niveau national.
- 76,5% des postes vacants sont représentés par les établissements gérés par des collectivités. Le reste des postes vacants, 23,5%, sont représentés par les établissements gérés par des associations.

Nombre de postes vacants par type de professionnel



EPCI	Part des postes vacants par EAJE sur le total du département
CA du Bocage Bressuirais	5,9%
CA du Niortais (hors ville de Niort)	11,8%
CA du Niortais (ville de Niort)	61,8%
CC de Parthenay-Gâtine	0,0%
CC du Haut Val de Sèvre	8,8%
CC du Mellois en Poitou	5,9%
CC du Thouarsais	5,9%
CC du Val de Gâtine	0,0%



04 | Anticipation et Causes

Anticipation et Causes

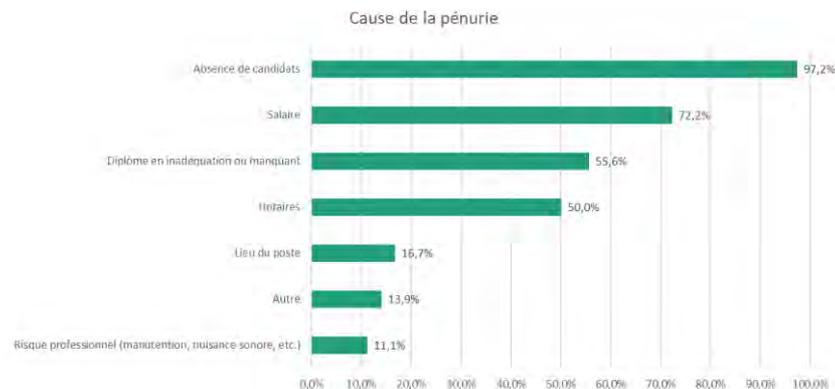
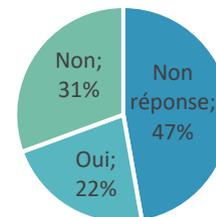
Anticipation :

- 22% des EAJE répondants ont anticipé le besoin en termes de personnel sur les 5 années à venir.
- Cela ce traduit de plusieurs manières :
 - Anticipation des départs à la retraite ;
 - prendre des apprenties qui resteront dans la structure à la fin de leur formation

Les causes :

- 97,2% des EAJE répondants citent l'absence de candidats, et 58% d'entre eux pensent qu'il s'agit de la première cause.
- 72,2% citent la problématique du salaire, 28% d'entre eux pensent qu'il s'agit de la première cause.
- 13,9% des EAJE pensent qu'il s'agit d'autres causes tel que le recrutement pour des contrats courts ou pour des temps partiel et notent également un manque de reconnaissance professionnelle

Avez-vous anticipé vos besoins en termes de personnel pour les 5 années à venir ?



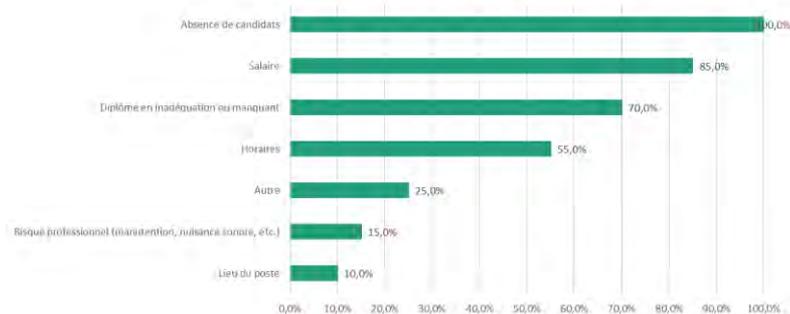
Causes par type de gestion

- Les établissements gérés par des collectivités relèvent à 85% le salaire comme une cause de la pénurie, soit plus que ceux gérés par des associations avec 53,3%.
- Idem pour la cause du diplôme manquant ou en inadéquation, elle est citée par 70% des EAJE gérés par des collectivités et 40% pour la gestion par une association.

Cause de la pénurie selon les établissements gérés par une association



Cause de la pénurie selon les établissements gérés par une collectivité





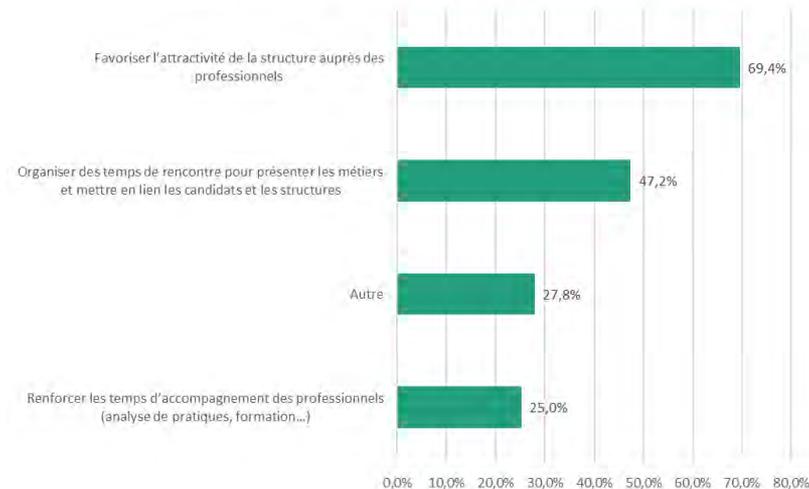
05 | Les leviers à saisir

Leviers à actionner

Autres leviers à activer selon les gestionnaires :

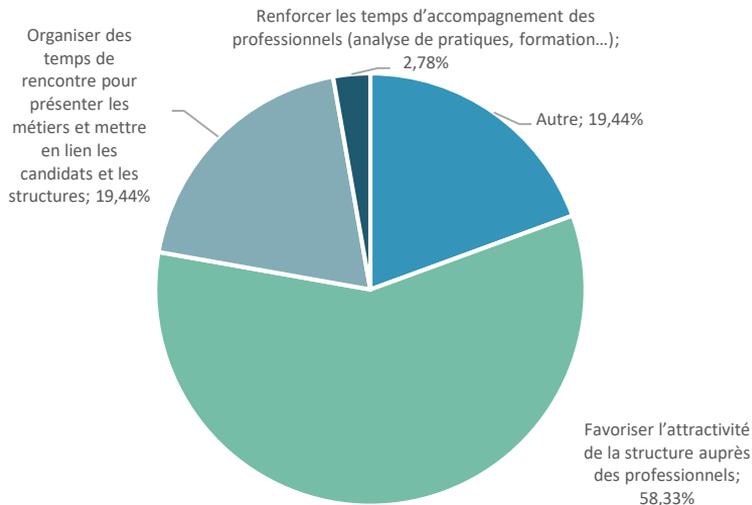
- Favoriser l'attractivité des métiers (valorisation du métier, augmentation de la rémunération par des aides financières)
- Lien transversal avec la maison de l'emploi / intervention au sein des lycées et lieu de formation
- Augmenter le nombre d'heures de travail (avoir plus de poste à temps plein) et inciter à la création de CDI à la place des contrats courts
- Création de pôle de remplacement dans les collectivités, groupement d'employeurs.

Quels sont les leviers dont vous pourriez vous saisir ?

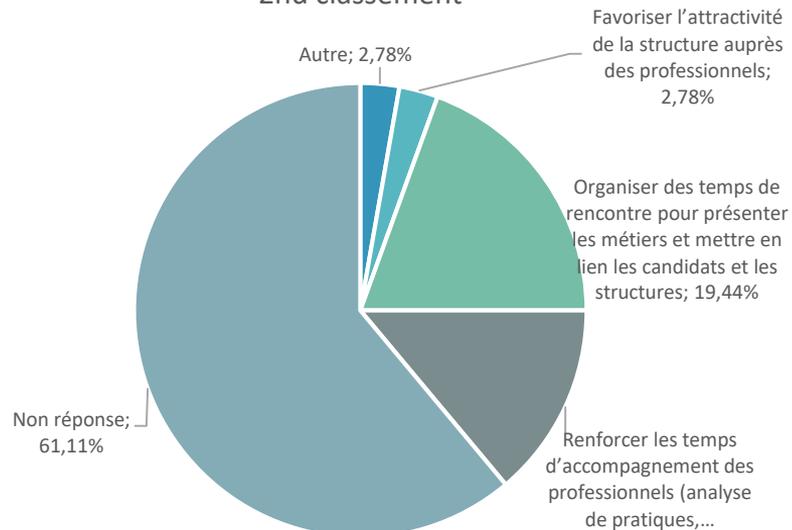


Leviers à actionner

Quels sont les leviers dont vous pourriez vous saisir ? - 1er classement

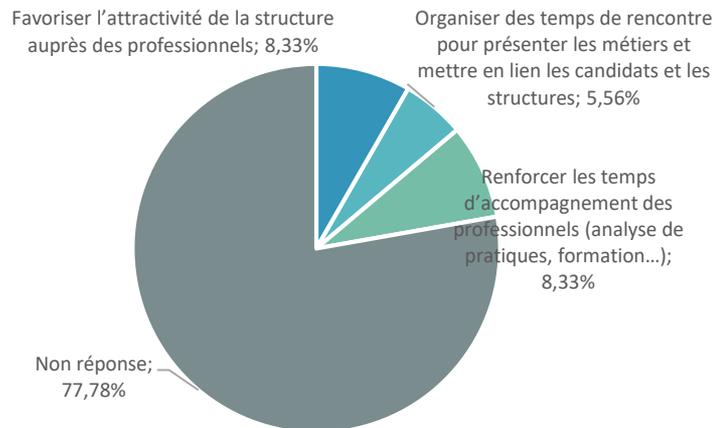


Quels sont les leviers dont vous pourriez vous saisir ? - 2nd classement

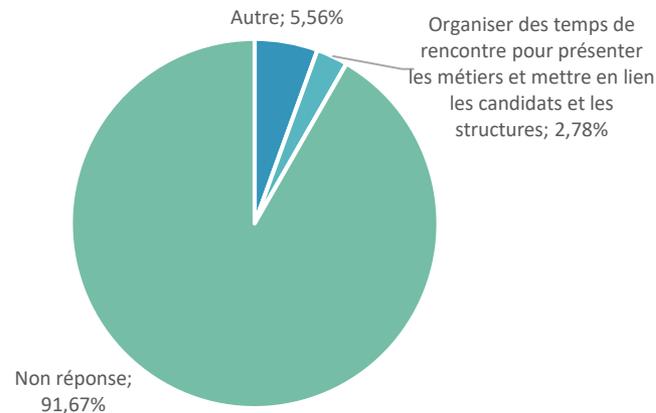


Leviers à actionner

Quels sont les leviers dont vous pourriez vous saisir ? - 3ème classement



Quels sont les leviers dont vous pourriez vous saisir ? - 4ème classement

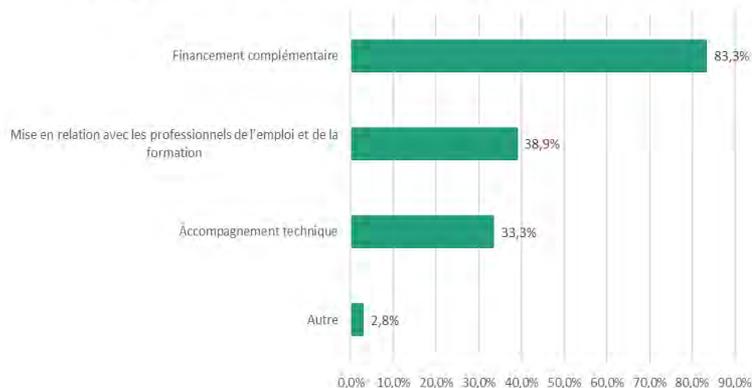


Accompagnement souhaité

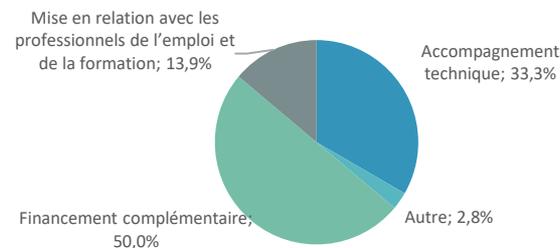
L'attente des gestionnaires vis-à-vis des institutions locales concernant les enjeux autour des difficultés de recrutement.

- Concernant les besoins soulevés par les structures : 83,3% pensent à un financement complémentaire et la moitié (50%) l'identifient comme un premier besoin.
- Une mise en relation avec les professionnels de l'emploi et de la formation est souhaitée pour 38,9% des EAJE répondants.
- L'accompagnement technique constitue pour 33% des répondants un besoin premier.

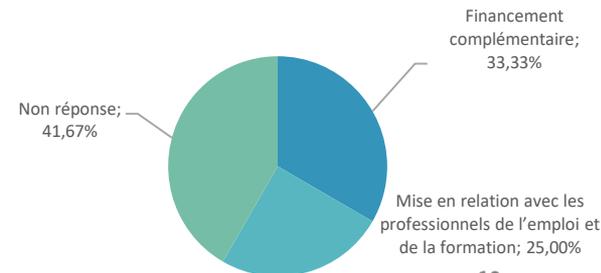
Au regard des leviers que vous identifiez, de quoi auriez-vous besoin ?



Besoin d'accompagnement - 1er classement

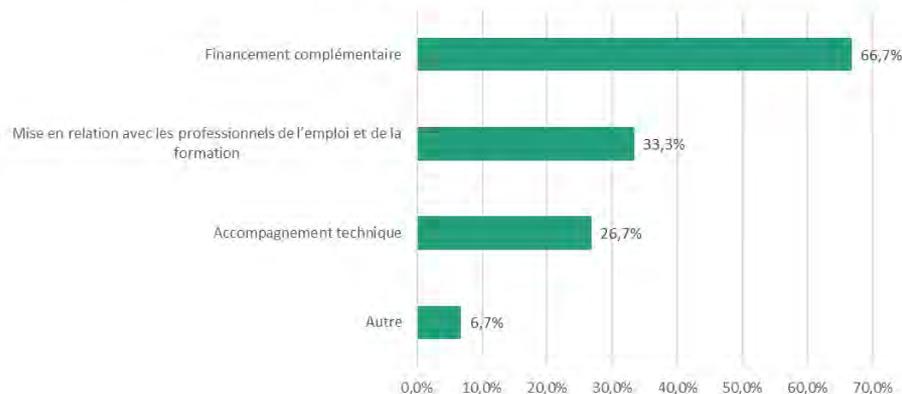


Besoin d'accompagnement - 2nd classement

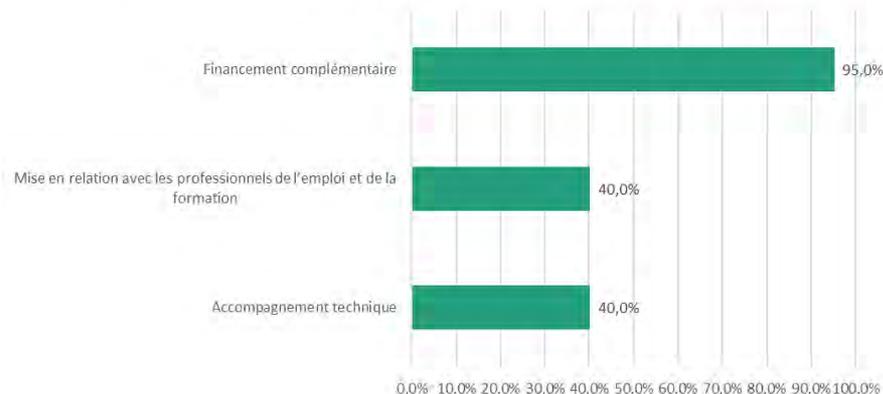


Accompagnement souhaité par type de gestion

Au regard des leviers que vous identifiez, de quoi auriez-vous besoin ?
(Gérés par une association)

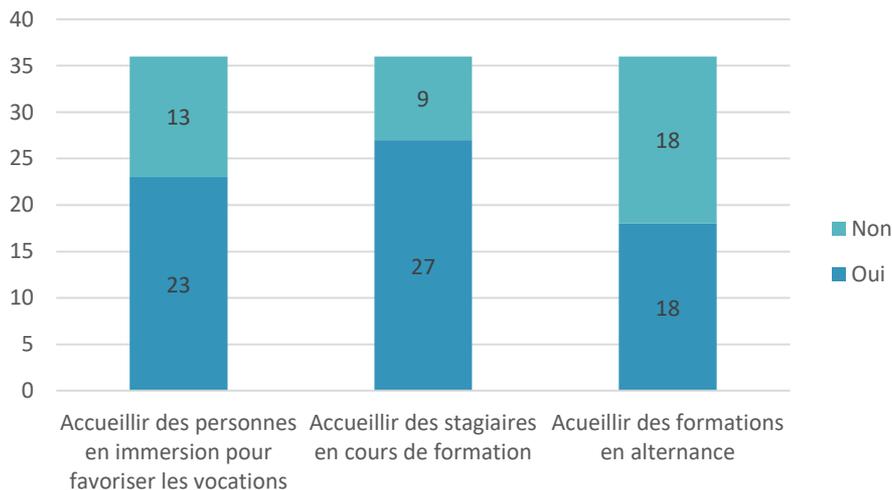


Au regard des leviers que vous identifiez, de quoi auriez-vous besoin ?
(Gérés par une collectivité)

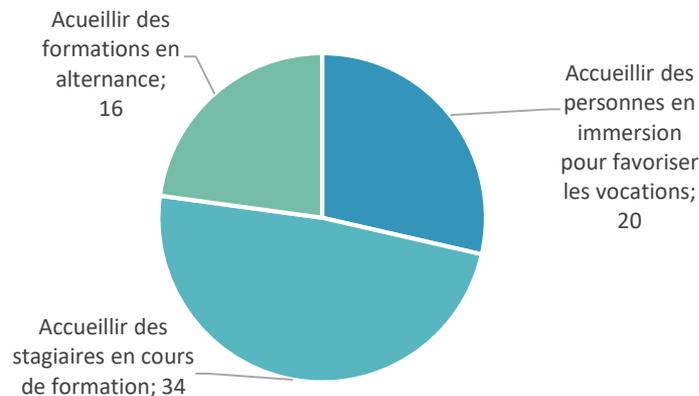


Accueil stagiaire, alternants, etc.

En plus de vos effectifs actuels seriez-vous intéressés pour accueillir stagiaires, alternants, etc. ?



En plus de vos effectifs actuels seriez-vous intéressés pour accueillir stagiaires, alternants, etc. ? Combien ?



Idées ou remarques supplémentaires

- Les professionnels ont peu de possibilités de réorientation ;
- Réflexion sur un pôle de remplacement dans les collectivités ou groupement d'employeurs ;
- Amélioration des infrastructures dans un but de qualité de vie au travail et de qualité de service ;
- Manque de formation sur le management d'équipe ;
- Augmentation de l'administratif qui diminue l'attractivité des postes d'EJE (moins de contacts avec les jeunes) ;
- Avoir une réflexion sur les rythmes de travail ;
- Partenariat entre écoles de formation et les structures ;
- Formation pour mieux accueillir les jeunes enfants à situation particulière (précarité, troubles du comportement, handicap, difficultés sociales, etc.).

Synthèse

- Très forte demande concernant les auxiliaires de puériculture
- 15,6% des postes attribués à des personnes de plus de 55 ans
- Principales causes liées à la difficulté de recrutement :
 - Absence de candidats, salaire, diplôme en inadéquation ou manquant.
- Principaux leviers à actionner :
 - Favoriser l'attractivité de la structure auprès des professionnels ;
 - Organiser des temps de rencontre pour présenter les métiers et mettre en lien les candidats et les structures.
- Principaux accompagnements souhaités :
 - Financement complémentaire (en lien avec l'amélioration de la rémunération ainsi que la modernisation des infrastructures) ;
 - Ainsi que la mise en relation avec les professionnelles de l'emploi et de la formation.
- Un total de 70 stagiaires, alternants, pourraient rejoindre les structures ayant répondu positivement (avec une préférence pour l'accueil de stagiaires en cours de formation)

Étude prospective sur l'accueil des jeunes enfants

→ Perspective fin 2025

zone : Ville de Niort

Caf des Deux-Sèvres

10 septembre 2022

Sommaire

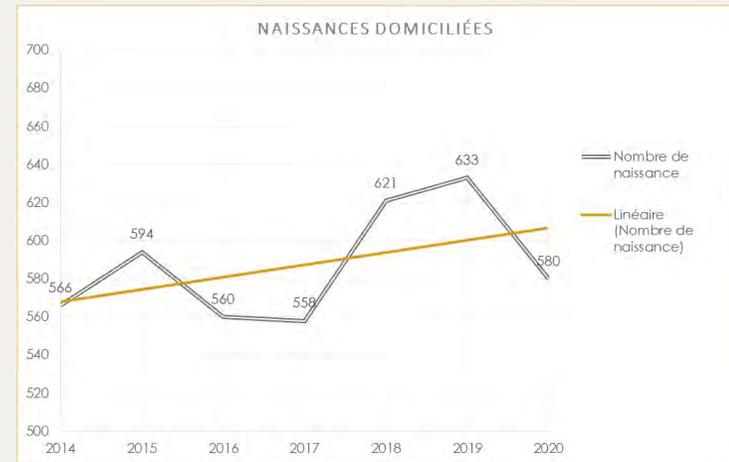
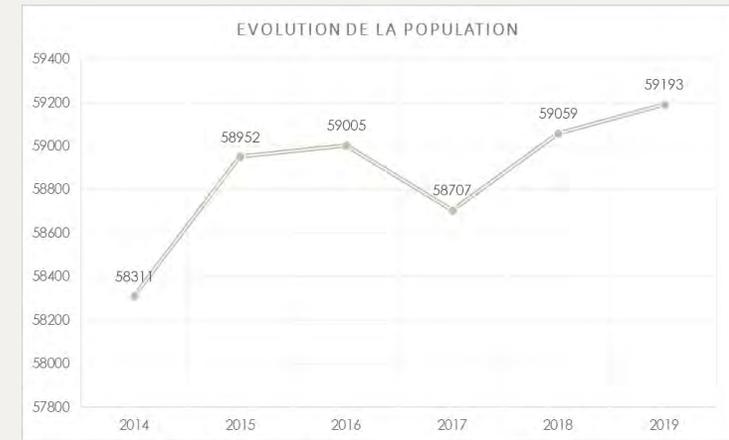
- 01 – État des lieux populationnel à Niort
- 02 – État des lieux sur l'accueil des jeunes enfants à Niort
- 03 – Scénarios
- 04 – Explication

01

État des lieux populationnel à Niort

État des lieux populationnel à Niort

- On peut souligner une évolution constante et positive de la population globale niortaise.
- 1653 jeunes enfants (< 3 ans en 2019) pour 1592 familles.
- 47% des familles ayant un enfant de moins de 3 ans sont composées de deux actifs ayant un emploi, 8,1% sont des familles monoparentales actives.
- 55% des familles avec un enfant de moins de 3 ans auraient donc besoin d'un moyen de garde en lien leur activité (58,87% en France métropolitaine). Suite à la crise de 2008, la part des familles avec un enfant de moins de 3 ans actives à Niort était de 56,15% en 2009, soit un taux supérieur à 2019. Au plus fort du taux de chômage niortais (en 2016, 7,7%), le taux de couples biactifs et de monoparents actifs était de 57,5%.
- Le premier confinement de 2020 survenu début mars est l'hypothèse émise la plus probable (corroborer par l'Insee à l'échelle nationale) pour expliquer la chute des naissances. Malgré tout, depuis 2017, la courbe des naissances maintient toujours sa tendance haussière.

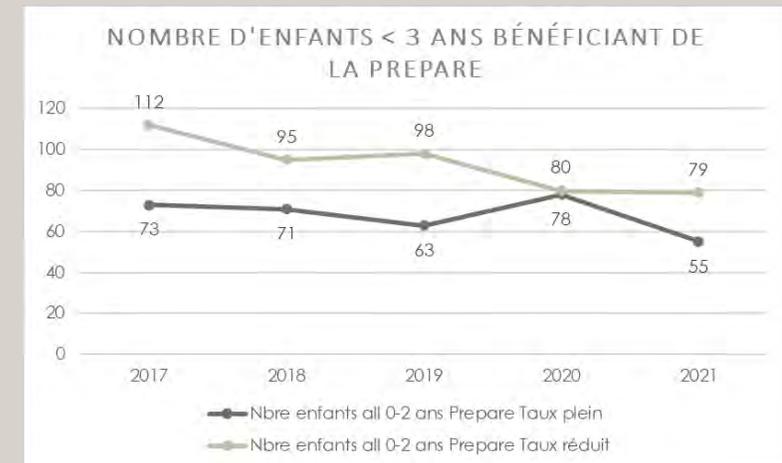


État des lieux des allocataires à Niort

A Niort nous dénombrons en 2021 :

- 1502 jeunes enfants d'allocataires (< 3ans)
- La diminution du nombre d'allocataires est liée à l'évolution de certaines prestations survenues en 2020.
- 1381 familles avec enfants de moins de 3 ans prestataires d'allocations
- 41,48 % des enfants d'allocataires de moins de 3 ans sont à bas revenus. (augmentation de 2,57 points de pourcentage par rapport à 2020)

Nombre de bénéficiaires du CMG par mode de garde	% d'enfants CAF de moins de 3 ans
Gardés par un parent en cessation partielle d'activité	3,7 %
Gardés par un parent en cessation totale d'activité	5,3 %
Assistantes maternelles	26,8 %
Salarié à domicile	1,1 %
Accueil collectif – micro-crèche	2 %



02 État des lieux sur l'accueil des jeunes enfants à Niort

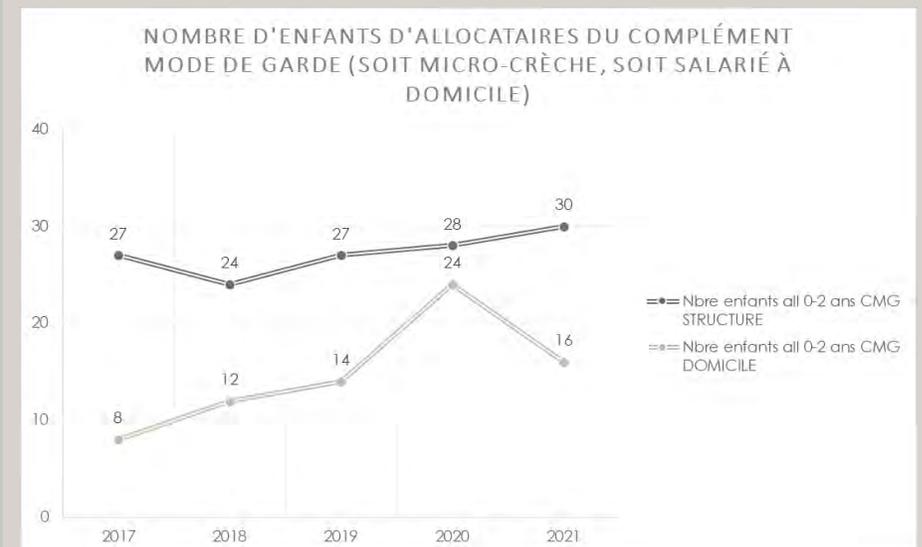
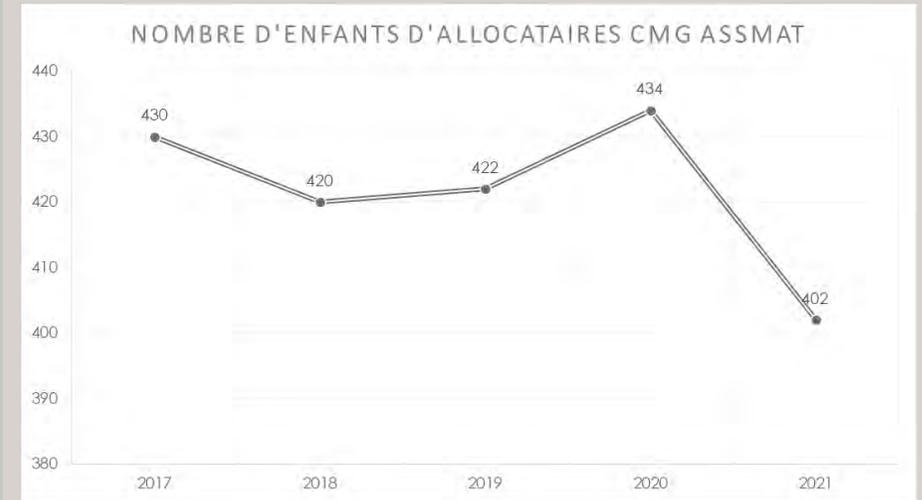
État des lieux des modes de garde

En 2019 :

- 45,3%* des enfants niortais de moins de 3 ans sont inscrits dans un EAJE (limité champ PSU) (Augmentation de 0,5 point de pourcentage entre 2018 et 2019)
- 26,07%* des enfants niortais de moins de 3 ans sont inscrits chez un(e) assistant(e) maternel(le)
- 4,66%* des enfants sont préscolarisés. (Baisse de 1,26 point de pourcentage entre 2018 et 2019)
- 0,8%* des enfants niortais de moins de 3 ans sont inscrits dans une micro-crèche (et bénéficiaires du CMG-structure), ce pourcentage tend à s'accroître, 0,1 point de pourcentage chaque année
- 1,6%* des enfants niortais de moins de 3 ans sont gardés par un salarié à domicile (et bénéficiaires du CMG-domicile)

78,46%* des enfants de moins de 3 ans sont gardés par un mode de garde formel.

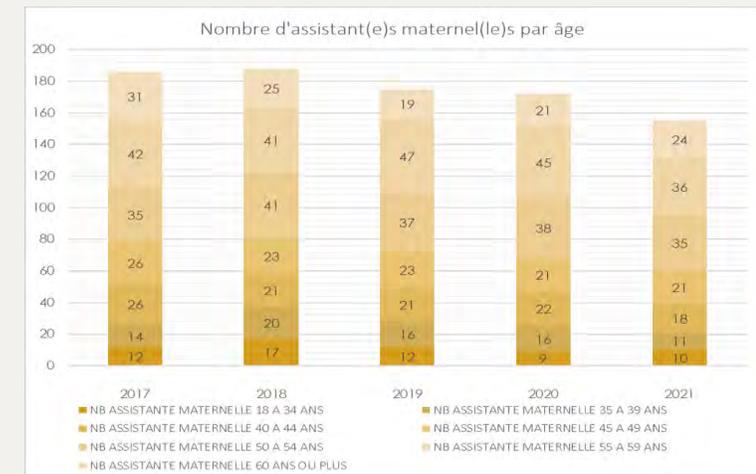
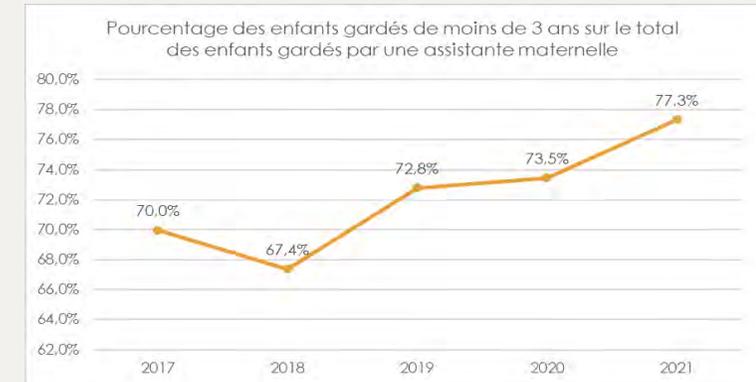
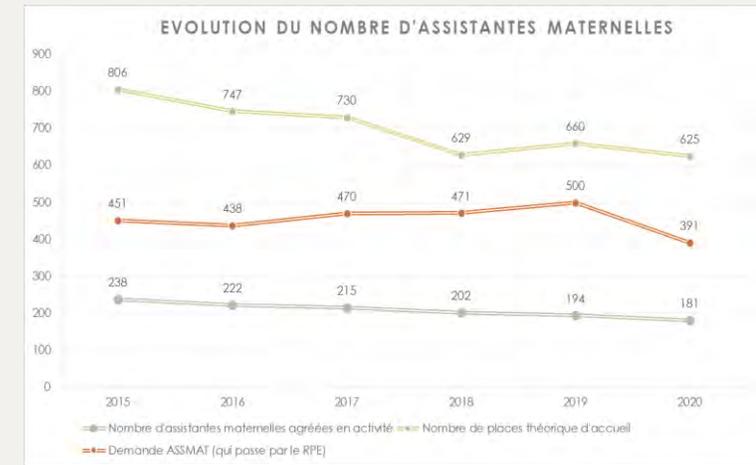
* Un enfant peut être inscrit dans plusieurs mode de garde



Évolution de l'accueil individuel

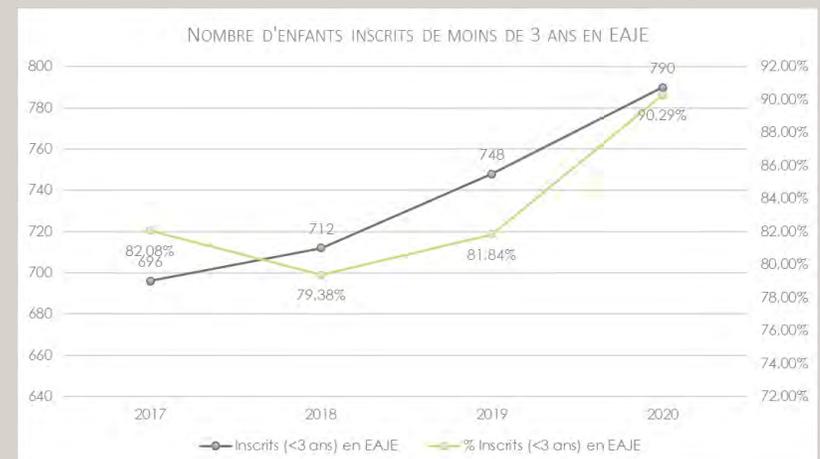
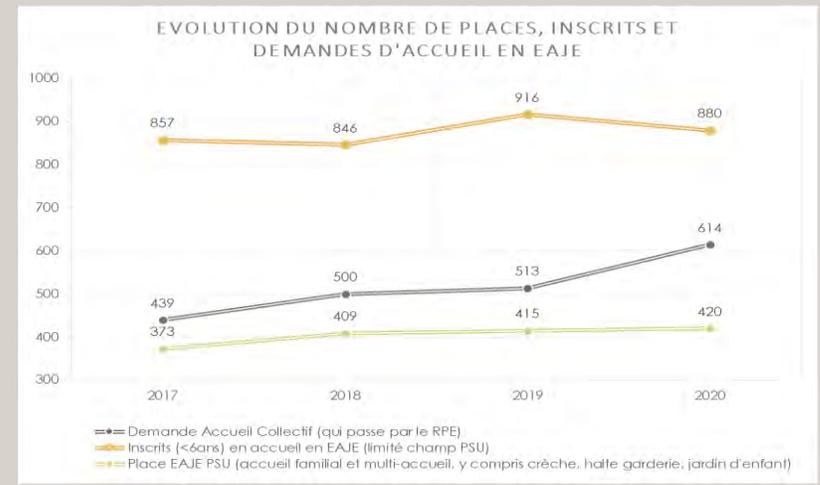
- Entre 2015 et 2020 nous avons perdu 57 assistantes maternelles sur Niort, ce qui a engendré une perte sèche de 181 places d'accueil (Données du RPE).
- Entre 2016 et 2020, le nombre d'heures mensuelles effectué par les assistantes a augmenté (+11,5 points de pourcentage). Elles sont moins nombreuses mais font plus d'heures ou alors gardent plus d'enfants.
- En revanche le coût mensuel moyen* d'une assistante maternelle pour les parents n'a cessé de s'accroître avec une évolution annuelle moyenne de 5%, cette évolution constitue un risque de délaissement de l'accueil individuel (524,71€ en 2020 contre 551,19€ en 2021).
- La représentation des enfants de moins de trois ans sur le total des enfants inscrits en accueil individuel est en nette augmentation depuis 2018.
- En 2021, 15,5% des assistantes maternelles ont plus de 60 ans (+2 points par rapport à 2020), alors qu'en parallèle le nombre d'assistantes maternelles entre 18 ans et 44 ans (25,5%) enregistrent une baisse de 2 points de pourcentage par rapport à 2020. D'ici 2026, nous pouvons compter le départ à la retraite de 24 assistant(e)s maternel(le)s.

* coût mensuel avant l'allocation PAJE-CMG assistantes maternelles et avant le crédit d'impôt, il ne s'agit donc pas du reste à charge pour la famille.



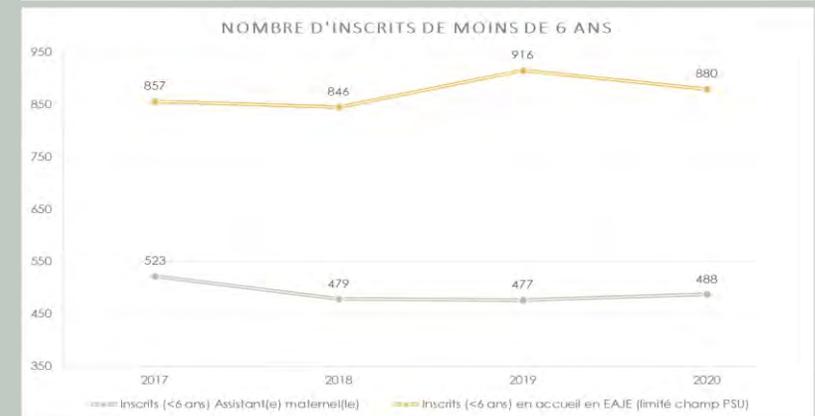
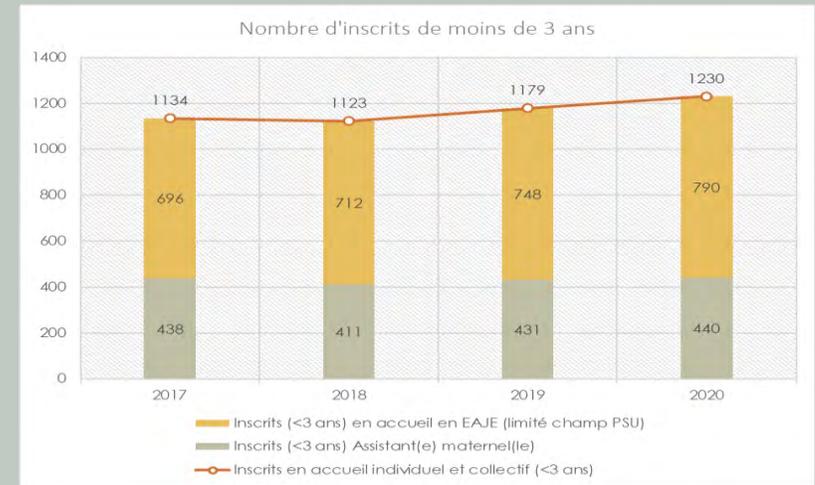
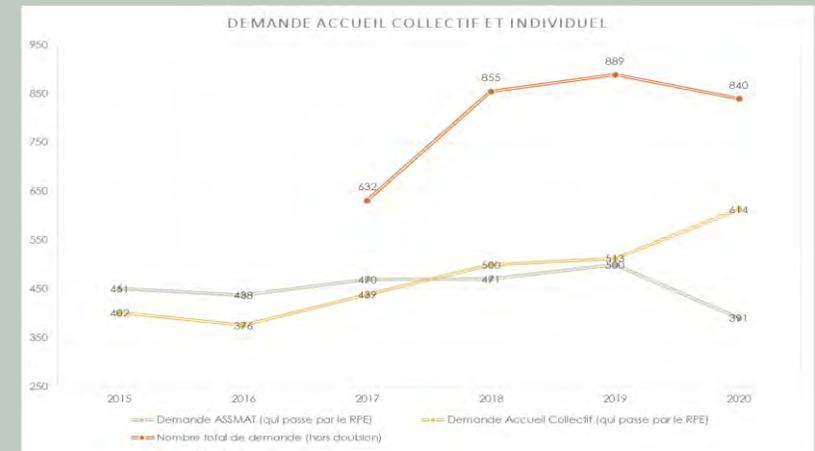
Évolution de l'accueil collectif

- Le nombre d'enfants de moins de 6 ans inscrits en EAJE reste stable depuis 2017. En parallèle à l'accueil individuel, on peut observer une hausse de la représentation des enfants de moins de 3 ans. Cette hausse de représentativité est lié à la loi pour une école de la confiance abaissant l'âge du début d'instruction obligatoire à 3 ans en 2019.
- Selon l'ONAPE (rapport 2018), le souhait de recourir à un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) comme mode de garde est plus fort que son utilisation. Nos données reflètent ce désir croissant, puisque la demande d'accueil en EAJE (ensemble EAJE du CCAS) ainsi que les demandes refusées (ensemble EAJE PSU) ne cesse d'augmenter. En effet, en 2020 à Niort, 34,77% des demandes d'inscription en EAJE restent non pourvues (ensemble EAJE PSU)
- Etat des lieux d'un manque de 13 ETP auprès d'enfants sur l'offre d'EAJE existante en Deux-Sèvres, ainsi que 2,2 ETP supplémentaires à créer. (CNAF rapport pénurie EAJE, 2022, 50% de taux de réponse de qualité en Deux-Sèvres). Cette information doit être mise en regard de l'augmentation du nombre de demande de place en EAJE.



L'accès aux accueils du jeune enfant – Synthèse

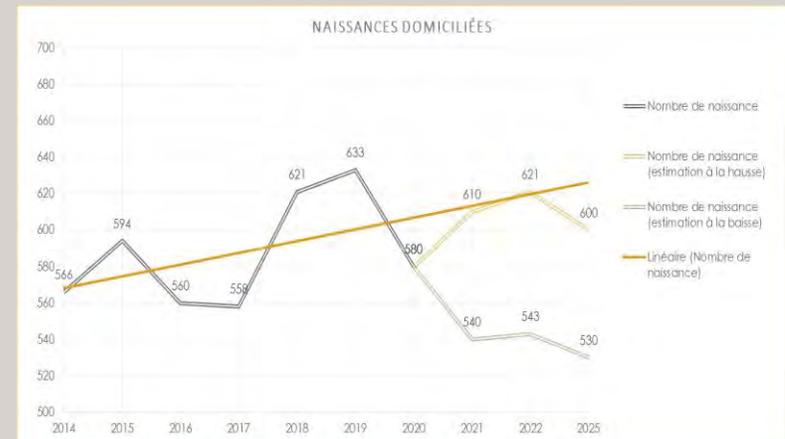
- À Niort le taux de couverture est de 76,9%. En d'autres termes, si toutes les familles recourraient à un mode de garde autre que la garde familiale, 23,1% des enfants niortais de moins de 3 ans ne pourraient pas accéder à un mode de garde formel.
- La progression de 5,98 points de pourcentage de 2017 à 2019 du taux de couverture niortais s'explique en réalité par une double mécanique :
 - à la diminution de l'offre d'accueil individuel (diminution du nombre d'assistantes maternelles)
 - Mais qui a été largement compensé par l'intégration au calcul du taux de couverture d'une structure existante devenue bénéficiaire de la PSU (en 2018).
- Hausse des demandes d'accueil passant de 632 en 2017 à 840 en 2020 (données des EAJE du CCAS). La chute de -5,5% en 2020 par rapport à 2019 est probablement liée à la crise sanitaire faisant référence aux multiples confinements qui lui sont associés.
- Le mode de garde favorisé des niortais reste clairement l'EAJE, avec 880 d'enfants inscrits de moins de 6 ans contre 488 inscrits chez une assistante maternelle. La tendance est affirmée avec l'accroissement des demandes en accueil collectif.



Scénarios

Estimation de la population

- L'estimation jusqu'à 2025 de la population de Niort est établie par l'INSEE lui-même, avec une évolution de +0,3% par année.
- Le chômage et surtout la perception des individus de leur situation actuelle et future constituent des arguments de poids affectant la fécondité de la population. Cela pourrait engendrer à retardement une diminution des besoins d'accueil. Mais en règle générale dans les pays européens, on observe surtout des effets de calendrier et le nombre de naissances à moyen terme est généralement peu affecté. (Kravdal, 2002 ; Adsera, 2005).
- Deux scénarios ont été établis suivant les deux estimations des naissances sur Niort. Un premier favorable à la reprise des naissances. Un deuxième moins favorable quant aux naissances sur le territoire.
- Pour le premier scénario, nous estimons le nombre d'enfants de moins de 3 ans à Niort avec l'idée que le ratio enfants de moins de 3 ans sur la population totale est resté stable depuis 2014 (part d'environ 2,78%). Idem avec les naissances domiciliées, le ratio est resté stable depuis 2014 (part d'environ 1%).
- Pour le deuxième scénario, nous estimons la part du nombre de naissances sur l'estimation de la population de 0,91%. La part des enfants de moins de 3 ans sur la population à 2,5%. A noter qu'en 2016, au plus fort du taux de chômage à Niort (7,7%), le nombre de naissances était de 560.



Construction des scénarios

On compte actuellement 425 places en EAJE et 155 assistantes maternelles (équivalent à 542 enfants gardés, dont 418 enfants de moins de 3 ans). Le scénario est construit sur le nombre moyen d'enfants inscrits par place d'EAJE et par assistantes maternelle puisque les moyennes sont relativement stables dans le temps. En moyenne sur une place en EAJE, 2,2 enfants y sont inscrits. Pour une assistante maternelle on avoisine les 3,5 enfants gardés de moins de 6 ans, 2,7 de moins de 3 ans.

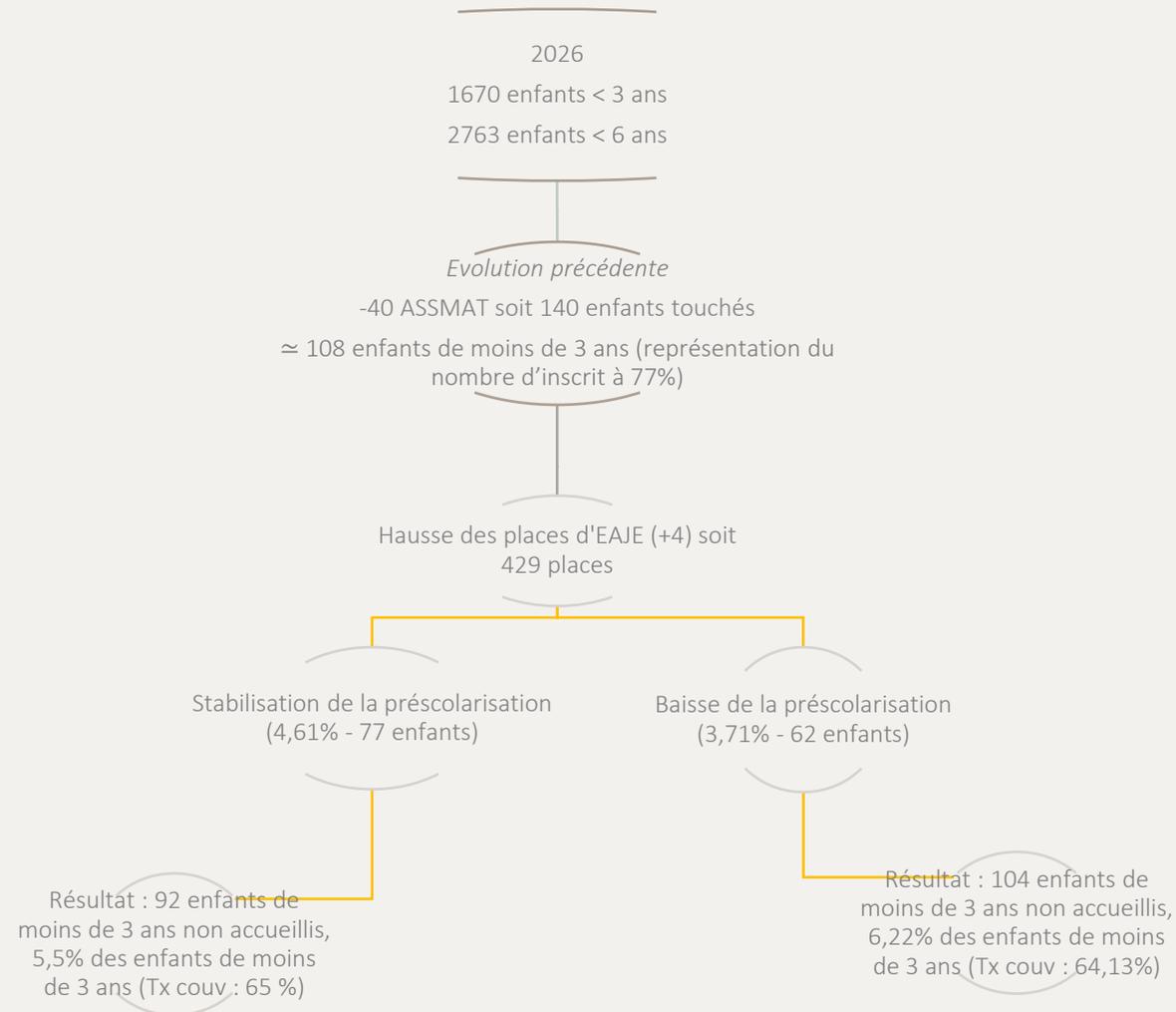
D'ici 2026, on estime une perte de 40 assistantes maternelles. Cette estimation est basée sur la perte moyenne annuelle de 10 assistantes maternelles des 5 dernières années compte tenu des départs à la retraite (24 assistantes maternelles, avec un départ à la retraite à 65 ans) et des primo agréments ainsi que les départs volontaires anticipés, équivalent à 140 enfants inscrits. Depuis le début de l'année 2022, la commune de Niort comptabilise déjà 15 radiations d'assistantes maternelles, dont 4 (26,6%) concernant des départs à la retraite. 8 d'entre elles (53,3%) concernent les demandes de radiations par les assistantes maternelles elles-mêmes, les autres motifs sont liés aux déménagements. 3 seulement ont obtenu leur premier agrément. On recense donc une perte sèche de 12 assistantes depuis janvier 2022.

À l'horizon 2023, il y a une possibilité d'ouverture de 4 places (\approx 9 enfants) pour le multi-accueil. Ces places seraient destinées aux enfants du personnel soignant. Les deux différents scénarios se basent donc sur un nombre de 429 places en EAJE.

Scénario 1 – Évolution favorable des naissances

Hypothèses :

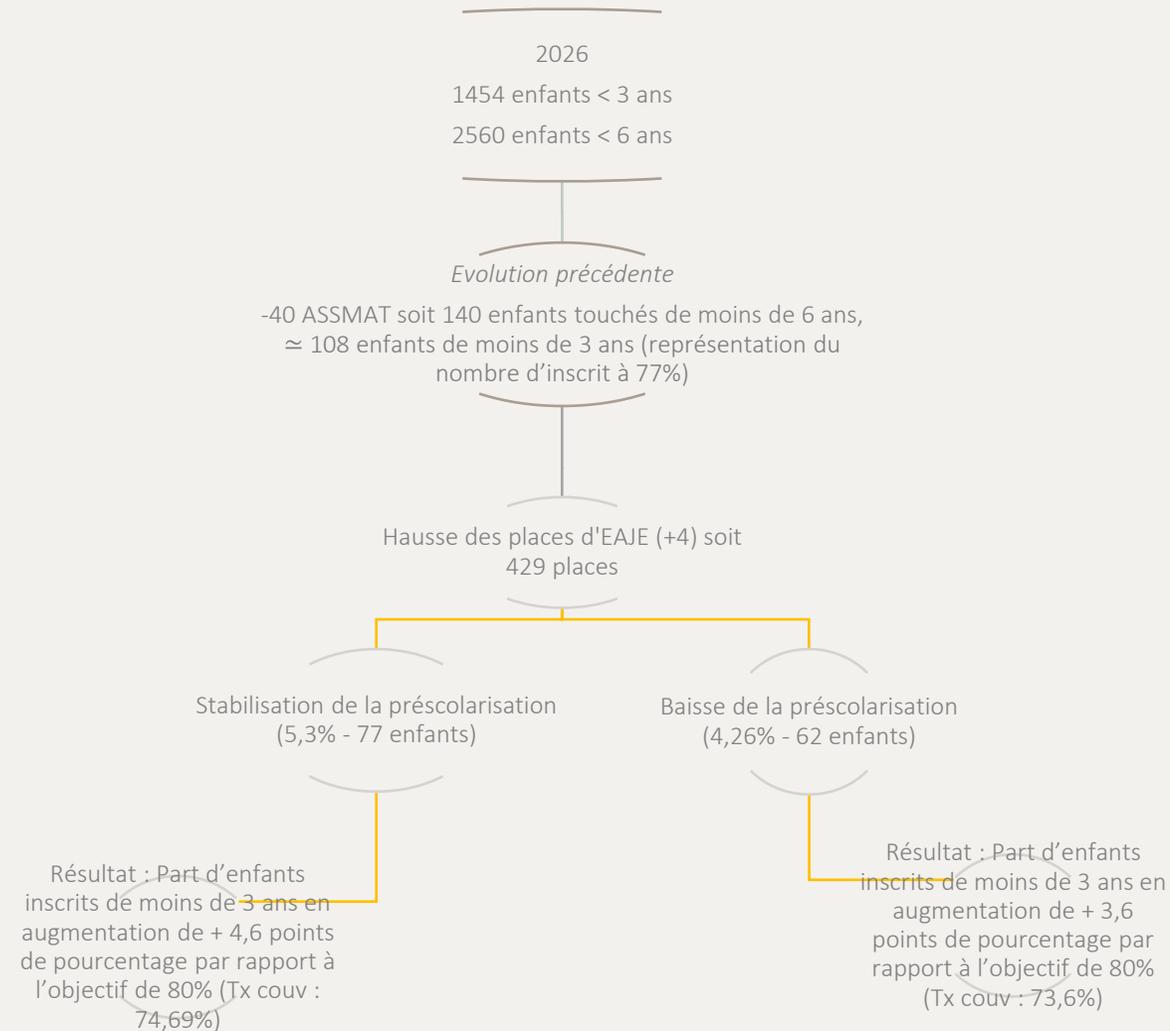
- Nombre de naissances à la hausse, donc nombre d'enfants de moins de 3 ans à la hausse.
- Perte de 40 assistantes maternelles
- 429 places en EAJE (\approx 944 inscrits)
- Stabilisation des 80% de la population des moins de 3ans gardée par un accueil formel.



Scénario 2 – Évolution défavorable des naissances

Hypothèse :

- Nombre de naissances à la baisse, donc nombre d'enfants de moins de 3 ans à la baisse.
- Perte de 40 assistantes maternelles
- 429 places en EAJE (944 inscrits, \approx 849 <3 ans)
- Stabilisation à 80% de la population des moins de 3ans gardée par un accueil formel.



Explication scénario

- La chute du nombre d'assistantes maternelles explicitée précédemment est plus que plausible, et peut-être sous-estimée dans la mesure où nous pourrions atteindre la perte de 40 assistantes dès 2025.
- Selon le premier scénario (évolution favorable des naissances), le nombre de places en accueil collectif à ouvrir pour compenser la perte des 92 enfants touchés par la réduction du nombre d'assistantes maternelles est de **42 places** (2,2 enfants par place).
- Pour un des scénarios alternatifs c'est-à-dire si nous prenons en compte une évolution très défavorable des naissances, aucune place n'est à ouvrir, si nous souhaitons garder un pourcentage du nombre d'inscrit dans un accueil formel à 80%. En revanche il est à garder en mémoire, que le deuxième scénario est extrêmement défavorable, et le nombre de naissances et d'enfants n'a jamais atteint ces niveaux sur le territoire.
- Certes l'évolution du nombre d'enfants de moins de 3 ans reste stable depuis 2017, néanmoins, on peut constater que la demande de garde d'enfants augmente d'année en année contrairement aux places d'accueil disponibles. Avec un nombre d'enfants inscrits de moins de 3 ans supérieur en accueil collectif qu'en accueil individuel, le mode de garde favori des niortais reste l'EAJE PSU, dont la demande est en croissance constante.
- Les besoins d'accueil actuels n'étant pas aujourd'hui pleinement couverts, la régression du nombre d'agrément et la stagnation des ouvertures de place d'EAJE que la commune de Niort subit mettent en péril un équilibre d'ores et déjà ébranlé.

La vie aux *Lucioles* :
La participation et l'inclusion des parents
dans l'accueil du jeune enfant
au multi-accueil *les Lucioles*, Parthenay

Monographie évaluative du multi-accueil Les *Lucioles*,
en partenariat avec la CAF des Deux-Sèvres,
Dans le cadre de la démarche CNAF *Premiers Pas*.
Janvier-Novembre 2021.



Introduction: le multi-accueil les *Lucioles*, évalué dans le cadre de *Premiers Pas*

En 2021, la CNAF. – architecte et principal financeur de la politique publique d'accueil du jeune enfant – a initié une démarche du nom de *Premiers Pas*. Cette démarche s'inscrit dans un changement de paradigme de l'accueil de la petite enfance. En effet, depuis un peu plus de dix ans, un ensemble de rapports¹ est venu recentrer les préoccupations autour du développement de l'enfant et partant, soulever la question des conditions favorisant un accueil de qualité. Avec *Premiers Pas*, l'ambition est d'aller au-delà du soutien à la création et au maintien de places d'accueil, **pour repérer et encourager des démarches visant à mieux inclure des publics distants ou en retrait des modes d'accueil** (parents en situation de pauvreté/précarité, situations de handicap) **ou consistant à mener au sein des modes d'accueil, des projets auprès d'enfants ou de parents, considérés comme favorables au développement de l'enfant et à l'accompagnement à la parentalité.**

Dans ce cadre, la CAF des Deux-sèvres a proposé que le multi-accueil *Les Lucioles*, situé sur la commune de Parthenay, dans le territoire de Gâtine puisse participer à la démarche d'évaluation, sur les trois axes que sont 1. le développement de projets propices à l'éveil des enfants, 2. L'inclusion des parents dans l'accueil de leur enfant, avec l'objectif de l'accompagnement de leur parentalité, 3. Le déploiement d'action de formation des professionnelles.

De janvier à juin 2021, 29 personnes ont été interviewées par téléphone pour des entretiens d'une durée comprise entre une heure et deux heures et demi, soit:

- **Deux personnes ressources** du territoire: l'Elue Petite Enfance et la directrice du Service Enfance Jeunesse de la communauté de communes de Parthenay Pays de Gâtine.
- **Seize professionnels** (sur un effectif total de 22 professionnels), dont 10 auxiliaires de puériculture/CAP petite enfance, le cuisinier, l'infirmière puéricultrice, 2 éducatrice de jeunes enfants, l'assistante administrative et la directrice.
- **Onze parents:** 9 mères et 2 pères.
- Outre 3 comités du pilotage tenus en visioconférence, la sociologue s'est déplacée sur le territoire les 10 et 11 septembre 2021 pour rencontrer la CAF, l'équipe de direction des *Lucioles*, l'Elue Petite Enfance et la directrice du Service Enfance Jeunesse, en vue d'une part, de préciser les conditions de possibilité administratives et financières du fonctionnement de l'établissement et d'autre part, de partager les résultats de l'étude avec l'équipe des *Lucioles* au cours d'une journée festive à la crèche.

Les **objectifs** qu'il s'agissait de documenter dans cette monographie étaient les suivants:

1. Décrire les principes et les actions que les professionnelles désignent comme « **soutien à la parentalité** »: quelle en est la finalité exacte et par quelles pratiques y parviennent-elles?
2. Décrire les principes et les actions constitutifs du travail d'**accueil de jeunes enfants en collectif**: quels en sont les fondements théoriques et les pratiques? Et qu'est-ce que cela suppose comme **dynamique d'équipe**, en termes de **conception et de mise en oeuvre du travail**?
3. **Inventorier les conditions de production d'un éco-système centré sur le *care*** envers les enfants, les parents, et comme principe de fonctionnement du collectif *Lucioles*: qu'est-ce qui **anime et motive les équipes**? Quels sont les **principes et leviers actionnés par la direction pour soutenir et développer l'engagement des professionnels**?

¹ « Pour un service public de la petite enfance » du Conseil d'Analyse Stratégique en 2007, jusqu'au récent rapport des « 1000 jours » pour l'élaboration d'une stratégie concertée d'action et de prévention en anténatal et postnatal auprès des enfants et des parents.

La perspective de la démarche étant à visée évaluative, le climat dans lequel elle s'est déroulée constitue un résultat. Les professionnels se sont tous montrés enthousiastes à l'idée d'échanger autour de leurs pratiques, montrant une capacité réflexive poussée. Les parents ont été plus difficiles à recruter, malgré un *flyer* affiché dans les murs de la crèche et plusieurs relances. Les répondants sont (classiquement) principalement des mères, en couple et actives, de profession liée à l'enfance (enseignante, éducatrice, animatrice de centre de loisir), qui ont exprimé des préoccupations fortement convergentes avec celles des professionnelles. Les sentiments de reconnaissance exprimés par les parents, de même que le détail de leur récit viennent corroborer le fait que la quête d'ajustement et de soutien des professionnels s'avère largement réalisée dans le cadre de l'accueil. Reste le point de vue des publics qui ne sont pas exprimés (principalement les milieux populaires et les pères) qui demeure énigmatique et qu'il y aurait tout intérêt à investiguer lors de travaux complémentaires.

1. Le « soutien à la parentalité » : de l'accueil de la vulnérabilité au développement de la parentalité.

Là où l'observateur extérieur peut se représenter quelque chose du *challenge* lié à l'accueil de tous petits enfants en collectif, l'enjeu lié aux parents apparaît beaucoup moins préhensible. Car au-delà de la phase potentiellement délicate de l'intégration des familles à leur arrivée, c'est bien l'enfant qui est accueilli, les parents n'étant finalement au contact de la crèche que de manière marginale, quelques minutes le matin et le soir, et au cours de quelques rassemblements dans l'année. Pourtant, les parents sont extrêmement présents dans le discours des professionnelles qui insistent sur le fait que l'évolution des *Lucioles* (et du monde de l'enfance en général) s'est traduite notamment par un changement radical de leur place. Et en effet, là où auparavant ils n'entraient pas dans la crèche et se limitaient à déposer leur enfant, ils sont désormais non seulement invités à entrer et à venir au sol près de leur enfant et de l'auxiliaire, mais aussi à exprimer leurs attentes concernant l'accueil et ce qu'ils veulent savoir de ce que leur enfant vit dans la journée. Ils sont donc **positionnés non pas comme des usagers extérieurs et passifs de l'établissement, mais comme des parties prenantes, légitimes dans leur vision et leurs attentes spécifiques**. Le message qui leur est d'emblée transmis par l'institution est que, **même marginalement présents, ils sont acteurs de l'accueil de leur enfant: ils ont une voix, et elle compte**; reste à voir selon quelles modalités.

L'arrivée à la crèche...

L'admission comme première rencontre: temps, attention et prise en compte de chacun.

L'entrée des parents en crèche se fait par l'entretien d'admission, positionné par la directrice comme une véritable rencontre, dans laquelle elle engage d'emblée deux composantes spécifiques aux *Lucioles*. Premièrement la largesse du temps mis à disposition, deuxièmement la pluralité des acteurs - le rendez-vous est planifié de manière à ce que les deux parents puissent venir et, côté crèche, la présence de la puéricultrice est recherchée. L'idée est en effet d'une part que les parents puissent avoir **l'espace de poser toutes leurs questions** sur le fonctionnement de l'établissement et aussi qu'ils puissent **partager leurs préoccupations relatives à leur enfant**, né ou pas, et donc à la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, etc. D'autre part, le fait que tous les acteurs concernés soient présents permet que le point de vue de chacun soit pris en compte, y compris d'ailleurs en cas de divergence: la **discussion** entre parents et crèches mais plus encore entre parents est recherchée, dans la mesure où elle est **gagée à la fois d'implication, mais aussi d'ouverture des possibles, de réflexion et de choix éclairés**. Si côté crèche, les professionnelles reconnaissent le caractère chronophage et organisationnellement complexe de cette manière de faire, les parents interrogés soulignent unanimement qu'ils ont été mis en confiance dès ce premier moment, en raison de cet espace offert autant que de besoin, et de l'écoute et de la disponibilité de l'équipe de direction qui prend soin de ne laisser aucune de leurs questions sans réponse.

La « familiarisation » : sécuriser l'enfant et conserver l'intégrité des parents contre la perte, en positionnant la crèche comme une extension de l'intimité des familles.

Si l'entretien d'admission apparaît comme un moment fort, l'étape suivante l'est d'autant plus qu'il s'agit de l'« adaptation », période d'une quinzaine de jours au cours de laquelle les familles s'habituent à la crèche et *vice versa*. A première vue, cette progressivité de l'accueil séquencé en plages de présence de plus en plus étendues de l'enfant, avec ses parents d'abord, puis sans eux, apparaît nécessaire à ce que le jeune enfant se fasse à sa nouvelle vie. Il s'agit en effet que ce petit, souvent un bébé de deux mois et demi, puisse supporter d'être déposé chaque matin par ses parents, pour des journées longues jusque 10 heures, dans un lieu étranger, avec des adultes étrangers et un collectif de jeunes enfants qui l'est tout autant. **L'enjeu est que cette transition ne soit pas vécue sur le mode de la perte, l'enfant ayant à retrouver à la crèche des figures d'attachement lui permettant de conserver sa base de sécurité interne² et à constituer de nouveaux repères dans cet univers radicalement étranger.**

Ce que les professionnelles soulignent cependant, c'est que cette adaptation est tout autant celle des adultes qui se séparent de leur petit, souvent pour la toute première fois, et qui eux aussi affrontent le spectre de la perte. Les entretiens réalisés avec les parents montrent effectivement que le choix de faire garder leur enfant supposent plusieurs formes de **déssaisissement**: ne plus partager avec l'enfant l'essentiel de son temps et renoncer à être son « pourvoyeur de soin » (en anglais *care giver*) exclusif dans l'intimité de la maison - et de **délégation**, puisqu'il s'agit d'autoriser que leur enfant partage désormais sa vie avec d'autres, en dehors de la maison et sans eux.

Les connaissances théoriques et l'engagement sensible des professionnelles dans leur pratique est ce qui leur permet de savoir que **le processus de séparation doit être conçu de manière à rendre possible un réaménagement et non une perte**. Concrètement, la transition s'opère à deux niveaux. D'une part, par le fait d'**établir un dialogue avec le parent qui est invité à s'exprimer sur le rythme et les habitudes de son enfant**. Bien que l'accueil d'un enfant en collectif suppose nécessairement une transformation de nombre de manières de faire et donc de repères pour lui, l'idée est tout de même aux *Lucioles* (et ce n'est pas la politique de tous les EAJE³) d'essayer de conserver au maximum ses habitudes, afin d'adoucir la transition. Mais écouter attentivement les parents sur ce qui compte pour eux dans la manière de prendre soin de leur enfant n'est pas seulement une **information permettant de connaître leur enfant**, elle est tout autant destinée à **les connaître et à les prendre en compte eux**, dans leur souci que leur enfant soit entouré au mieux en leur absence. Autrement, dit, prendre le temps de mettre parent en situation de donner le mode d'emploi de son enfant (à partir d'un « livret d'accueil » élaboré par l'équipe pour fluidifier l'échange) permet de **le positionner, non pas dans la dépossession, mais comme un acteur qui a la maîtrise de la transmission de son enfant**.

L'exemple du seul cas où cette étape s'est mal engagée révèle *a contrario* l'importance de l'attention engagée dans ce processus: une mère a tenu à nous raconter que 3 ans auparavant, alors qu'elle avait du mal à laisser son bébé, l'auxiliaire lui avait « *pris des bras* » et lui disant: « *fais un bisous et dis au revoir à maman, maintenant, elle doit partir au travail* », ce qui s'est traduit par 3 ans d'une certaine anxiété et le sentiment de ne jamais pouvoir dire et demander tout ce dont elle aurait eu besoin concernant sa fille. Ce que montre cet épisode, c'est la nécessité que les professionnelles soient « à l'écoute », pour pouvoir se caler sur le rythme du parent qui doit pouvoir confier son enfant sans ressentir de pression; c'est d'ailleurs cette absence de pression que les parents ont pu, dans l'ensemble, vivre et apprécier. Cette « écoute » renvoie à la part plus implicite du processus de familiarisation, qui se situe sur un **plan corporel et émotionnel**. Ce qui renvoie au **travail de care** engagé dans les activités avec les enfants, mais aussi dans l'accueil des adultes.

Le *care* est traduit en français de manière peu satisfaisante par le fait d'éprouver de la « sollicitude » et de « prendre soin » des vulnérables, alors le mot en anglais signifie tout à la fois le fait de se sentir *touché*

² John Bowlby, *Attachement et perte*, Paris, PUF, 1978.

³ cf. Par exemple Anne-Lise Ulmann, Sophie Odena, « La catégorisation au cœur de l'activité avec des tout-petits. Manières de dire et manières de faire le travail dans les crèches ». In: *Revue des politiques sociales et familiales*, n°136-137, 2020. *Socialisation de enfants. Intentions, attentions et injonctions*. pp. 24-37.

émotionnellement et concerné éthiquement, au point d'*engager des pratiques* de sorte que le vulnérable se sente moins démuné et dépendant, davantage acteur d'une vie autonome⁴. Les neurosciences apportent un éclairage décisif sur la manière dont le *care giver* (ou pourvoyeur de soin) parvient au décryptage des besoins de vulnérables souvent sans paroles avec la mise en évidence de « neurones miroir ». Celles-ci s'activent lorsqu'un observateur engage son attention vers un observé, « en miroir » de ce qu'il lui voit faire et éprouver, comme si le cerveau de l'observateur mimait sans agir ce qu'il perçoit de la réalité de l'observé. L'attention centrée sur le vulnérable permet donc une **compréhension** par le « **partage d'états** », à partir de quoi **le care giver peut s'ajuster au vulnérable, dans une relation « accordée »**.

Ce que l'on résume sous le vocable vaste et vague d'« accueil », suppose donc des pratiques professionnelles subtiles et exigeantes, consistant à engager toute sa sensibilité pour s'accorder aux vulnérables et les soutenir dans l'incapacité ou l'épreuve. C'est ce qui rend possible de répondre aux besoins de chaque bébé, bien que chaque professionnelle en ait plusieurs en charge. Et de rassurer chaque parent quant au spectre de la perte. Ceci s'opère, d'une part, on l'a vu plus haut, en le positionnant comme un transmetteur actif des clés de lecture et de soin de son enfant, d'autre part sur un versant plus émotionnel. **Le parent est en effet invité à exprimer la part de mal-être, de doute, voire d'anxiété sur l'accueil**, ce que nombre de parents ont dit éprouver, en réalisant que leur bébé serait accueilli en même temps que dix autres, par des professionnelles au nombre de quatre, maximum. A ce niveau il s'agit de se montrer à l'écoute d'un parent plus ou moins incapable de « garder la face » et de **prendre la mesure de ce qui le traverse, c'est-à-dire de partager ses états psycho-affectifs, tout en conservant sa propre stabilité d'accueillant**. Ce faisant, le parent peut expérimenter qu'il peut venir « **se déposer** » à la crèche, quelles que soient ses fragilités, et trouver **des professionnelles qui écoutent, comprennent, et se montrent rassurantes en conservant leur contenance**, et aussi en leur **donnant des « gages de fiabilité »**.

Lors de la familiarisation, ce gage de fiabilité consiste en cette liberté de parole, qui même lorsqu'elle dit un tourment, est prise en compte. Car en sus de l'écoute, le rythme et les modalités de la familiarisation sont adaptées en fonction des besoins de chaque famille. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, aux *Lucioles*, l'équipe a choisi de substituer au terme habituel d'« adaptation » celui de « familiarisation ». A la différence de ce qui se passe encore aujourd'hui dans d'autres EAJE, les *Lucioles* ont voulu rompre avec la logique descendante de l'institution s'imposant à l'usager. Aux *Lucioles*, tout processus relationnel est pensé sur le mode de la **réciprocité**: des deux côtés, l'autre est inconnu et étranger et chacun est acteur du « faire connaissance » de l'autre.

Affirmer qu'on recherche la constitution d'un ensemble « familial » incluant professionnelles, enfants et parents dit quelque chose de fort de la philosophie des *Lucioles*, puisqu'étymologiquement, le terme signifie « **qui fait partie de la vie de la maison** »; il renvoie donc à un type de **connaissance intime**, dans un registre de **grande proximité**. **Concevoir l'accueil comme une « familiarisation » signifie que si la crèche est bien un monde différent de celui de la famille, elle ne se positionne pas comme jadis sur le mode de la différence radicale et de la coupure, mais comme une ouverture du monde familial vers l'extérieur, dans une relation de continuité**. **Pour tous les parents confrontés au spectre de la perte, de manière plus ou moins intense, la crèche se propose comme un univers en plus, complémentaire, une nouvelle appartenance plus vaste**. Au terme de la familiarisation, le remaniement ouvre en effet sur un **système tri-partite où tous, enfants, parents et professionnelles sont intégrés en un ensemble « accordé » où chacun peut exister pleinement, voire ses besoins reconnus et avoir une voix**.

La vie à la crèche...

La capacité du parent au **dialogue autour de l'enfant** et le fait qu'il s'approprie la possibilité de venir **se déposer dans ses fragilités**, sont deux dimensions constitutives de *cette extension du rôle parental*

⁴ Dans le travail de *care*, quatre dimensions ou étapes apparaissent constitutives: attention, responsabilisation, savoir-faire et prise en compte de l'expression du vulnérable, cf. L. Raïd, 2009, « *Care* et politique chez Joan Tronto », in Sandra Laugier, Pascale Molinier, Patricia Paperman (éds), *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot, 2009, pp. 58-87

qu'est le rôle de « parent d'enfant accueilli en crèche ». Ce sont deux dimensions qui se forment dès la familiarisation, s'exercent tout au long des trois années de l'accueil de l'enfant en crèche, et sont ce qui permet le **développement de la parentalité**. En effet, « soutien » et « développement » sont les deux versants d'une même médaille consistant à **faire de l'exercice parental** - lequel inclut le décryptage de ce qui se joue pour l'enfant et l'élaboration de réponses qui soutiennent son développement - **un positionnement qui fait l'objet d'un travail de mise en mots et de réflexivité, nourri d'apports extérieurs** (expertise partagée, pratiques observées, suggestions). On rendra compte ici de moments et circonstances clé où ce rôle doit s'actualiser et de ce qui se joue alors entre professionnelles et parents.

Les transmissions:

un moment de jonction entre univers d'accueil et univers familial.

Les transmissions du matin et surtout du soir sont *les* moments d'échange autour de l'enfant, moments cruciaux pour les parents qui nous ont parlé, mais aussi pour les professionnelles habitées par un questionnement permanent (aux *Lucioles* comme ailleurs, y compris chez les assistantes maternelles⁵) sur ce que devraient être son contenu et ses modalités. En effet, les transmissions constituent le **point de jonction - et donc de potentielle tension - entre un univers de travail d'accueil du jeune enfant et un univers familial de parents, tous différents, et intimement concernés**. Ce moment est donc à la croisée de **plusieurs enjeux**, ce qui le rend particulièrement délicat.

Lorsque les professionnelles évoquent les transmissions, elles disent qu'elles recherchent à **donner spontanément aux parents ce qu'ils attendent en termes d'information sur la journée de leur enfant**. L'exercice est très ambitieux, si l'on se souvient qu'une section peut accueillir jusque 28 enfants, ce qui suppose de parler le soir à une cinquantaine de parents singuliers, de ce qui s'est passé pour chacun des 28 enfants, qui ont vécu une journée avec au maximum 5 professionnelles qui ne sont toutes là, ni le matin, ni le soir et susceptibles en journée de vivre des séquences de temps entières en parallèle, chacune avec un sous-groupe d'enfants. Cela suppose des pratiques d'**observation**, de **mémorisation** des données physiologiques (repas, contenu des changes, sommeil) et des activités réalisées, mais aussi de **sélection** de « moments clé » vécus par chaque enfant, et enfin de **transmission** orale et écrite aux autres collègues, pour que celle qui sera là lorsque le parent viendra chercher son enfant soit en mesure de lui restituer toutes ces informations. Les **parents interviewés** en parlent d'ailleurs comme une sorte d'**exploit qui suscite toute leur admiration**: même ceux dont l'enfant n'est accueilli qu'à temps partiel (deux ou trois demies journées par semaine) et depuis récemment soulignent qu'on leur donne d'emblée toutes les informations qui comptent pour eux, et avec un luxe de détail. Leur **problème** à eux n'est d'ailleurs pas le contenu de la transmission mais **l'accès aux professionnelles** à des horaires où plusieurs parents sont susceptibles d'attendre pour récupérer leur enfant et qui souhaitent aussi avoir leur moment de transmission. Plusieurs d'entre eux ont évoqué des **stratégies** consistant à venir, lorsqu'ils le peuvent, à des moments qu'ils savent plus « creux » ou à attendre jusqu'à ce que leur professionnelle ait un peu de temps à leur accorder.

Sous couvert de transmission d'information factuelle, ce qui est en jeu sont des dimensions essentielles de l'accueil: d'une part, en donnant d'emblée à chaque parent exactement ce qu'il attend, les professionnelles donnent des « **gages de fiabilité** » quant au fait que leur enfant, quand bien même il est accueilli aux côtés de nombreux autres, fait l'objet d'une attention et de soins tout à fait singuliers. Pouvoir répondre de cela, c'est **sécuriser le parent dans son besoin de care giving, en lui montrant à quel point lorsqu'il laisse son enfant à la crèche, c'est en quelque sorte à des alter ego**, des personnes qui entourent son enfant pour qu'il soit parfaitement bien, même en son absence. Mais la transmission n'est pas qu'une somme d'éléments d'information et ce qu'attendent certains parents, c'est un **récit** de la journée de leur enfant, de telle sorte qu'ils puissent accéder à un vécu qu'ils n'ont pas partagé mais dont ils peuvent s'imprégner. En ce sens, la transmission s'apparente à une **restitution** au sens où ils **recupèrent**, au sens fort du terme, **des fragments clés d'un temps que l'enfant a vécu avec d'autres**, ce qui leur permet de

⁵ Cécile Ensellem, 2019, *Etude sociologique sur les pratiques des assistantes maternelles*, Rapport pour l'UNAF et l'UFNAFAAM.

reprendre le fil d'une vie partagée avec leur enfant, non pas là où ils l'ont laissé le matin mais là où ils se retrouvent le soir, **en faisant de ce que l'enfant a vécu de son côté un objet d'interaction partagée**.

Décalages, incompréhensions et conflits:

prendre en compte les singularités tout en conservant le cadre d'accueil.

La transmission est le moment où se croisent les regards posés sur l'enfant: professionnel d'une part, parental d'autre part, ce qui peut supposer un écart considérable entre l'un et l'autre, et ce d'autant plus que les familles sont socio-culturellement éloignées de l'univers de la crèche (familles que nous n'avons pas pu entendre, mais dont les parents interrogés nous ont parlé). **Les professionnelles peuvent alors se retrouver tiraillées, de manière plus ou moins vive, entre le souhait de répondre à leurs attentes et le souhait de les amener plus loin dans l'écoute des besoins développementaux de leur enfant.**

Cet enjeu se retrouve à la fois dans la question des transmissions, au sens où si les parents socio-culturellement proches de la crèche sont demandeurs de transmissions riches, friands de pratiques d'éveil et enclins à venir discuter et « se déposer » en crèche, d'autres parents apparaissent plus distants et moins diserts. Ce sont ceux qui sont les plus susceptibles de se contenter des transmissions rapides, réduites aux informations physiologiques, apparemment considérées comme le noyau significatif de la **vie de l'enfant, peu envisagé comme un être qui a sa propre vie d'expérimentations et de sociabilité, toute aussi digne d'intérêt**. Dans ces cas-là, les professionnelles peuvent se retrouver avec un sentiment de **décalage face à des parents qui ignorent quelque chose de la vie de leur enfant, ce qui peut susciter chez elles des sentiments mélangés**, de frustration, de lassitude ou d'une sorte de colère. Ce décalage se retrouve aussi dans les cas d'**incompréhension des parents autour de certains projets**, par exemple *Pieds nus*, ou dans des incompréhensions autour de **mots** qui ont des significations inverses entre professionnelles et parents.

Dans les deux cas, la crèche propose des pratiques pensées pour le développement optimal de l'enfant: le pied dévêtu de la chaussette doit permettre que l'enfant mobilise toutes ses facultés motrices; mais les parents peuvent vouloir privilégier le confort et se montrer réticents, voire refuser de le faire chez eux. Il en va de même sur les incompréhensions autour par exemple du « rythme » qui à la crèche signifie respecter le rythme de l'enfant en ne le réveillant pas pour le faire manger, alors que pour les parents, cela signifie au contraire donner un rythme à l'enfant, en l'alignant sur les allers et venues de la famille. Ce genre de décalage donne lieu à l'ouverture d'un **espace permettant une explicitation des différences de points de vue et une négociation autour de la vie de l'enfant en crèche, car si l'institution sait se montrer souple, il n'est pas question qu'elle renonce à son cadre d'accueil**, axé sur les besoins de l'enfant. La **réussite de la négociation repose sur un processus d'argumentation progressif qui doit déboucher sur des concessions de part et d'autre**; sur la question du rythme, l'issue pourra être que l'enfant n'est pas réveillé jusqu'à une heure limite, à partir de laquelle les parents souhaitent le récupérer, goûter pris. En sens inverse, les **exigences** de certains parents quant à des modalités de soins spécifiques sont entendues mais **acceptées seulement si cette considération pour enfant en particulier n'empiète pas sur les soins à prodiguer aux autres enfants, auquel cas, il s'agirait de favoritisme**.

L'écoute, l'argumentation claire du sens du cadre et des conditions qu'il rend possible ou pas, l'ouverture d'espaces successifs de dialogue incluant des membres de la direction, la stabilité émotionnelle des professionnelles, quelles que soient les circonstances, sont autant de compétences et de supports qui rendent possible la conservation du cadre dans un esprit de bienveillance. Il s'agit d'un véritable travail, au sens d'un processus à mener et faire aboutir, lequel sollicite un ensemble de compétences subtiles, qui doivent pouvoir être engagées et maintenues, même dans les circonstances les plus tourmentées. Les plus délicates sont certainement celles où l'intégrité du parent est remise en cause, classiquement lorsqu'un enfant subit l'expression physique d'un congénère et se retrouve griffé ou mordu. Les parents peuvent alors éprouver le sentiment que leur enfant a été insuffisamment protégé, ce qui défait le sentiment de sécurité qu'ils entretenaient avec la crèche, parfois même, jusque déborder les murs et conflictualiser les relations avec les parents de l'enfant qui a agi. Participer à la reconstitution de leur intégrité suppose alors de revenir sur l'événement, selon les modalités ci-dessus, aussi longtemps qu'ils en manifestent le besoin.

Une autre circonstance où **l'intégrité du parent apparaît comme remise en cause, renvoie de manière beaucoup plus surprenante aux aspects positifs de la vie de l'enfant à la crèche que le parent refuse de « voir »**. Cela renvoie par exemple aux progrès des bébés qui vivent leurs « premières fois » à la crèche (se retourner, marcher, etc.), dont les parents peuvent explicitement dire qu'ils ne veulent pas le savoir; ou encore au fait que l'enfant récupéré « sale » le soir n'est pas l'enfant propre livré le matin, ce qui semble vécu comme une dissonance. Il est intéressant de le souligner car dans les deux cas de figure, il y a une **résurgence du spectre de la perte, sinon de l'enfant, du moins d'une vie partagée avec lui au sein d'un univers familial cohérent**. Dans le premier cas, ce qui est perdu sont les premières acquisitions qui marquent des étapes déterminantes de l'évolution de l'enfant. Dans le second, la dissonance associée aux « traces » de la crèche sur les vêtements, signifie que l'enfant récupéré n'est plus tout à fait identifiable comme le sien. Ces deux types d'éprouvés manifestent que **la continuité maison/crèche a subi quelques éclats**, ce qui donne lieu à des **tensions**, face auxquelles les **professionnelles peuvent rester perplexes**, puisque **répondre à la demande du parent implique d'occulter une partie de ce que l'enfant vit**. **L'antagonisme perçu par le parent entre l'enfant qui est le leur dans l'espace familial et la « deuxième vie » de l'enfant à la crèche génère alors chez les professionnelles un dilemme entre le respect de la singularité du parent et le respect de ce que l'enfant développe en crèche**. On reviendra sur ce point en conclusion.

2. Principes et pratiques d'accueil du très jeune enfant: « posture phare » des adultes, motricité libre des enfants et organisation du collectif de travail.

La « posture phare », une exigence nécessaire à la « base de sécurité » de l'enfant.

Rendre réellement compte des pratiques d'accueil du jeune enfant à la journée représenterait une recherche monographique excédant largement les objectifs et le périmètre de la présente évaluation. On se limite ici à en restituer deux principes directeurs, le premier côté adulte, à savoir la « posture phare », le second qui est choix concernant les enfants, celui de la maximisation de la « motricité libre ». L'enjeu est de mettre en évidence les valeurs qui font l'objet de choix pédagogiques aux *Lucioles* et les implications que cela comporte en termes de **fonctionnement en équipe**. En effet, **les pratiques d'accueil de collectifs d'enfants sont fondamentalement des pratiques collectives d'adultes qui exigent un haut degré d'articulation entre professionnelles, afin de former un tout cohérent permettant d'éviter ruptures et heurts dans la prise en charge de petits enfants**.

La « posture phare » est une pratique *princeps* qui représente à la fois à **une nécessité pour les enfants et une contrainte pour l'organisation de l'équipe**. La dénomination de « posture phare » est issue des travaux d'Anne-Marie Fontaine⁶ qui a mis en évidence les liens entre le positionnement des adultes dans l'espace, l'environnement matériel (espace « balayable » par le regard de l'adulte ou au contraire soustrait au regard par l'existence de meubles ou de recoins, quantité de jouets identiques disponibles) et les effets sur les conduites des enfants sur les axes de l'exploration (fondamentale pour le développement moteur et cognitif) et de la collaboration *versus* conflit. Prendre la « posture phare » signifie que l'adulte doit pouvoir voir tous les enfants et être visible d'eux, pour permettre que chacun sache que sa figure d'attachement est disponible et conserve sa sécurité intérieure, facteur de stabilité du groupe.

Cette exigence est étroitement corrélée à l'organisation du travail, puisque selon la taille du groupe et le nombre de professionnelles présentes, il n'est pas forcément possible de constituer un sous-groupe autour d'une autre activité, s'il ne reste pas suffisamment de professionnelles pour assurer la « posture phare » dans l'espace de la section. Or cette exigence développementale, qui devrait être reconnue comme une nécessité non négociable, s'avère directement liée à la question du **taux d'encadrement**. Les enfants sont toujours en

⁶ Anne-Marie Fontaine, « Adultes, Enfants, espaces de Jeux », in Boris Cyrulnik & Laurence Rameau, 2012, *L'accueil en crèche*, Paris, Philippe Duval.

très grand nombre au regard de l'effectif optimal de professionnelles prévu⁷, ce qui fait de l'allocation de l'attention - cette denrée à la fois essentielle et comptée - un enjeu de chaque instant, parfois facteur de tension. En effet, la configuration grand groupe / sous groupes est changeante et surtout, il apparaît de multiples circonstances au cours desquelles l'attention d'une professionnelle peut être requise pour un seul enfant (ne serait-ce que le change), ou une famille (des parents qui reviennent prendre leur enfant au cours de la journée - ou, ce qui n'arrive pas aux *Lucioles* grâce à la présence d'une assistante administrative, le fait de devoir répondre à des familles au téléphone), sans compter que certaines plages horaires ne sont pas couvertes par l'ensemble de l'effectif des adultes.

On imagine dès lors à quel point **les professionnelles doivent, en sus de l'attention qu'elles engagent envers les groupes de petits enfants, être accordées entre elles pour que la modification de la configuration des groupes s'opère avec fluidité, sans déstructurer leur dynamique, ce qui est générateur de perturbations émotionnelles et comportementales** (cris, pleurs, conflits, gestes défensifs). Ce défi lié à l'allocation de l'attention a été souligné massivement par les parents qui, non seulement, adoptent des stratégies pour avoir des temps de partage qui sont ceux du soutien et du développement de la parentalité - mais parmi les voeux qu'ils ont pu formuler en fin d'entretien, ont appelé à des conditions de travail plus respectueuses de l'engagement des professionnelles dans la qualité de l'accueil.

Motricité libre des enfants, ajustement permanent des adultes.

Le principe de « motricité libre », issue de l'expertise de Pikler Loczy, a vu sa pertinence largement confirmée par les neurosciences qui montrent l'importance des **expériences initiées par l'enfant pour le développement de ses capacités motrices, de coordination globale et fine, et *in fine* la mise en place de son schéma corporel.** Lorsque l'on se souvient que le développement cognitif a pour fondement « l'intelligence d'action » développée par l'enfant au cours de ses conduites exploratoires, on comprend à quel point l'expérimentation la plus libre est le fondement décisif de tout le développement humain. En tenir compte dans les pratiques suppose d'une part, **de limiter l'installation des enfants dans des équipements territorialisants de type transat pour les laisser évoluer à leur gré. D'autre part, de maximiser les opportunités d'éveiller l'intérêt de l'enfant par tous les moyens possibles, ce qui donne lieu aux « projets » développés par les *Lucioles* en nombre:** de *Pieds nus* à la langue des signes, de la maximisation du temps en extérieur, été comme hiver, à la confection de tout un tas de supports de découverte sensorielle, les équipes apparaissent totalement investies. Fait remarquable, ce n'est pas par elles qu'on en a pris la mesure, puisqu'elles ne parlent que de leur quête permanente d'accordage aux besoins des petits et des grands. Ce sont les entretiens menés avec les parents qui en ont révélé l'ampleur, puisque plusieurs d'entre eux ont décrit en détail leur émerveillement devant un environnement entièrement pensé et travaillé pour capter l'attention des petits et favoriser leur éveil.

Pendant, ce qui est constitutif de la liberté du bébé est constitutif de la mobilisation de l'adulte, mobilisation de tous les instants, même si elle varie selon les moments de la journée, selon que l'heure est à l'exploration, au repas, ou à la sieste. Cette mobilisation varie également en fonction des âges, puisque chez les bébés, c'est l'adéquation au rythme de chacun qui est visée, tandis que chez les grands, les scansion de la journée sont collectives; par contre, la gamme des activités des grands est bien plus étendue.

Le **choix pédagogique consistant à maximiser la motricité libre à tout âge** fait l'unanimité des équipes et s'avère plébiscitée par les parents interrogés. Mais cela a des **conséquences sur le fonctionnement de l'établissement,** dont notamment, l'ensemble des professionnelles l'a souligné, des **temps de discussion importants et réguliers.** La liberté d'expérimentation des enfants et la créativité des professionnelles implique d'**allouer de véritables espaces à la coordination pratique et conceptuelle à l'activité.** Ces temps doivent permettre de **revoir ce qui a été mis en place, en prenant en considération les retours de chacune, puisqu'engager dans la durée un haut niveau d'attention et d'énergie avec fluidité suppose d'être convaincue dans le détail du sens et du bien fondé des pratiques.**

⁷ soit de 3 à 4 bébés par professionnelle et de 5 à 7 enfants de moins de 3 ans par professionnelle.

Or, lorsqu'on prend la mesure de la densité en enfants, en besoins à pourvoir, en activités à organiser, en contraintes à gérer, on comprend que la journée n'est pas exactement le moment où va pouvoir s'exprimer, se discuter ou même se négocier ce que l'on voudrait faire. Logiquement, **ces discussions doivent donc avoir lieu hors temps d'accueil**. Elles ont donc lieu *avant*, à l'occasion de la préparation de la « rentrée »; *après*, lorsque l'équipe évalue qu'une mise au point est nécessaire et ce, quand bien même cela implique de rester hors horaire. Et parfois *pendant* l'accueil, auquel cas c'est l'équipe de direction qui prend le relais pour permettre à l'équipe de se mettre au diapason. Ceci signifie qu'aux *Lucioles*, **le temps « hors usagers » apparaît comme légitime du point de vue de la direction qui en donne les moyens financiers** (le temps consacré étant récupéré par les personnels) **et organisationnels**, lorsque la direction se substitue avec souplesse aux équipes. Cette souplesse se retrouve également du côté des équipes, qui restent après le travail, reviennent pour les ateliers du samedi et ont continué à « *avancer sur les projets en visio pendant le confinement* ». L'engagement est celui de tous et à tous les instants, avec un enthousiasme perceptible et un pragmatisme certain: la parole qui circule est investie comme un outil efficace, permettant de négocier les divergences et de résorber les tensions

3. Conditions de production d'un éco-système caring.

Vie d'équipe: responsabilisation individuelle et confiance dans le collectif, les garanties d'équilibre.

Interrogées sur l'intensité et la permanence de l'engagement, les professionnelles répondent que c'est leur choix - « *c'est ce qui permet d'avancer et de mettre des choses en place* », sachant que l'« *on n'a rien sans rien* » - mais livrent aussi plusieurs clés de leur motivation.

- **La passion pour leur métier dans sa dimension de care**, c'est-à-dire comme réponse qui doit se réinventer en permanence pour s'ajuster aux besoins, des enfants et des parents. Plusieurs professionnelles font référence à ce qu'elles ont éprouvé dans leur propre parcours parental, mais aussi au cours de leur enfance pour souligner leur *credo*; à savoir que les connaissances scientifiques d'une part, le soutien humain d'autre part, sont facteurs de développement et d'épanouissement. Elles semblent habitées du sens de leur travail, qui imprègne leur identité professionnelle, mais s'origine dans une expérience personnelle, voire intime. C'est toute leur humanité qu'elles engagent au travail, qui leur apparaissait en retour comme facteur de leur propre croissance.

- **Le plaisir de l'apprentissage permanent**, à travers les formations individuelles ou collectives, la lecture (*Les pros de la petite enfance* est une référence citée) et **l'expérimentation permanente** comme mise à l'épreuve des savoirs et des idées, mais aussi comme plaisir de créer et de tester des arrangements collectifs, repris pour être mieux ajustés aux besoins, ceux des enfants, les leurs, et les retours qu'en font les familles. En outre, elles soulignent qu'elles apprennent au quotidien, par l'articulation avec leurs collègues.

- **L'écoute et le soutien de leur direction** à la fois sur leurs envies, de formation, de projet, d'expérimentation, comme sur les circonstances plus difficiles: nécessité de ré-expliciter le cadre, voire conflit avec certains parents, charge de travail et taux d'encadrement.

- Un sentiment de **reconnaissance de la collectivité** perçue comme donnant les moyens d'un travail de qualité, *via* le taux d'encadrement et le matériel (jouets neufs, cabane snoozelen).

Contrairement à ce qui s'entend souvent dans les « professions du service à la personne », ce collectif a le sentiment d'avoir les moyens de faire son travail dans de bonnes conditions. En conséquence, il est prêt à donner de lui-même sans compter. Cet élan se sent dans les échanges avec les professionnelles interviewées, il se sent aussi dans la reconnaissance des parents pour l'accueil de leur enfant dans une crèche « *qui n'est pas juste un mode de garde* » mais un accueil qui offre un intérêt, mis en actes au quotidien pour leur enfant, durant ses années de crèche et au-delà, et qui s'étend à toute la famille.

L'expression « **donner sans compter** » est la nôtre et ce n'est ni un abus de langage, ni une idéalisation, au sens où ce à quoi **veille ce collectif** n'est pas ce que chacune donne, mais **la conservation d'équilibres**. Equilibre de **la charge de travail entre collègues** qui donne lieu à des « tours de rôles ». Equilibre entre les **temps de discussion et leur efficacité pratique**, au-delà, un « gardien du temps » est instauré. Equilibre **dans les concessions** de chacune pour qu'un projet puisse être engagé, qui renvoie au principe de « **chacun fait un pas vers l'autre** » et est **mobilisé de la même manière face aux parents**. **Equilibre entre l'individu et le collectif**: plusieurs des professionnelles, en position d'encadrement ou non, ont ainsi dit qu'elles avaient choisi de se taire sur des pratiques jugées préférables à l'égard des enfants, pour éviter de se positionner en surplomb de leurs collègues, préférant incarner ce à quoi elles croyaient en le mettant en actes devant les autres, jusque'à ce que le collectif s'en saisisse. On observe donc une responsabilisation de chacun quant à son investissement dans le travail, qui va de pair avec une confiance profonde dans un collectif qui semble apporter toutes les garanties de réciprocité et de bienveillance, au sens littéral de « veiller au bien » de chacun.

**Le management participatif:
culture des compétences, espace-temps de construction collective et veille permanente.**

On a voulu montrer, tout au long de cette étude, combien accueillir de jeunes enfants en collectif nécessite chez les adultes un mouvement d'accordage permanent pour constituer un ensemble organique ou musical où chacun joue sa partie de concert avec les autres. Il s'agit véritablement d'un jeu en équipe, puisqu'il s'agit de « faire corps » en s'entendant sur les moyens pour parvenir à un but commun. C'est aux *Lucioles* une réalité, vécue par les professionnelles, qui n'en parlent pas comme un résultat mais comme une quête, et constatée par les parents qui, tous les jours, voient à travers leur enfant, sa joie, son développement, le fruit du travail de cette équipe auprès de lui et auprès d'eux.

On parle souvent de « l'équipe » comme l'ensemble des personnes qui prennent en charge les tâches constitutives du travail, fréquemment d'ailleurs pour évoquer « les problèmes des / avec les équipes » (plus ou moins énigmatiques et insolubles), sans toujours avoir à l'esprit que l'équipe n'est pas qu'une somme d'individualités contrastées, mais **un ensemble qu'il s'agit de construire et de cultiver comme tel**. C'est le rôle de l'équipe de direction, la directrice ayant impulsé, à partir d'une **culture professionnelle d'éducatrice de jeunes enfant**, une **politique** de réorientation décisive des *Lucioles*. Animée par une vision claire et soutenue par le Service Petite Enfance de la commune, elle a progressivement produit un éco-système centré sur le *care*, en actionnant tous les leviers à sa disposition:

- **Le recrutement.** Ce n'est pas la directrice qui en a parlé mais les professionnelles: l'intensité de l'investissement - « *on n'a rien sans rien* » - va de pair avec le fait que « *la directrice le dit, lors du recrutement* ». D'autres ont souligné que lors de l'entretien de recrutement, le fait de venir d'ailleurs avec une autre expérience avait été valorisé comme une ressource dont faire profiter le collectif, y compris au prix de certaines tensions: la différence est toujours privilégiée comme opportunité de réinterroger les pratiques. Dans ce territoire que beaucoup des personnels des *Lucioles* connaissent bien, la réputation de la directrice semble faire filtre, au sens où ils savent ce qu'ils viennent y chercher.

- **La formation.** La prise de fonctions de la directrice s'est faite sur fond de doute exprimé par les anciennes professionnelles quant à leurs compétences: « *elles avaient été très peu formées et ne savaient plus ce qu'elles valaient* ». La formation a donc été massivement investie, en veillant à **l'équilibre des actions de formation concernant les trois catégories d'acteurs** soit:

1. Le développement du tout-petit, qui permet de faire de chaque circonstance du quotidien, de chaque geste, manière de s'adresser à lui et de tout l'environnement une opportunité pour se rendre accessible et donc lui donner les moyens d'être acteur.

2. Le soutien à la parentalité, à travers les questions de posture et de manières de communiquer.

3. La dynamique d'équipe: la formation « Argumenter pour convaincre » a été citée comme l'un des outils pour soutenir la mise en capacité de chacun à présenter son point de vue de manière étayée et

entendre le positionnement de l'autre. Ces compétences en clarification d'enjeux et en négociation sont probablement liées au pragmatisme engagé dans la résolution de problème et l'esprit constructif du collectif.

- L'organisation d'**espace-temps pour construire les évolutions et les projets de manière collective permettant d'avancer en conservant l'engagement de chacune**. Cela suppose que la conceptualisation des projets soit l'occasion d'entendre les points de vue et émotions (car les projets ne suscitent pas l'adhésion d'emblée et peuvent générer une incompréhension et des craintes), le travail des subjectivités permettant de cheminer, et la délibération de retenir les options partagées.

- Les **séances mensuelles d'analyse de la pratique** pour se poser ensemble en présence d'un tiers autour des situations, des pratiques et de leur résonance émotionnelle. Aux *Lucioles*, le professionnalisme ne se définit pas par la mise à l'écart des ressentis subjectifs, avec la promotion de la fameuse « distance professionnelle », mais plutôt d'un professionnalisme autorisé d'affects, qui font cependant toujours l'objet d'un travail de régulation.

- L'**aménagement de l'éco-système de manière à maintenir les relations d'horizontalité**: l'équipe de direction incarne ce principe d'horizontalité, en se substituant à l'équipe de section si celle-ci a besoin de procéder à une mise au point. **Les fonctions sont spécialisées, mais dans un esprit d'efficacité sans connotation de supériorité de statut**: ainsi, la distinction de diplôme entre auxiliaires de puériculture et assistantes enfance n'est pas marquée. La puéricultrice insiste aussi sur le fait que le repérage d'éventuels problèmes de santé s'appuie sur une multiplicité de regards, le sien et celui des observatrices du quotidien. Elle dit aussi que les projets qu'elle souhaiterait impulser doivent répondre aux besoins de l'ensemble, pour réunir l'énergie nécessaire au changement et la pérennisation de nouvelles manières de faire. Par ailleurs, l'accueil d'une vingtaine de stagiaires par an, permet de cibler les apprentis (auxiliaire de puériculture, psychologue, cuisinier) compatibles avec « l'esprit Lucioles » et entretient une culture du renouvellement, chacun étant positionné en partage de son propre savoir, sans que certains soient distingués au détriment d'autres. Chacun est également considéré comme en capacité de présenter son activité aux parents en réunion, et le cas échéant, aux partenaires, voire aux élus.

- L'obtention d'un **poste d'assistante administrative** qui prend entre autres en charge la permanence téléphonique, évitant que les professionnelles en section ne doivent priver les enfants de la contenance qu'elles assurent pour renseigner les familles.

- Le **partage de la direction** qui permet que la directrice conserve une disponibilité pour les équipes, les enfants et les parents, c'est-à-dire un lien sensible rendant possible une compréhension des enjeux, pris en compte dans les évolutions de l'établissement.

En conclusion.

Les *Lucioles* comme vie partagée: une socialisation des familles au quotidien.

Au fil de ce travail, on a voulu montrer les choix et les pratiques par lesquelles les professionnelles des *Lucioles* tissent, jour après jour, un écosystème centré sur le *care*, où chacun des acteurs a une place, une voix, peut voir ses besoins satisfaits et grandir, en apportant sa contribution au service de l'ensemble.

Ce ne sont pas les professionnelles qui parlent de cette réalisation, mais les parents qui voient grandir un enfant heureux, qui aime aller à la crèche et qu'ils découvrent autrement, tandis qu'eux-mêmes savent que, quelles que soient leurs préoccupations, ils ne sont pas seuls face à leur enfant. Cette crèche, « *c'est beaucoup plus qu'un mode de garde* » disent-ils. Les professionnelles, elles, sont habitées par leur quête d'ajustement, et finalement, elles ne peuvent en avoir une forme de certitude qu'à travers le fait que les parents participent à la vie des *Lucioles*, ce bain d'animation permanent où il est parfois question de venir déguisé pour le carnaval, où le cuisinier cuisine des verrines de couleur noire ou remplie d'insectes pour la semaine du goût, où il s'agit de ramener des vieilles casseroles pour composer un mur musical, de venir aussi

aux ateliers, cuisine, piscine, yoga, aux fêtes... autant d'occasions de « se voir autrement », c'est-à-dire hors contraintes du quotidien, pour se découvrir un peu plus et s'éloigner résolument « *du temps des dinosaures* » où les parents ne franchissaient pas le seuil de la crèche.

L'intégration des parents à l'univers de la crèche a pour enjeu une double finalité: d'une part, le « **soutien à la parentalité** », expression récurrente, voire incontournable, bien qu'au contenu imprécis qui renvoie à toutes les circonstances où les parents traversent des **moments de vulnérabilité** et où ils peuvent trouver un soutien en venant « se déposer » auprès des professionnelles. Et d'autre part ce que l'on a dénommé le « **développement de la parentalité** », ensemble de pratiques que les professionnelles ne désignent pas explicitement comme telles, bien qu'elles soient fortement mises en oeuvre aux *Lucioles*, et qui consiste en l'ensemble des **connaissances et pratiques les plus propices à l'éveil du jeune enfant**, transmises aux parents au fil de l'accueil, lors de moments formalisés, mais surtout au quotidien. Il peut paraître artificiel de dissocier deux dimensions qui forment en réalité un ensemble dont les dominantes (soutien et développement) alternent selon les moments. Il y a pourtant un enjeu à le faire, car **elles forment un continuum dont les pôles s'équilibrent et qui forment le cadre dialectique de la crèche**: les parents sont effectivement entendus, soutenus, accompagnés dans leurs demandes et besoins singuliers, mais ils ont à s'inscrire dans un cadre spécifique, régi par un ensemble de manières de faire, pensées pour privilégier le développement de leur enfant, quand bien même ces manières de faire peuvent s'avérer tout-à-fait éloignées des leurs. C'est parce qu'il y a du soutien, et donc un lien fort et proche entre parents et professionnelles qu'il peut y avoir du développement, la confiance permettant d'inviter les parents à aller « plus loin » dans leur investissement parental.

L'ensemble forme une véritable « socialisation de la parentalité », c'est-à-dire une **parentalité à la fois ouverte sur la cité** (la crèche puis l'école, et autres équipements éducatifs, de loisirs et culturels) et **travaillée dans le sens d'une plus grande adéquation aux besoins de l'enfant**. Or l'on sait que l'une et l'autre de ces dimensions sont être très inégalement distribuées selon l'appartenance sociale et constitutives d'inégalités familiales précoces, par la suite difficilement rattrapables par l'école.

Au terme de cette évaluation, on ne peut qu'être persuadé de la marge de progression qu'un enfant peut trouver dans une crèche comme les *Lucioles*. L'éco-système produit vise à chaque instant à privilégier l'éveil, tout en garantissant la sécurité interne. Pour les enfants insécures, cela peut rendre possible une reprise précoce de leurs stratégies d'attachement, et améliorer de manière décisive leurs capacités de régulation émotionnelle et comportementale, condition d'entrée dans les apprentissages. Ceci pose, une fois encore, la question de l'accessibilité des modes de garde, qui profiteraient bien davantage aux familles en déficit d'insertion qu'aux autres, qui rencontrent des conditions de vie moins adverses, moins stressantes, leur laissant davantage de disponibilité pour engager des interactions qualitatives avec leur enfant. La crèche pourrait ainsi être positionnée plus explicitement dans des actions de prévention précoce qui ne sont, pour ainsi dire, pas mises en oeuvre dans notre pays. Ceci pour autant de veiller à certains équilibres, au sens où, on l'a vu, les parents les plus éloignés socio-culturellement de la crèche qui n'est pour eux qu'un « mode de garde », sont aussi ceux pour qui elle peut apparaître menaçante pour leur intégrité. Il est probable qu'en conséquence, ils se positionnent de manière distante, voire dans l'ignorance vis-à-vis de la « deuxième vie » de leur enfant, ce qui peut avoir pour conséquence de défaire le sens que les professionnelles investissent dans leur travail. Réduire cet écart et permettre à l'ensemble des parents, et surtout à ceux qui en auraient le plus besoin, de venir « se déposer » auprès des professionnelles et de travailler leur parentalité, nécessiterait des actions de prévention réellement précoces, menés selon un universalisme proportionné⁸ soutenu, allant au-devant des parents qui en ont le plus besoin, et ce dès avant la naissance.

⁸ Sir Michael Marmot, 2010, *Fair Society, Healthy Lives: A Strategic Review of Health Inequalities in England Post-2010*.

Finistère



**Contribution des partenaires
du comité technique petite enfance du CDSF
à la concertation nationale sur
le futur Service Public de la Petite Enfance**



Contributeurs : Acepp29, Ville de Brest, Quimper Bretagne occidentale, Mutualité Bretagne Santé, En Jeux d'Enfance, Crèche Les Mésanges Dirinon, Fepem, Caf du Finistère, Conseil départemental du Finistère

Avril 2023

Préambule : Ce service public devra porter des objectifs clairs répondant à **l'intérêt supérieur de l'enfant, tout en contribuant à l'accompagnement des familles au quotidien.**

Nécessité de :

- proposer une offre plus abondante (individuelle et collective), bien répartie sur le département et de qualité pour que chaque enfant puisse bénéficier d'un mode d'accueil.
- faciliter l'accès et soutenir les porteurs de projets notamment les associations,
- sensibiliser les collectivités, les élus, sur l'intérêt des modes d'accueil et de leurs diversités,
- informer sur l'importance des premières années de vie dans la construction de l'individu.

Des moyens complémentaires devront y être associés.

La qualité d'un SPPE sera très liée à la capacité d'accueil de qualité des territoires, à la qualification des professionnels, au nombre de professionnels mobilisables, à la formation continue et à leurs conditions de travail.

Thème 1. Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant

L'attractivité de ce secteur ne peut pas se faire uniquement sur l'aspect économique des conditions de travail (même si un effort substantiel est à envisager avec ou sans SPPE) mais aussi sur les perspectives positives de contribuer à l'éducation des enfants et à cet objectif de participer à un mieux vivre ensemble.

- L'attractivité du secteur pour les professionnels, le renouvellement des pratiques sont liés à des espaces de construction de leur quotidien garant de cet engagement humain auprès des enfants et des parents - il ne peut pas être réduit qu'à des protocoles.
- La réglementation est assez précise pour des minima mais ceux-ci ne sont souvent pas suffisants pour mener des projets ambitieux ou dans des cadres d'intervention complexes et exigeants.
- Le temps de travail ne peut pas être uniquement calqué sur le temps de présence auprès des enfants. Un temps dédié à la concertation et à la mise en place de projet est fondamental et doit être « rémunéré ».

Une reconnaissance des métiers de la petite enfance : les professionnels de la petite enfance sont des experts dans leur domaine. Il faut valoriser ces métiers, par le biais des salaires évidemment, mais également par l'image qu'ils dégagent.

Ouvrir ces métiers aux hommes et favoriser la mixité hommes-femmes dans ce milieu. Travailler sur le management des équipes, la valorisation des professionnels et favoriser de bonnes conditions de travail au quotidien. Améliorer le partenariat avec les centres de formations.

Afin de répondre aux tensions actuelles sur les recrutements et en particulier sur les remplacements ponctuels, un accord dérogatoire provisoire sur le dispositif 40 / 60 (diplômés/qualifiés) ne pourrait-il pas être envisagé ?

L'expérimentation d'accueil par un professionnel jusqu'à l'arrivée du 4e enfant mis en place lors de la crise sanitaire pour toutes les crèches a-t-elle été évaluée et ne peut-elle pas être instaurée ?

Il y a un fossé réglementaire entre les obligations des assistants maternels particulièrement en MAM et les structures collectives d'accueil pourtant le niveau de qualification de professionnels en crèche est généralement plus élevé.

Le recours à l'intérim n'est pas tenable financièrement pour les structures ...

Freiner les départs :

Valoriser le travail auprès des jeunes enfants afin de donner envie et de la motivation. Travailler sur l'image de ce secteur : on ne s'amuse pas ! On travaille

L'attractivité des métiers : Le contenu des formations socle serait à revoir avec des modules petite enfance/ mode d'accueil plus développés. (puer, AP)

La formation EJE se trouve confrontée à des difficultés du fait du stage long rémunéré qui freine les structures. Pas de budget prévu pour cela, dans une période où les gestionnaires sont en difficultés financières.

Un module spécifique « direction de structures » serait nécessaire avec des notions réglementaires, management, conduite de projets, partenariats...

Créer des liens entre le collectif et l'individuel.

Les AM d'aujourd'hui n'ont pas le même projet professionnel que les AM d'hier : l'équilibre vie professionnelle et personnelle est plus recherché. : travail en semaine de 4 jours, horaires plus restreints, temps de congés plus réguliers ... Les crèches ont des jours plus calmes du fait du travail à temps partiel ... Des accueils mixtes peuvent être envisagés entre les 2.

Permettre aux assistants maternels de combiner différentes formes de travail (à domicile, en MAM, en crèche familiale).

Mieux rémunérer les professionnels de la petite enfance et permettre aux gestionnaires de le faire.

Reconnaitre la pénibilité du travail (port de charge lourdes, travail au ras du sol, exposition au bruit, TMS...)

Favoriser des conditions de travail cohérentes : aujourd'hui l'écart entre les attentes de la Charte Nationale de l'Accueil du jeune enfant et la déqualification professionnelle de la nouvelle législation associée aux exigences de « remplissage » est ressenti

comme une injonction contradictoire. Il faudrait faire mieux avec moins. Beaucoup de professionnels sont en perte de sens vis-à-vis de leur métier et ne se retrouvent pas dans une logique de « rentabilité imposée ».

Permettre un retour au cœur de métier : accueil de l'enfant et de ses parents, dans un espace qui le permet. Pouvoir prendre le temps d'accueillir et accompagner correctement.

Revoir le taux d'encadrement et les effectifs du personnel. Un professionnel pour 5 bébés ce n'est tenable pour personne. Le personnel est sous pression.

Développer la formation : Travail en cours avec le Conseil Régional de Bretagne et les caf pour ouvrir davantage de places en écoles (EJE et AP) et proposer davantage de formation continue.

Développer l'offre de formation pour améliorer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins

Permettre d'avoir un vrai statut de salarié relevant du code du travail aux Ama pour anticiper les conséquences des départs à la retraite massive des assistants maternels dans les prochaines années.

La réglementation vient d'imposer un cadre minimum d'analyse de la pratique professionnelle (à accentuer au-delà des 6 heures obligatoires) alors que le temps de réunion, d'échanges n'est même pas garanti. Actuellement, les cadres d'accueil, au-delà des minima, font l'objet d'une négociation entre les gestionnaires et les financeurs publics pour les crèches PSU et pour les autres modes d'accueil avec les familles. Qu'en sera-t-il dans un SPPE ? La confiance, le soutien auprès des professionnels de terrain est un des volets que le SPPE devra prendre en compte au-delà de la simple application de la réglementation ou de protocoles.

Les fonctions de direction, de cadre, sont moins attractives car la charge mentale de ces postes, qui s'est accentuée, n'est pas assez compensée et accompagnée. Inadéquation entre le profil des responsables d'établissement et la réalité de leur exercice- Formation à améliorer sur les attendus de la fonction.

Par exemple, de nombreux EJE souhaitent travailler dans des petits établissements dans lesquels ils vont pouvoir mettre en place un accueil des enfants et des familles conforme à leurs aspirations professionnelles : une hiérarchie faible, des espaces de création, d'expérience plus favorable à la prise en compte d'un accueil individualisé. La possibilité aussi d'avoir du temps professionnel sans être auprès des enfants pour se ressourcer, engager du travail d'équipe, avec les partenaires est bien identifiée comme un élément permettant de lutter contre l'usure. Les micro-crèches PAJE ou les MAM, les crèches associatives de petites tailles (12 à 16 pl) sont ainsi plus identifiées comme offrant un cadre moins "lourd" où les contraintes budgétaires ou réglementaires sont moindres.

Promouvoir, réformer et soutenir la profession d'Ama dans une logique de service public : Au regard des enjeux financiers, le tout crèche n'est pas souhaitable. De plus, la crèche n'est pas le mode d'accueil le plus adapté pour certains enfants (moins de 1 an, difficultés particulières...) et certaines situations familiales et professionnelles (horaires atypiques...). Le service public de la petite enfance doit donc pleinement

intégrer les assistants maternels. Cela implique que cette profession fasse l'objet d'une attention particulièrement forte dans cette COG et donne lieu à une véritable réforme. Il faudra donc attirer massivement et fidéliser de nouveaux AMA. Il est urgent que les premières mesures du comité national de filière Petite enfance se mettent en place.

Faciliter la formation continue des assistantes maternelles peut contribuer à améliorer le regard des parents sur ce mode de garde, améliorer la confiance des parents envers ces professionnels et professionnaliser davantage. La formation continue des assistantes maternelles peut être néanmoins compliquée à mettre en œuvre (en soirées ou en week end). Est-il envisageable, comme c'est le cas pour les sessions de formation obligatoire lors des agréments que soient pris en charge, par le département, les frais de formation et l'accueil des enfants sur la durée de la formation continue ?

On tend à dématérialiser au maximum les démarches, peut-on garantir que les assistantes maternelles maîtrisent et détiennent les outils ?

La linéarisation du reste à charge à mettre en œuvre pour un accès facilité à ce mode d'accueil est très positif.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ouvre de nouveaux droits et renforce ainsi le pouvoir d'achat des salariés (activités sociales et culturelles, indemnité de départ volontaire à la retraite). Elle accompagne l'exigence de qualité en consolidant la politique de professionnalisation des salariés. Elle conforte les droits des salariés et assure une protection sociale plus étendue. Cette convention collective contribue à une meilleure reconnaissance des métiers et à l'attractivité du secteur, en harmonisant et en améliorant les droits collectifs et individuels des assistants maternels et des gardes d'enfants à domicile. C'est une évolution majeure nécessaire à l'anticipation et à la prise en compte des besoins en emploi dans les années à venir.

Poursuivre et amplifier le développement des Maisons d'Assistants Maternels, le renforcement de leur modèle, et leur accompagnement vers la qualité d'accueil. Ici c'est clairement un levier au renouvellement des Ama. Néanmoins, l'accompagnement des 156 MAM du département du Finistère, ne se fait pas facilement et nécessite du temps Caf et PMI.

Développer et soutenir les regroupements d'employeurs, les pools de remplacement, des services de gestion de personnel mutualisés.

Déployer l'alternance et l'apprentissage

L'apprentissage est une des réponses aux besoins en emploi dans le secteur dans la mesure où il s'adresse notamment à un public jeune. Soutenir l'alternance et l'apprentissage est une piste intéressante.

Nous plaçons pour une implication forte de la branche, auprès de l'ensemble des acteurs des filières de métiers (petite enfance, parentalité, animation), pour résoudre la question de la pénurie et de la valorisation des personnels. La future COG devrait tenir compte des nécessaires revalorisations des salaires décidés dans le cadre des

négociations des conventions collectives et veiller à ce que les augmentations de prestations de services soient bien utilisées dans ce sens.

Leviers pour maintenir/développer l'offre en accueil individuel

Valoriser la profession d'assistant maternel avec une formation plus conséquente avec des temps d'immersion au préalable dans des structures collectives ou chez des assistants maternels expérimentés ou des Mam.

Proposer un accompagnement tout au long de l'activité sur le schéma des crèches familiales

Développer les crèches familiales en créant une PSU adapté à l'accueil familial

Permettre les « nids maternels ».

Mieux organiser le travail de promotion du métier d'assistant maternel auprès des partenaires chargés d'accompagner les demandeurs d'emploi, les jeunes en orientation notamment avec Pôle Emploi et le Conseil Régional, l'Education Nationale, pour sensibiliser sur la pénurie d'Ama et valoriser les métiers de la petite enfance, notamment celui d'Ama. Sensibiliser les membres des Commissions Territoriales Emploi, Formation, Insertion, afin de mettre en place des actions permettant le renouvellement des Ama: parcours de découverte du métier, immersion en MAM et mise en place formation qualifiante (Titre pro, CQP ou formation CD). Sur le Finistère, nous avons des expériences intéressantes en ce sens sur le Pays de Cornouaille, le Pays de Morlaix, le Pays de Brest et la Pays COB.

Thème 2. Dégager du foncier, renforcer le soutien financier et en ingénierie pour favoriser le développement de nouvelles places d'accueil

Freins au développement de l'offre :

Coût de la petite enfance pour le porteur de projet.

Baisse de la trésorerie de porteur de projet en ces temps d'inflation

Cadre réglementaire lourd et en évolution nécessitant de l'investissement imposé sans soutien financier associé.

Dégager du foncier :

Instaurer des obligations de réservation foncière, de M2 de type « sociaux » « accueil des jeunes enfants », instaurer une taxe « accueil des enfants des salariés parents » aux employeurs (de type 1% logement).

Valoriser la mise à disposition de locaux à destination de la petite enfance dans les entreprises, les écoles, les hôpitaux, cliniques, les résidences de personnes âgées...

Partenariat avec les bailleurs sociaux pour réserver des espaces pour des EAJE ou MAM ou LAEP

Sensibiliser les promoteurs à l'implantation d'un service petite enfance dans leurs programmes.

Favoriser davantage la coopération intercommunale en investissement et fonctionnement - Mutualisation de moyens et recherche de complémentarité intercommunale.

Mesures incitatives pour que les communes rénovent des biens vacants pour l'accueil petite enfance.

Le développement de modes d'accueil nécessaire pour un SPPE va être confronté à l'absence de locaux et à la pression immobilière parfois importante. Le développement de ces dernières années a démontré que les capacités à mobiliser des budgets d'investissement a été porté par le secteur lucratif avec la constitution d'un parc immobilier privé destiné uniquement à l'accueil de jeunes enfants pendant 10 ans. Les communes se sont souvent satisfaites de la proposition de tel montage car l'apport d'un reste à charge de 20 %, la maintenance des locaux n'étaient pas supportées par elles.

La temporalité entre gestionnaires publics et privés est différente, les collectivités étant soumises à des contraintes de service public (marché public) et pas les gestionnaires privés.

Financement de structures d'accueil :

Revoir la Prestation de Service Unique : La PSU actuelle ne permet plus de solvabiliser suffisamment les structures. Le principe de la PSU est intéressant mais il doit s'adapter au changement et le couperet du taux de facturation est difficile à tenir.

La PSU a été majorée ces derniers mois mais comme il est difficile de maintenir un taux de facturation sous les 107 % donc les effets sont très modérés.

Il faut réfléchir à la fois sur des aides de fonctionnement (PSU à revoir, aide pour analyse de pratique ...) et aussi d'investissement (maintien de locaux et du matériel en état, accompagnement à la mise aux normes...).

Le modèle économique de la PSU contraint un tiers payeur au niveau de l'investissement comme au niveau du fonctionnement. Le plus couramment, ce sont les collectivités locales qui se sont mobilisées pour créer des places en crèches. Pour autant, cela n'est pas une compétence obligatoire. Avec les difficultés financières que rencontrent les communes ces dernières années, elles sont de moins en moins enclins à développer des places d'accueil du jeune enfant, ou bien se tournent vers des modèles économiques moins coûteux pour elles : les MAM et les micro-crèches en PAJE, avec les incidences que nous connaissons aujourd'hui.

On constate des difficultés de plus en plus fréquentes dans la gestion des établissements, celles-ci s'étant renforcées depuis le financement à l'heure, (disparition des créneaux de facturation).

Tout le système de financement est construit sur la fréquentation des familles sans aucun financement socle ce qui peut rendre très instable l'équilibre économique des structures (familles précaires avec un taux d'absence important, par exemple).

Les mécanismes de financement sont tellement complexes qu'ils peuvent rebuter les porteurs de projets associatifs (règles de financement de la PSU, bonus...).

Concernant les professionnels, ce système peut venir dégrader la qualité d'accueil et une perte de sens des professionnels qu'on pousse à la « rentabilité ».

La solution pourrait-elle permettre un financement de base calculé en fonction du nombre de places de l'établissement et un financement variable en fonction de la fréquentation.

De plus, les mécanismes financiers de la Caf étant tellement complexes (PSU/bonus/FPT) qu'ils peuvent mettre en difficulté les porteurs de projets.

La simplification et stabilisation des financements semblent nécessaires. permettre aux gestionnaires d'anticiper les fonds PSU ou FPT sur les budgets prévisionnels.

Concernant le statut des porteurs de projets actuels où se mêlent associations, mutualités, entreprises, il peut être aujourd'hui compliqué pour des petites collectivités ou des associations de porter des projets d'ouverture d'établissements faute d'expertise. Les groupes d'entreprises de crèche se sont organisés et détiennent l'ensemble des compétences nécessaires.

Pour les autres, peut-on imaginer un accompagnement renforcé du département, de la Caf pour permettre l'émergence de projets qui, sans cet accompagnement ne verraient pas le jour ?

Comment organiser les partenariats et les contractualisations alors que les statuts sont si différents (simplification ?).

La forte augmentation de l'investissement foncier freine les gestionnaires à investir, en particulier sur les « grosses structures » car non seulement les coûts du BTP ont explosé, mais le modèle économique de la PSU est aujourd'hui trop instable pour que les gestionnaires n'y voient pas un risque de fragilité économique. En effet, il est difficile de se projeter sur un fonctionnement structurel à long terme et de faire des budgets prévisionnels qui répondent aux réalités.

De ce fait, là encore, les gestionnaires privés vont se tourner vers des modèles économiques plus stables et plus lucratifs que sont les micro-crèche en PAJE qui ont également un taux d'encadrement plus souple.

Financer davantage l'atypie : les crèches collectives proposant des horaires élargis font le constat d'une faible occupation sur ces créneaux horaires qui pénalise fortement le gestionnaire en termes d'occupation et donc de financement PSU. Or, il faut toujours 2 professionnels présents dans la crèche, ce qui fait que ces créneaux d'ouverture fonctionnent à perte.

Permettre aux porteurs de projet de disposer d'une enveloppe « étude de faisabilité » afin d'envisager en amont les projets sans en être « de sa poche ».

Une augmentation du prix plafond de la PSU est attendue pour prendre en compte : les coûts actuels en termes de fluides, loyer et coût du personnel (impacté par les dernières réformes). Les 5% d'augmentation n'ont pas été suffisants.

La linéarisation du taux de facturation permettrait aux gestionnaires d'avoir une meilleure visibilité de la PSU (moins de fluctuation), de lever la pression faite sur l'optimisation des places (des stratégies de comptabilisation sont déployées pour améliorer les taux sans pour autant optimiser le service aux familles ; stratégies mobilisant du temps de gestion).

L'optimisation des places au travers de l'accueil occasionnel est à privilégier. Celui-ci permet notamment de travailler sur l'apprentissage du collectif, la socialisation en amont de l'école, l'insertion sociale / professionnelle des parents. Cet accueil occasionnel pourrait alors être soutenu par un bonus (toper les heures hors contrats). L'accueil occasionnel nécessite, en effet, du temps de gestion supplémentaire de la

structure, du temps d'accompagnement de l'équipe et des familles. Trouver un mode de financement plus adéquate de l'accueil occasionnel.

Le bonus mixité sociale, aujourd'hui, ne permet pas de valoriser le travail engagé par les structures : lien avec les acteurs de l'insertion et de l'emploi... ; évolution du projet des structures / animation des équipes. Il ne comptabilise qu'un résultat en termes de fréquentation. La reconnaissance de l'investissement des structures pour ce faire, leur inscription au sein des acteurs locaux de l'insertion doit être également intégrée.

Engager un vrai travail de fond avec les professionnels petite enfance sur l'accueil des familles les plus éloignées, les plus précarisées (ce que nous faisons en Bretagne. Actuellement 380 professionnels petite enfance sont en cours de formation sur l'accueil des publics cibles). Les 4 Caf de Bretagne, l'Acepp29, le CNFPT, En jeux de formation, la fédération Bretonne des centres sociaux, pilotées par la Caf 29, ont construit ce projet afin d'aider les EAJE et RPE à évoluer dans leurs pratiques d'accueil des familles les plus pauvres et en insertion sociale et professionnelle. Des outils ont été construits (padlet, grilles d'autodiagnostic, webinaire et modules de formations...).

Soutien en ingénierie de porteurs de projet :

Reconnaissance et égalité de traitement de tous les porteurs de projets et prise en compte de leur spécificité (crèche d'entreprise, garde en horaires atypiques...)

Aide technique dans le montage de dossier

Aide financière plus ambitieuse pour les partenaires de la petite enfance sur le terrain : CTRE valorisé, aide à tous types d'entreprises

Qualifier les chargés de coopération, dans le montage des projets et sur la recherche de fonds.

Thème 3. Garantir une qualité d'accueil équivalente entre les différents modes d'accueil

Modalités d'accompagnement des Pmi et des Caf ? D'autres acteurs ?

Réaffirmer l'accompagnement conjoint Caf et Pmi dans les instances petite enfance et parentalité sur les territoires en lien avec les chargés de coopération.

Place des relais petite enfance dans l'accompagnement des professionnels

Rôle central : Favoriser la formation continue, organiser des ateliers de qualification et de l'analyse de la pratique

Exiger un accueil de qualité où l'intérêt de l'enfant doit être questionné en permanence, les projets réfléchis et requestionnés régulièrement. Pour cela, organiser obligatoirement le fonctionnement de la structure autour de la charte nationale du jeune enfant et celle de la parentalité. La qualité d'accueil doit primer sur la « quantité » en équilibrant néanmoins l'aspect financier. Trouver l'équilibre entre l'optimisation du lieu et un accueil qualitatif, en évitant la pressurisation par des taux « d'occupation » trop restrictifs. Pourquoi pas également un label « lieu d'accueil de qualité » à partir du respect des chartes ? Garantir la mise en œuvre des chartes.

Inclure les parents dans le projet du mode d'accueil, les faire participer, les inviter à partager leurs savoirs faire avec le lieu d'accueil. Ouvrir les portes et travailler en transparence. Inviter « à entrer », à s'investir, s'engager.

Organiser des temps d'échanges, de partage d'expérience sur des thèmes communs : sorte d'analyse de pratique transversale inter professionnelle.

Avoir un accompagnement pédagogique et réglementaire de soutien de la part des PMI et Caf indépendamment des contrôles d'activités.

Réaffirmer le rôle des RPE dans l'accompagnement des acteurs petite enfance d'un territoire.

Mieux articuler les finalités des modes d'accueil et des actions parentalité, surtout si les LAEP et autres lieux tiers contribuent au SPPE.

Permettre la cohésion sociale dans tous les espaces d'accueils des enfants et des parents. Promouvoir les lieux d'accueil et de parentalité comme espaces de relations sociales et d'épanouissement pour les jeunes enfants et leurs familles.

Penser et construire l'approche décloisonnée des différentes propositions d'accueil

Penser la continuité éducative entre les différents espaces de vie de l'enfant, articuler une offre évolutive, souple et ouverte à tous (crèches, LAEP, ateliers, café des parents, Ama...).

L'autoévaluation de projets pédagogiques :

S'assurer que chaque mode d'accueil ait un projet pédagogique actif. Cela est différent d'un projet pédagogique écrit pour faire plaisir à la PMI et CAF. Ce document mais surtout la dynamique autour est cruciale pour l'activité. C'est le fil rouge du travail au quotidien.

Les responsables de structures doivent s'assurer de sa mise à jour afin de valoriser les pratiques, les réflexions d'équipe. Laisser du temps pour cela !

Prévoir du temps pour les directions de structure, les EJE pour piloter le projet en réduisant les démarches administratives lourdes ; revenir au cœur du métier !

Mettre en place des outils (techniques, pédagogiques et financiers) afin de faire travailler ensemble les structures d'accueil d'un même territoire sur la qualité d'accueil et le continuum éducatif.

La mise en place de système d'évaluation et/ou de certification pourrait garantir un minimum de qualité d'accueil et éviter des débordements ou les mauvaises pratiques.

Donner les moyens (en temps et financement) pour l'analyse de pratique

Prise en compte **de l'avis des familles**, sur l'offre d'accueil et la qualité de cette offre, afin d'adapter.

Proposer des grilles d'autodiagnostic, pouvant dans certains cas être support à l'analyse de pratique.

Thème 4. Clarifier la gouvernance de la politique d'accueil du jeune enfant et le périmètre du service public de l'accueil du jeune enfant

La compétence obligatoire paraît indispensable aujourd'hui pour les communes ou EPCI. L'approche EPCI semble intéressante.

Le SPPE : Un service "agile" et "subtil"

Il est primordial de penser un service public d'accueil du jeune enfant en intégrant bien les besoins spécifiques du jeune enfant, et les chamboulements générés par la constitution d'une famille. L'accueil, l'accompagnement des enfants de moins de 3 ans, des parents est "subtil". Il ne peut pas être pensé au travers des seuls objectifs de retour à l'emploi des parents, du développement de l'enfant et de sa socialisation précoce. C'est notamment pour les parents, la rencontre entre le projet éducatif souhaité pour leurs enfants et l'offre proposée avec des niveaux d'adaptabilité différents voire, peut-être, ne correspondant pas à leurs attentes. Une politique publique Petite enfance doit avoir cette particularité d'être en permanence présente, plastique, intégrant des propositions diverses, respectueuses des parents et des enfants.

Articulé avec le service public de l'éducation

Les modes d'accueil Petite enfance sont souvent une variable d'ajustement en fonction de la scolarisation des enfants. Depuis 2019, l'âge de l'instruction obligatoire est à 3 ans et l'arbitrage de l'Education Nationale est de proposer une scolarisation en septembre dans la troisième année de l'enfant. Il arrive souvent que des enfants scolarisés (au regard des 24 heures assurées par l'école) soient encore bénéficiaires d'un mode d'accueil (individuel mais aussi collectif pendant les vacances).

Le SPPE devra dans sa définition, prendre en compte le service public de l'éducation pour assurer notamment la continuité de l'accueil des enfants. Les ruptures sont souvent un des facteurs d'exclusion des familles qui demandent le plus d'attention, difficultés sociales, handicap ...)

Bien penser l'accueil dans une approche de « **continuum éducatif** » y compris l'alsh maternel.

Laisser une place à l'innovation : associant "modes d'accueil" et "accompagnement des familles". La nouvelle réglementation 2021 permet d'avoir des cadres partagés sur les objectifs / missions de l'offre faite aux familles. Nous sommes attachés à ce qu'un Service Public Petite Enfance intègre les deux "services" (accueil et actions parentalité) notamment pour permettre de mener des actions du "Aller vers" pour une action plus adaptée vers des enfants et des familles les plus éloignés des institutions.

Des délais courts pour adapter l'offre

Une des difficultés du développement d'une politique Petite enfance est le haut niveau de réactivité qu'elle doit avoir. En effet, entre l'information de la naissance d'un enfant et le besoin éventuel d'un mode d'accueil, la puissance publique dispose de 6 à 9 mois pour s'adapter. Quasi impossible de connaître avec précision ce qui sera le mieux pour l'enfant et ses parents. Même si les parents peuvent avoir des intentions avant la naissance qu'il faut prendre en compte pour les rassurer, l'arrivée de l'enfant peut modifier radicalement ces intentions (surtout pour le premier enfant).

La difficulté est que les modes d'accueil n'ont pas le même niveau de réorganisation et surtout pas le même impact sur l'affichage d'une politique publique :

- **l'accueil individuel** étant basé sur la relation entre chaque famille et chaque assistante maternelle, la baisse ou la saturation de leurs activités impactent peu les politiques locales. Même si les maires peuvent s'en inquiéter, le fait qu'une assistante maternelle arrête son activité ne fait pas l'objet de communications

importantes. Les équipes municipales ne peuvent intervenir que sur des accompagnements qui “facilitent” leur exercice.

- **les MAM ; les crèches PAJE**, comme pour les assistantes maternelles, leur fréquentation se fait en fonction d’une certaine forme de régulation du marché. En revanche, l’ouverture ou la fermeture d’une MAM ou d’une micro-crèche a un impact en termes de communication que les équipes municipales ont bien intégré.
- **les crèches PSU** - la collectivité locale est systématiquement impliquée et partie prenante (plus ou moins en fonction du choix de la gestion). Ouvrir ou fermer une crèche a un impact en termes de communication immédiat pour l’équipe municipale

L’ajustement de l’offre (croissant ou décroissant) ne peut se faire dans la même temporalité : peu de temps pour l’accueil individuel ; quelques mois pour les MAM et les micro-crèches PAJE (dès que le local est trouvé et aménagé) et des années pour une crèche PSU. En effet, dans le cadre d’un financement PSU, le partenariat est plus large car il implique une décision politique et une implication économique (fonctionnement et investissement) de la collectivité qui a la compétence et pour les crèches de plus de 15 places, le niveau d’investissement est souvent tel qu’il faut s’assurer qu’il se justifie au moins pour les 10 ans à venir.

Des acteurs tous légitimes pour agir sur les territoires. Les intervenants sont nombreux sur un même territoire :

- l’Etat via sa politique familiale et la Cnaf - la MSA ; sa politique de l’emploi (crèche VIP) ; lutte contre la pauvreté
- le département “Protection de l’enfance” , agrément, autorisation d’ouverture, suivi contrôle
- le département financeur, action sociale, développement des territoires, emploi...
- les collectivités locales (communes, intercommunalités...)
- les gestionnaires associatifs et à but non lucratif
- les gestionnaires lucratifs
- les assistantes maternelles (à leur domicile ou en MAM)
- les employés à domicile
- les entreprises dans le cadre du bien-être de leurs salariés

Chacun se sent et est légitime à proposer et à mettre en place des modes d’accueil. Les Commissions départementales des Services aux Familles instaurées dans le cadre de l’ordonnance de mai 2021 permettent de créer des espaces de dialogue mais elles ne sont pas des lieux de décision opposables aux acteurs.

L’attribution d’une compétence

Faut-il l’attribution d’une compétence unique ? Il nous semble important que le SPPE permette, conserve et s’assure :

- d'une politique Petite enfance et Parentalité sur l'ensemble du territoire
- de définir et garantir le cadre de la qualité d'accueil et du respect des attentes des parents (qualité d'écoute et de prise en compte)
- de l'équité d'accès (économique et effective) à un mode d'accueil de proximité à toutes les familles.

Quelle que soit l'organisation choisie, la compétence du contrôle de la qualité devra faire l'objet d'une attention particulière afin que l'intérêt supérieur de l'enfant, sa protection soient prioritaires même dans un cadre économique contraint. Le respect des attentes des familles, d'une analyse partagée de ce qui est le mieux pour les parents, les enfants, la famille doit se faire avec la palette des modes d'accueil et non contraint au regard de l'offre proposée.

Le scénario d'une compétence partagée entre collectivités locales et Etat (Cnaf) est une piste.

Des acteurs associatifs parentaux - pas uniquement "prestataires"

Les acteurs gestionnaires associatifs (avec des parents décisionnaires) sont à préserver et même à développer car cette forme de gouvernance permet de garantir que les parents deviennent partie prenante en coopération avec les professionnels du mode d'accueil. Ils deviennent par leur présence effective un des garants de la qualité d'accueil. A l'heure où souvent, les pouvoirs publics se plaignent du renforcement de l'attitude de consommateur des citoyens, la confiance qui leur est donnée dans ce cadre permet de limiter cette posture. Cependant, le risque d'un SPPE est de ne rechercher que des prestataires de service proposant des places d'accueil sans se préoccuper de la forme et de la manière dont est proposée cette place. Il faut donc que le SPPE intègre les acteurs associatifs parentaux, non seulement comme des prestataires de service mais également que son cadre prévoit :

- des partenariats qui favorisent la coopération (convention, logique d'appel à communs...) plutôt que le recours systématique à la mise en concurrence (appels à projets, délégation, marché...) qui renforcent la logique de "prestataires" et ne respectent pas l'émergence des projets portés par professionnels et parents ;
- la reconnaissance et le soutien (économique notamment) de l'utilité publique et sociale des associations et des structures à but non lucratif ;
- le soutien technique et financier de l'innovation ;
- l'élargissement et le renforcement de la contribution des parents à l'élaboration des politiques publiques « Petite enfance et Parentalité » notamment en lien avec le REAAP.

Thème 5. Améliorer l'information, l'orientation des familles et accompagner les parents sans solution

Parcours d'information et d'inscription proposer aux parents

Faciliter l'accès aux familles : Centraliser les infos dans les RPE et mettre à jour les informations en temps réel.

Affirmer le guichet unique, centralisateur pour plus de lisibilité et efficacité.

Rôle des relais petite enfance dans l'accompagnement des parents

Renforcement du traitement centralisé des demandes d'accueil d'enfants formulées par les parents, **via « monenfant.fr »** sur les territoires

Pour renforcer l'accompagnement des familles dans leur recherche et choix d'un mode d'accueil, **généraliser le rôle central du Relais Petite Enfance en « guichet unique »** d'information et d'orientation.

Mettre en place un **accueil « attentionné » pour certains publics** notamment les plus éloignés, les personnes en insertion, en retour à l'emploi, avec des besoins spécifiques de type horaires atypiques ou accueil d'enfants avec des besoins particuliers

Orienter en fonction des besoins et des particularités de chacun. Rendre accessibles les informations dans les LAEP et proposer un accès facilité à ces lieux aux familles (premier lieu parfois de socialisation pour l'enfant). Proposer de l'accueil occasionnel adapté. Communiquer sur le lieu d'accueil, proposer des portes ouvertes, organiser des ateliers. Ecouter, accompagner, et s'assurer qu'on ne laisse pas des familles démunies.

Repérer les besoins des familles (besoin professionnel, besoin temporaire le temps d'une formation, besoin occasionnel pour souffler ...)

Beaucoup de structures et d'assistants maternels auraient des solutions occasionnelles ou temporaires mais c'est la non-anticipation de ces accueils qui est problématique.

Penser à l'accueil mixte (collectif et individuel) pour répondre à certaines demandes.

Travailler avec les services dédiés à la recherche d'emploi afin d'anticiper le retour à l'emploi possible. Penser à l'accueil occasionnel en amont de reprise d'activité.

Travailler avec les entreprises (toutes les entreprises !) afin qu'elles soient parties prenantes dans la problématique des modes de garde.

Développer l'atypie et les horaires élargis : Les crèches collectives proposant des horaires élargis font le constat d'une faible occupation sur ces créneaux horaires qui pénalise fortement le gestionnaire en termes d'occupation et donc de financement PSU. Or, il faut toujours 2 professionnels présents dans la crèche, ce qui fait que ces créneaux d'ouverture fonctionnent à perte.

Sur des horaires élargies (tôt le matin, tard le soir, la nuit, le week-end), permettre comme c'était le cas pendant la crise Covid- d'accueillir les enfants en crèche avec un seul professionnel.

Développer des solutions hybrides collectives et individuelles Ama, crèche, relais de confiance en réponse à des amplitudes d'accueil importantes pour l'enfant et d'organisation pour les parents.

Volonté de créer un « nid maternel » pour fidéliser les Ama salariées et apporter de la nouveauté dans ce modèle de crèche.

Thème 6. Améliorer l'accessibilité de l'offre d'accueil à toutes les familles

Cela suppose de :

- Mieux articuler les finalités des modes d'accueil et des actions parentalité
- Favoriser la « prescription vers le mode d'accueil » pour les publics les plus éloignés et en parcours d'insertion sociale et professionnelle, ou rencontrant des événements fragilisant.
- Permettre la fréquentation régulière d'un lieu d'accueil de qualité, sécurisant et ludique aux enfants issus de familles défavorisées, contribuant à son éveil, son développement
- Concevoir l'accueil du jeune enfant en interaction permanente entre les partenaires (les structures d'accueil entre elles, les maternités, les CDAS, les écoles, les lieux de soins, pôle emploi etc...). Il faut pouvoir se fédérer autour de la petite enfance. Il faut impulser une dynamique de travail en réseau. C'est indispensable et éviter la mise en concurrence.

Là encore, les différents modèles économiques de gestion de l'offre d'accueil favorisent les inégalités.

Le **SPPE** devrait intégrer que :

- Quel que soit le choix du mode d'accueil, le "reste à charge" doit être identique pour toutes les familles, modulé selon les revenus, la composition de la famille et le temps d'accueil.
- Le maintien et le développement d'une politique nationale qui favorise le développement de l'offre (branche famille) doit passer par une refonte du Crédit Impôt famille et des aides fiscales aux entreprises (voire une suppression et peut être envisager une augmentation de la cotisation patronale "Familles")–
- La possibilité d'inventer des espaces d'accueil des familles et des enfants en manque de repères ou en situation de carence éducatives – les équipes d'accueil devront alors être issues du travail social, de la prévention et de l'accueil petite enfance.

Ces services pourront être soutenus par les collectivités publiques et les opérateurs de l'Etat notamment dans le cadre d'une démarche d'insertion et de citoyenneté.

Contact :

Mylene MOAL

Conseillère technique thématique
DIRECTION OSP\PPP\THEM PARTENARIALES



Tél : [02.98.98.38.27](tel:02.98.98.38.27) - [06.28.73.74.92](tel:06.28.73.74.92)

mylene.moal@caf29.caf.fr

Caf du Finistère - 1 rue Portzmoguer - 29602 Brest Cedex 2

Guyane



Service Public de la Petite Enfance (SPPE)

Synthèse de la consultation territoriale dans le cadre du Conseil National de la Refondation.

Le ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, a souhaité conduire une grande concertation sur le SPPE organisé dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR) sur le plein-emploi. Sur le territoire Guyanais, cette consultation s'est traduite par une consultation des membres du Comités Territorial des Services aux Familles (CTSFS) au mois de février 2023.

L'avis des membres du CTSFS a été recueilli en présentiel lors de groupes de travail organisés par la Caisse d'allocation familiale de la Guyane dans ses locaux et par retour écrit des membres du CTSFS.

Ce document fera état de la participation et des modalités de cette dernière avec une première analyse de ladite participation (I). Par la suite il sera proposé une synthèse des différents propos recueillis (II). A noter également qu'à titre préliminaire, il sera précisé la méthode de recueil et de synthèse de l'information (intro).

Introduction :

Cette brève introduction a pour objet de décrire la méthodologie employée tant dans le recueil de l'information (A) que dans le traitement de cette dernière (B) en vue d'en faire une synthèse.

A. Du recueil de l'information :

La consultation des membres du CTSFS a été effectuée de deux manières. En présentiel et par écrit.

La consultation présentielle a eu lieu dans les locaux de la Caf durant trois créneaux de 3h sur deux après-midi et une matinée (13 et 14 février). Tous les membres du CTSFS ont été conviés par mail, mais finalement peu d'entre eux ont pu se déplacer. Pour autant les échanges ont été d'une grande qualité.

Les membres du CTSFS présents ont eu l'occasion de se prononcer sur les questions proposées par le ministère et ce dans l'ordre proposé dans la note de cadrage. La récupération de l'information a été faite par le secrétaire général du CTSFS (Hadrien BOUYSSOU) et par la chargée d'études sociales de la Caf (Claude CONAN).

Par écrit les membres du CTSFS ont eu l'occasion de se prononcer sur un panel de questions ayant été adaptés aux particularismes du territoire. En résulte la proposition de 12 questions intégrées dans 6 sous parties et deux grands axes.

QUESTIONNAIRE SPPE GUYANE 2023		
		I- PERMETTRE LE DEVELOPEMENT DE NOUVELLES PLACES
Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant	Comment améliorer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins ?	
	Quelles propositions spécifiques pour développer – renforcer l'offre d'accueil individuel (assistant maternel) ?	

Cf. : extrait du dit questionnaire (premier axe).

QUESTIONNAIRE SPPE GUYANE 2023		
		II- PERMETTRE L'ACCESSIBILITE A TOUTES LES FAMILLES
Améliorer l'information, l'orientation des familles et accompagner les parents sans solution	Quel parcours d'information et d'inscription proposer aux parents ?	
	Comment accompagner les parents sans solution d'accueil ?	

Cf. : extrait du dit questionnaire (deuxième axe).

B. Du traitement de l'information.

Toutes les informations recueillies ont été compilées dans des tableaux comme ci-dessus. Par la suite un traitement comme il suit a pu être renseigné et proposé :

- Lieu de récupération de l'information.
- Date de récupération de l'information (date de réception comme référence et non d'envois en cas de communication écrite).
- Acteurs, institutions, organe à l'origine de l'information.
- Thématiques abordées (celle proposée par les documents de travail Caf/préfecture et non document ministériel)
- Question abordée (a ; b ; c ...)
- Eventuelles questions/remarques orales
- Format de l'atelier (contexte de la réponse)
- Principaux points d'oppositions, blocages.
- Liste des thèmes récurrents. Identification des acteurs à l'origine des critiques pour une meilleure compréhension des sujets.
- Ouvertures et propositions de solutions/projets

Pour la rédaction de la synthèse ci-après il n'a pas été question de faire une compilation listée des avis de chacun mais bien une rédaction des grandes thématiques récurrentes et ce, sans identification nominale ou institutionnelle des membres du CTSF à l'origine des observations. La compilation des propos résidant dans d'autre document en possession de la Caf de la Guyane.

I. De la participation des membres du CTSF.

Comme cité précédemment les membres du CTSF ont été invités à se prononcer sur le devenir du SPPE soit par écrit, soit en présentiel. Les membres présents en Caf l'ont été sur deux séances :

- Lundi 13 février (après-midi).
 - ➔ Effet Morpho (E. PULCHERIE), MDPH (M-S. MONGIN), ARS (R. GRACE-ETIENNE).
- Mardi 14 février (matin).
 - ➔ CTG (A. CHAMBAUD), UDAF (A. FLEURIVALE), Petits Sourires (G. BONNAIRE), CHOG (F. LAKHAL).

Par écrit :

- PMI (L. OSEI) qui porte également la voix de la CTG (T. SEBELOUE et T. LANDE ; 23/02).

II. De la synthèse :

La synthèse des propos recueillis est présentée ci-dessous dans l'ordre des questions proposées aux membres du CTSF. Un résumé des avis sera proposé en guise de conclusion.

A. Permettre le développement de nouvelles places.

1. Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant.

a. Comment améliorer l'adéquation entre offre de formation et les besoins ?

- ➔ Une des premières remarques est celle du développement de la mobilité des jeunes afin de favoriser l'accès aux formations puis, de proposer des formations en alternances et VAE, d'accompagner à la création de structures, de réviser les salaires à la hausse et de valoriser les métiers. Il y a un problème d'écart de salaire entre l'hôpital public et les crèches privées (primes de vie chère entre autres). L'assouplissement de la réglementation et l'adaptation au particularisme du territoire Guyanais est également un propos récurrent.
- ➔ Permettre aux jeunes d'identifier les perspectives professionnelles dès la scolarité. Mettre en place localement les formations en lien avec la mise en place de crèches. (éviter les déplacements en métropole). Les grilles de salariales sont disparates entre les équipes opérationnelles et les équipes gestionnaires et de direction. Mieux cadrer les niveaux de salaires selon les catégories d'emploi.

b. Quelles propositions spécifiques pour développer-renforcer l'offre d'accueil individuel (assistant maternel) ?

- Il est proposé de développer les Maisons d'Assistantes Maternel (MAM), de mettre en place la formation initiale des assistantes maternelles et prévoir la formation continue des indépendants. Il conviendrait d'accompagner les porteurs de projet dans les démarches administratives, l'accès à la langue française et la formation à la création d'entreprises. Il est également envisagé d'user de nouvelles structures comme les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE).
- L'offre d'accueil individuelle est aujourd'hui peu développée en Guyane. Les nounous informelles, sont aujourd'hui un public potentiel à capter. Toutefois les freins sont nombreux : habilitation du logement, accès à la formation...

2. Dégager du foncier, renforcer le soutien financier en ingénierie.

a. Quels sont les besoins d'accompagnement pour les structures d'accueil collectif ?

- Il est proposé de créer des comités de pilotage dans les communes porteuses de projet ou de schéma de développement de leur territoire. Revient aussi la question de la disposition du foncier pour les collectivités locales. Les mairies devraient pouvoir proposer un projet d'aménagement pour assistantes maternelles ou accueil collectif.
- Les besoins sont pluriels : soutien à la mise en place de l'offre/ cout du service, formation à la gestion et à la direction de structure, des besoins en recrutement de personnels formés.

b. Quels leviers pour maintenir/développer l'offre en accueil individuel ?

- Une attention est portée sur le règlement des problèmes d'impayés de salaires d'assistantes maternelles. Il est également proposé de réduire le délai de mise en place des formations et de revoir la durée et le contenu de celle-ci.
- Promouvoir le métier, accompagner à la formation tout au long de la carrière, accompagner le parent employeur.

3. Clarifier la gouvernance de la politique d'accueil du jeune enfant.

a. Quels rôles des services de l'Etat, des départements, des Caf, des intercommunalités et des communes et autres acteurs ?

- A été proposé la création d'un comité de financeurs pour coordonner les actions. L'Etat aurait pour rôle de poser le cadre normatif, la Caf le financement public, la CTG l'accompagnement à la création et la gestion des agréments les communes celle du foncier et de la politique sociétale.
- Des rôles complémentaires mais surtout facilitateurs des projets, par des financements communs, un cadre de référence partagé, une ambition et un vrai

projet de développement territorial inscrit dans le STSF sur 5 ans, incluant la formation des professionnels, le cadre financier, le cadre foncier...

b. Faut-il faire évoluer les compétences des acteurs pour améliorer le développement de solutions d'accueil ?

- ➔ Il faut poursuivre et intensifier le rééquilibrage territorial en mobilisant des moyens humains et financiers spécifiques sur les communes qui demeurent les moins couvertes, tout en se souciant de l'impact financier de telles mesures sur la collectivité.

B. Permettre l'accessibilité à toutes les familles.

1. Améliorer l'information, l'orientation des familles et accompagner les parents

sans solution.

a. Quel parcours d'information et d'inscription proposer aux parents ?

→ Il est proposé de délivrer un livret d'accueil dès le début de la grossesse avec une liste des crèches et assistantes maternelles dans les maternités, les cabinets gynécologiques, les centres de PMI et les CCAS. La proposition de création d'un guichet unique revient également régulièrement. La mise en place d'une plateforme web ou chaque structure déclare sa capacité d'occupation est aussi envisagée.

b. Comment accompagner les parents sans solutions d'accueil ?

→ Il conviendrait d'organiser des groupes de travail incluant le Pôle Emploi et de prévoir dans chaque structure des places d'urgence. Il est encouragé d'adopter une politique d' « aucun parent sans solution ».

→ Améliorer la gestion du site mon enfant.fr et son utilisation par les partenaires.

2. Améliorer l'accessibilité de l'offre d'accueil à toutes les familles.

a. L'accueil des jeunes enfants doit-il être, pour tout ou partie gratuit ? Pour qui ? Dans quelles conditions ?

→ Sur cette question, les avis sont divers. Certains sont pour la gratuité, d'autres totalement contre pour des questions de responsabilisation des usagers du service public. La position centrale est de proposer la gratuité sous condition de ressources pour les personnes les plus précaires.

La gratuité peut permettre un accès à certaines franges de la population. La PSU reste favorable à l'accessibilité des publics aux Eaje ;

b. Quelles solutions d'accueil sont adaptées aux parents les plus éloignés de l'emploi et à leurs enfants ?

→ Il est proposé de créer des espaces dédiés à la parentalité, garderies itinérantes, lieu d'accueil parent enfant. La discussion devrait également inclure Pôle emploi. A été envisagé la création de « bon » ouvrant automatiquement des droits de garde en fonction de la situation des parents.

→ Je pense qu'il faut repenser l'accueil. Le mettre en proximité des centres de formations ou au sein des centres de formation, de lieux de vie (Centres sociaux...)

3. Fluidifier les parcours d'accueil.

a. Peut-on envisager des parcours d'accueil des jeunes enfants combinant l'accueil individuel, l'accueil collectif et la préscolarisation ? A quelles conditions ?

→ Il est proposé de délivrer un agrément spécifique, modulable, permettant à l'assistantes maternelles d'accueillir des enfants en préscolarisation. Revient aussi la remarque sur la réforme du jardin d'enfants qui doit se transformer en multi accueil.

b. Proposer des rentrées échelonnées au regard de la scolarisation à 3 ans ?

→ La plupart des membres sont contre et estiment que c'est une prérogative de l'Education nationale. L'alternative serait d'encourager les modes d'accueil périscolaire.

Conclusion :

La campagne de consultation du Service Public de la Petite Enfance a été menée dans un cadre calendaire restreint.

Pour autant les acteurs sollicités, fort de leurs connaissances de terrain, ont pu apporter un éclairage pertinent tant sur la situation sociale du territoire que sur les besoins de sa population.

Au vu de la qualité des échanges enregistrés, le Fond d'innovation pour la petite enfance à naitre pourra compter sur la fine analyse des acteurs de l'action social guyanaise pour trouver des solutions aux besoins, toujours croissant, des allocataires et porteurs de projet de l'ensemble du territoire national.

Il résulte de cette consultation plusieurs points-clés récurrents :

- Une nécessaire facilitation d'**accès à la formation** et à **l'accompagnement des porteurs de projets** ayant vocation à porter la politique de la petite enfance sur les territoires.
- Une **volonté de coordonner** les différentes politiques en place afin de **mutualiser les besoins** tant **financiers, humain** qu'en **ingénierie de projet**.
- De **clarifier les compétences des acteurs institutionnels** par le recours à la **concertation**.
- De **revaloriser l'attractivité des territoires et des métiers de la petite enfance**.

Il appartient aux forces vives du territoire de proposer au CTSF et au ministère des solidarités, leurs solutions pour faire avancer la situation des familles de Guyane afin de réduire les inégalités inhérentes à la situation actuelle du pays.

Loire



ENEIS

by **KPMG**



ALLOCATIONS
FAMILIALES

Caf
de la Loire



santé
famille
retraite
services



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS
*Liberté
Égalité
Fraternité*



Loire
LE DÉPARTEMENT

Rapport d'analyse de l'enquête auprès des familles ligériennes

Janvier 2022

kpmg.fr



Synthèse des enseignements

L'enquête a permis de recueillir les réponses de **5379 habitants**. L'échantillon de publics répondants présente une **surreprésentation de la population familiale** du territoire (couples avec enfants et familles monoparentales), les répondants étant majoritairement des femmes âgées de 26 à 49 ans. **L'échantillon est représentatif en termes d'origine géographique des publics.**

Deux biais sont à noter : l'enquête ayant été diffusée de manière numérique et par les services de la CAF et de la MSA à leurs allocataires, **la population éloignée du numérique et/ou de la CAF et la MSA n'est que peu, voire pas, représentée.**



Petite enfance

- Un recours important à l'accueil informel qui ne satisfait pas les parents, lié à un enjeu d'accessibilité financière et de développement de places d'accueil sur le département
- Une communication autour des modes d'accueil (CAF, RAM, ...) qui semble adaptée aux besoins et attentes des parents



Enfance-Jeunesse

- Une offre périscolaire qui semble satisfaisante au niveau quantitatif
- Un enjeu d'accessibilité financière à l'offre extrascolaire et de loisirs, tant pour les enfants (3-11 ans) que pour les adolescents (12-17 ans)



Parentalité

- Un besoin d'accompagnement des parents sur les sujets d'éducation et de scolarité
- Un recours en premier lieu à la famille en cas de difficultés



Accès aux droits

- Une difficulté d'accès aux droits liée à une méconnaissance des dispositifs et relais existants
- Des freins en termes de mobilité et de numérique qui complexifient l'accès aux droits
- Un enjeu d'amélioration de l'information des publics autour de leurs droits et de renforcement de l'accessibilité aux services



Vie sociale

- Un enjeu de communication autour des structures existantes et un frein financier pour une partie de la population



Les caractéristiques des répondants à l'enquête

Les répondants à l'enquête

Une sur-représentation des femmes de 26-49 ans

5 379 répondants



Soit près de 3% des adultes entre 18 et 65 ans vivant dans la Loire.



Une large sur-représentation des femmes qui représentent près de 83,6% des répondants.

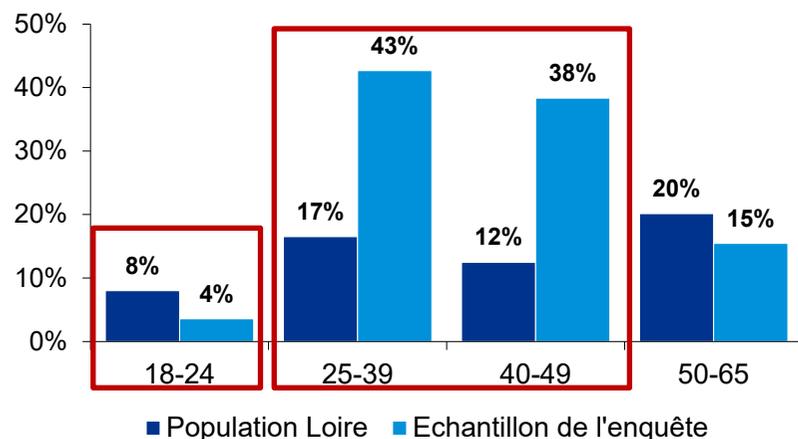


Une sur-représentation de la population des 26-49 ans et une sous-représentation de la population 18-25 ans.



Plus de 4 répondants sur 10 sont en **emploi à temps plein**, 22% en emploi à temps partiel.

Population par tranche d'âges



	Nombre	% répondants
En formation / en études	126	2,3%
En emploi, à temps plein	2 267	42,1%
En emploi, à temps partiel	1 204	22,4%
A la recherche d'un emploi (le cas échéance, une activité saisonnière ou non salariée)	505	9,4%
Sans activité professionnelle	783	14,6%
Retraité(e)	45	0,8%
Autre	449	8,3%

Les répondants à l'enquête

Un échantillon centré sur les familles ligériennes allocataires CAF ou MSA, avec une sur-représentation des familles monoparentales

5 313 répondants

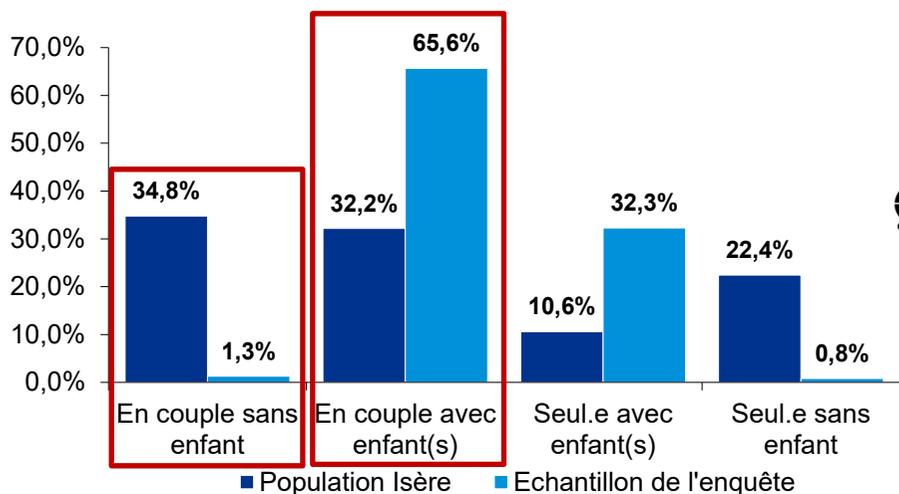


ont un ou plusieurs enfants, dont 4 871 ont un ou plusieurs enfants mineurs. Par ailleurs, 66 répondants attendent un enfant.



Une **sur-représentation des couples avec enfants** parmi les répondants à l'enquête (65,6% des familles) et une **large sous-représentation des couples sans enfants** (1,3% contre 34,8% dans la population ligérienne), un constat qui s'explique en partie par **le biais lié à la transmission de l'enquête aux allocataires CAF**, plus susceptibles d'avoir des enfants.

Situation familiale



Une **sur-représentation des familles monoparentales** parmi les familles ayant répondu à l'enquête (32,3% contre 10,6% dans le département)

Quel âge ont vos enfants ?



Une proportion similaire de parents ayant des enfants entre 7 et 11 ans et entre 12 et 17 ans, une sous-représentation des parents d'enfants de moins de 3 ans.

Les répondants à l'enquête

Une sur-représentation des bénéficiaires des allocations familiales

	Effectifs	% Répondants
Allocations familiales	3399	64%
Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)	1164	22%
Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH)	320	6%
Allocation de rentrée scolaire	1862	35%
Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)	45	1%
Le revenu de solidarité active (RSA)	578	11%
L'aide au logement (APL, ALF, ALS)	1657	31%
L'allocation adulte handicapée (AAH)	171	3%
Prime d'activité	1432	27%
Non/Je ne sais pas	584	11%

Base de répondants : 5 277

	Effectifs	% Répondants
Moins de 840€ / mois	413	8%
Entre 840€ et 1 250€	818	15%
Entre 1 250€ et 1 650€	860	16%
Entre 1 650€ et 2 500€	1 238	23%
Entre 2 500€ et 4 000€	1 323	25%
Plus de 4 000€ / mois	332	6%
Je ne souhaite pas répondre	388	7%

Base de répondants : 5 372



© 2021 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

On constate en comparaison des données départementales de la CAF :

- Une large sur-représentation des allocataires percevant les allocations familiales (64% contre 36% des allocataires ligériens)
- Une sur-représentation des répondants touchant l'AEEH (6% contre 3% au niveau du département)
- Une sous-représentation importante des répondants percevant une aide au logement et la prime d'activité



Un échantillon globalement représentatif en termes de revenus des ménages

La médiane mensuelle du niveau de vie est de 1 731€ au sein du département.

Les répondants à l'enquête

Un échantillon représentatif au regard de la répartition géographique



Un **échantillon globalement représentatif** au regard de la répartition géographique par EPCI.

	Part de la population de la Loire	Part de la population des répondants
CA Loire Forez Agglomération	14,38%	13,75%
CA Roannais Agglomération	13,14%	13,31%
CC Charlieu-Belmont	3,06%	3,44%
CC de Forez-Est	8,34%	8,62%
CC des Monts du Lyonnais	0,60%	0,43%
CC des Monts du Pilat	2,00%	2,01%
CC des Vals d'Aix et Isable	0,78%	0,76%
CC du Pays d'Urfé	0,68%	0,56%
CC du Pays entre Loire et Rhône	1,82%	2,04%
CC du Pilat Rhodanien	2,20%	2,55%
Saint-Etienne Métropole	53,00%	52,51%



Une **part importante de néo-habitants**, avec 36,6% des répondants qui vivent dans leur commune depuis moins de 5 ans et 15,2% qui vivent dans la Loire depuis moins de 5 ans.

Les enseignements de l'enquête



Petite enfance

Une satisfaction générale des parents quant à leur mode de garde mais un recours à l'accueil informel important et potentiellement subi

L'enquête démontre une bonne satisfaction des parents vis-à-vis de leur mode d'accueil, et un recours important à l'accueil informel sur le territoire. Les 3 886 répondants à la question du mode d'accueil ont cité 3 182 fois la garde par vous-même ou votre conjoint et la garde par un membre de la famille parmi leurs modes de garde principaux.

84,2% des répondants ayant de jeunes enfants estiment que leur solution d'accueil actuelle leur convient.

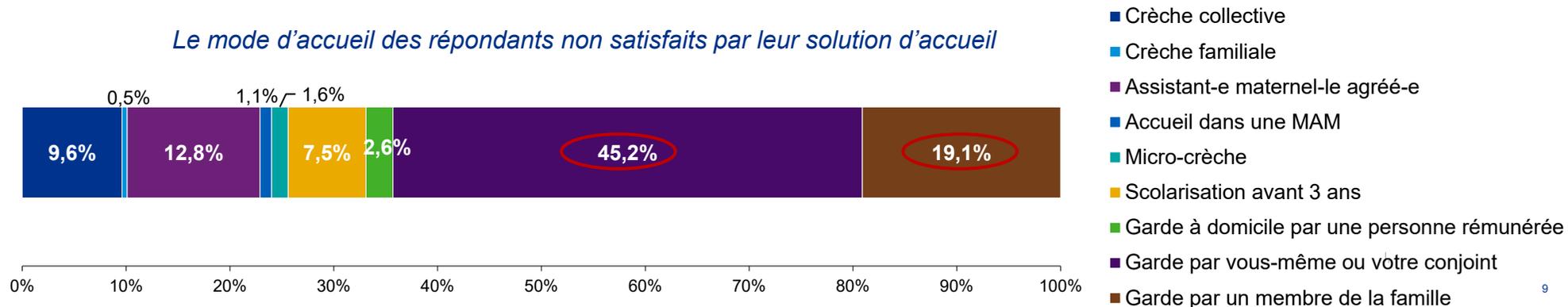
Quel mode d'accueil utilisez-vous ?

	Nombre de fois sélectionné
Crèche collective	367
Crèche familiale (accueil chez un-e assistant maternel-le salarié-e par la crèche collective)	17
Assistant-e maternel-le agréé-e	622
Accueil dans une Maison d'Assistant(e)s Maternel(le)s	56
Micro-crèche	90
Scolarisation en Toute Petite Section / scolarisation avant 3 ans	295
Garde à domicile par une personne rémunérée (nounou)	96
Garde par vous-même ou votre conjoint	2151
Garde par un membre de la famille	1031

On constate cependant que **parmi les répondants non satisfaits de leur solution d'accueil**, 45% gardent eux-mêmes leurs enfants et 19% les font garder par un membre de la famille.

Ainsi, il apparaît que le recours à l'accueil informel est subi pour une catégorie des parents, ce qui s'explique potentiellement par une question de coût.

Le mode d'accueil des répondants non satisfaits par leur solution d'accueil



Petite enfance

Un enjeu d'accessibilité financière et d'adaptation des horaires

Parmi les parents ne s'estimant pas satisfaits de leur mode d'accueil, les principales raisons d'insatisfaction avancées sont **le coût ou les horaires non adaptés, ce qui souligne notamment un enjeu d'accessibilité financière.**

Si votre mode d'accueil actuel ne vous satisfait pas, pourquoi ?

	Nombre de sélections
Des horaires non adaptés	217
La localisation	65
Le coût trop élevé	281
La sécurité ou le développement de mon enfant ne sont pas suffisamment bien pris en compte	68
Préférence pour un autre mode d'accueil	132
Autre	128

Base de répondants : 636

27,8% des répondants (soit 1 342 parents) ayant de jeunes enfants indiquent avoir rencontré des difficultés à faire accueillir leur enfant, ces difficultés étant majoritairement liées à des horaires inadaptés (cité 579 fois).

Ainsi, il semblerait que trois enjeux émergent de l'enquête : un enjeu d'accessibilité financière et de plages horaires des modes d'accueil et un enjeu de développement du nombre de places disponibles sur le territoire.



40% des parents estimant que le coût de l'accueil est trop élevé a recours à l'accueil informel, et seulement 12% ont recours à un accueil collectif. Ces éléments renforcent le constat d'un recours à l'accueil informel en parti subi, du fait d'un coût financier trop important des autres modes de garde. Parmi les parents ayant répondu « Autre » comme raison de leur insatisfaction, 21% indiquent **ne pas avoir obtenu de place** dans le mode de garde qu'ils souhaitaient initialement.



Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour faire accueillir votre enfant ?

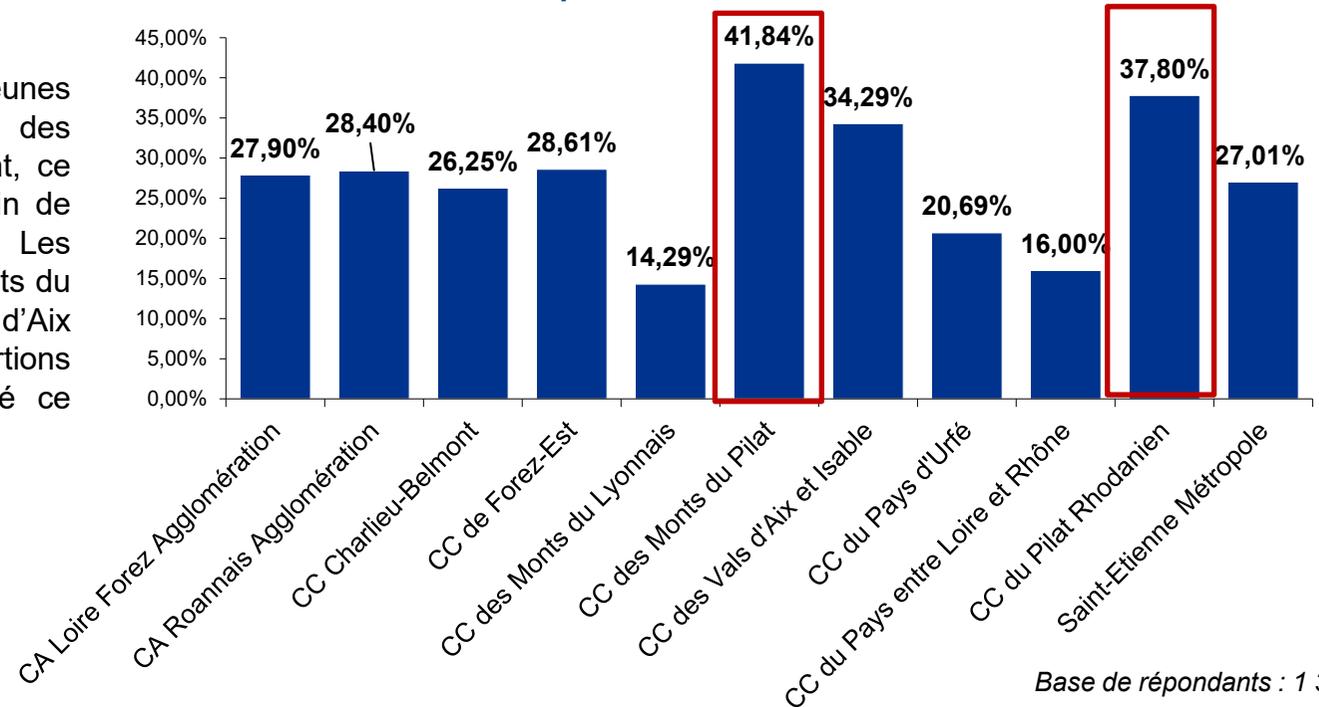
- L'offre d'accueil proposée ne correspondait pas à mon besoin en termes d'horaires (cité 579 fois)**
- Je n'ai pas trouvé de place et ai dû m'organiser avec ma familles, des proches, des voisins, etc. (cité 519 fois)**
- J'ai attendu longtemps avant de trouver une place (cité 263 fois)
- L'offre d'accueil proposée ne correspondait pas en termes de type d'accueil (cité 250 fois)
- L'offre d'accueil proposée ne correspondait pas en termes d'emplacement géographique (cité 140 fois)

Petite enfance

Un enjeu d'accessibilité financière, d'adaptation des horaires et de développement des places

Si 27,8% des répondants ayant de jeunes enfants indiquent avoir rencontré des difficultés à faire accueillir leur enfant, ce taux est beaucoup plus élevé au sein de certains territoires du département. Les communautés de communes des Monts du Pilat, du Pilat Rhodanien et des Vals d'Aix et Isable enregistrent de fortes proportions de parents indiquant avoir rencontré ce genre de difficultés.

Répartition géographique des parents indiquant avoir rencontré des difficultés pour faire accueillir leur enfant



Base de répondants : 1 342

Les répondants soulignent ainsi le développement de places, la diminution des tarifs pratiqués et la mise en place d'amplitudes horaires plus importantes comme principaux éléments d'amélioration de l'offre d'accueil du jeune enfant dans le département.

Que faudrait-il selon vous améliorer en priorité sur l'accueil du jeune enfant ?



1. Plus de places disponibles (citée 2 447 fois)
2. Des tarifs moins élevés (citée 1 902 fois)
3. Une amplitude horaire plus importante (1 713 fois)
4. Plus de choix parmi les différents modes d'accueil (citée 892 fois)
5. Une information plus complète sur les différentes solutions existantes –citée 697 fois)
6. Des professionnels mieux formés à l'accueil et à l'éveil du jeune enfant (citée 660 fois)

Petite enfance

Une communication autour des modes d'accueil qui semble adaptée aux besoins de la population

72,2% des parents estiment ne pas avoir rencontré de difficultés pour obtenir des informations sur le mode d'accueil le plus adapté à leur situation.

Comment vous êtes-vous renseigné.e sur les différents modes d'accueil possibles pour votre enfant ?

	Nombre de sélections
A la Mairie	1 501
Auprès de la Caisse d'Allocations Familiales de la Loire	234
Auprès du Relais d'Assistants Maternels	1 226
Auprès de la crèche de votre quartier	595
Sur le site Internet monenfant.fr (CAF)	411
Auprès du site loire.fr	209
Sur un autre site Internet	544
Autre	963

Base de répondants : 4 283

La communication autour des différents modes d'accueil dans la Loire semble adaptée aux besoins des parents. On constate notamment que les mairies servent de relais d'informations à une majorité de parents (1 501 répondants), mais que les relais assistants maternels ainsi que la crèche de quartier sont également bien identifiés auprès de la population. Par ailleurs, 18% des parents (soit 170 environ) mentionnent spontanément le bouche-à-oreille comme moyen d'information et près de 4% indiquent avoir obtenu des informations auprès de l'école.

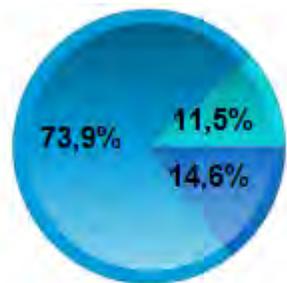
Enfance

Une offre périscolaire qui semble satisfaisante au niveau quantitatif

20,7% des parents répondants (671 répondants) ont besoin d'un mode d'accueil pour leur(s) enfant(s) avant l'école et

29,2% des parents (785 répondants) après l'école

Votre enfant fréquente-t-il l'accueil du mercredi ?



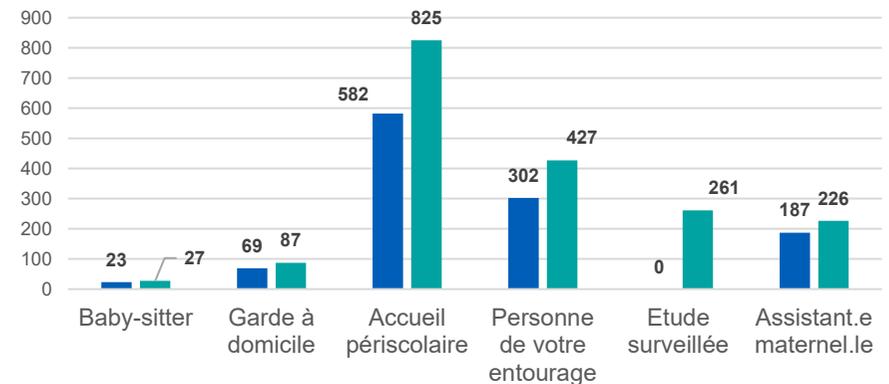
■ Oui
 ■ Non, parce que vous n'en avez pas besoin
 ■ Non, parce qu'il n'y a pas d'offre d'accueil le mercredi sur votre territoire

Plus de 86% des parents s'estiment satisfaits du mode d'accueil de leur enfant.

L'offre d'accueil le mercredi semble quant à elle peu fréquentée, en raison d'une absence de besoins.



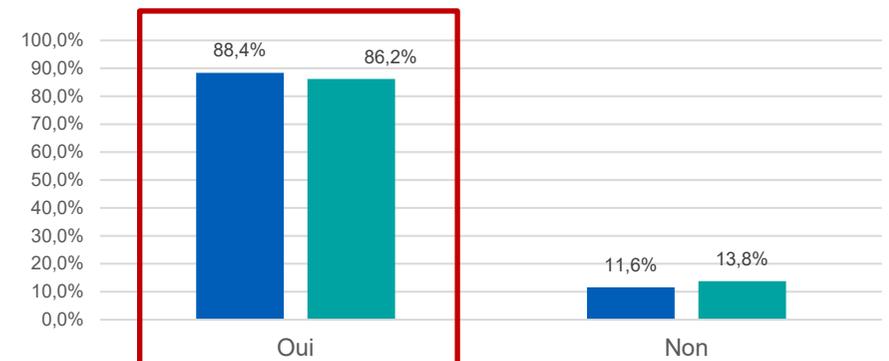
Si vous avez besoin d'un mode d'accueil, quel mode utilisez vous ?



■ Avant l'école ■ Après l'école

Base de répondants : 4 811 Base de répondants : 4 756

Le mode d'accueil pour votre enfant vous convient-il ?



■ Avant l'école ■ Après l'école

Base de répondants : 4 328 Base de répondants : 4 587

Enfance

Un enjeu d'accessibilité financière de l'offre extrascolaire et de loisirs

69,5% des parents (3 289 répondants) indiquent que **leur enfant ne fréquente pas l'accueil de loisirs extrascolaire, la principale raison avancée étant le fait que les coûts sont trop élevés.**

Si votre enfant ne fréquente pas l'accueil de loisirs [mercredi et vacances scolaires], pour quelle raison ?



- 1. C'est trop cher (citée 1 019 fois)**
2. Il/elle n'en a pas envie (citée 1 017 fois)
3. J'estime qu'il est mieux à la maison (citée 701 fois)
4. Je trouve que les activités proposées ne sont pas de qualité suffisante (citée 210 fois)

Ces éléments soulignent un **enjeu d'accessibilité financière de l'offre extrascolaire et de loisirs** : ainsi, les répondants estiment que la principale amélioration à apporter à l'offre à destination des 3-11 ans serait de **pratiquer des tarifs moins élevés.**

L'amélioration qualitative de l'offre (activités plus variées, adaptation de l'offre à la tranche d'âge, ...) arrive en deuxième position.



43,2% des parents (2 165 répondants) indiquent que **leur enfant ne pratique aucune activité sportive ou de loisirs**

Si votre enfant ne pratique aucune activité sportive ou de loisirs, pour quelle raison ?



- 1. C'est trop cher (citée 687 fois)**
2. Les horaires ne conviennent pas (citée 492 fois)
3. Votre enfant ne veut pas pratiquer d'activité (citée 431 fois)
4. L'activité que voulait pratiquer votre enfant n'existe pas sur votre commune de résidence (citée 191 fois)

Quelles seraient les principales améliorations à apporter à l'offre à destination des 3-11 ans ?



- 1. Des tarifs moins élevés (citée 2 211 fois)**
2. Des propositions d'activité plus variées (citée 1 278 fois)
3. Une offre mieux adaptée à chaque tranche d'âge (citée 1 004 fois)
4. Des solutions de transport collectif pour se rendre sur les sites des activités (citée 1 000 fois)
5. Plus de places en accueil extrascolaire (citée 971 fois)

Jeunesse

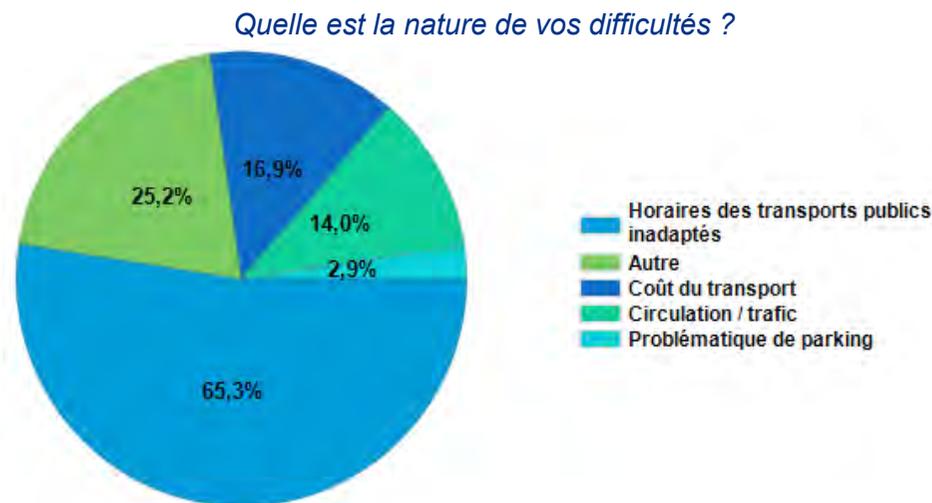
Un enjeu d'accessibilité financière de l'offre de loisirs et un frein de mobilité pour une partie de la population

38,7% des parents de jeunes de 12 à 17 ans (793 répondants) indiquent que **leur jeune ne pratique aucune activité sportive ou de loisirs. Ce taux est cependant plus élevé au sein des villes de Saint-Etienne (45%) et Rive-de-Gier (55%) par exemple, alors qu'il est moins élevé auprès des répondants de Firminy (31%).**

Le premier élément explicatif avancé par les parents est le coût élevé de l'offre sportive et de loisirs.

On observe également **un frein de mobilité** puisque le fait que les activités n'existent pas sur la commune de résidence ou soient mal desservies est également avancé comme élément explicatif.

Par ailleurs, parmi les 1 240 répondants indiquant que leur enfant pratique une activité, 20% (soit 248 parents) **signalent des difficultés de transport pour se rendre à l'activité, notamment liées à des horaires de transports publics inadaptés.**



Base de répondants : 242

Si votre enfant ne pratique aucune activité sportive ou de loisirs, pour quelle raison ?

- 1. Les tarifs sont trop élevés (citée 305 fois)**
2. Votre enfant ne veut pas pratiquer d'activité (citée 266 fois)
3. Les horaires ne conviennent pas (citée 176 fois)
4. Les activités sont mal desservies en transport (citée 96 fois)
5. L'activité n'existe pas sur votre commune (citée 89 fois)

Quelles seraient les principales améliorations à apporter à l'offre à destination des 12-17 ans ?

- 1. Des tarifs moins élevés (citée 869 fois)**
2. Des propositions d'activité plus variées (citée 507 fois)
- 3. Des solutions de transport collectif pour se rendre sur les sites des activités (citée 461 fois)**
4. Une offre mieux adaptée à chaque tranche d'âge (citée 352 fois)
5. Une offre d'accueil plus importante (citée 344 fois)

Parentalité

Un besoin d'accompagnement des parents sur les sujets de l'éducation et de la scolarité

Les répondants ayant des enfants soulignent à plusieurs reprises au cours de l'enquête **un manque d'information et d'aide sur les sujets liés à l'éducation et à l'accueil de leurs enfants, et un besoin d'accompagnement sur ces sujets.**

Sur quel(s) sujet(s) souhaiteriez-vous disposer de plus d'informations/aide ? Classer les réponses de 1 à 6

	Effectif	Importance
Questions liées à la garde de mon/mes enfant(s)	3 034	1,9
Questions liées à l'éducation de mon/mes enfant(s)	3 033	2,08
Questions de santé	3 061	2,19
Accompagnement social	3 256	2,24
Démarches administratives	3 687	3,37
Aides financières et matérielles auxquelles j'aurais droit	4 377	4,6

L'importance est calculée comme le rang moyen auquel la modalité a été citée.

 **A quel(s) interlocuteur(s) vous adressez-vous lorsque vous avez une question ou une difficulté dans votre rôle de parent ?**

- 1. Votre famille ou votre entourage (citée 3 981 fois)**
- 2. Les professionnels de santé (citée 2 602 fois)**
3. Le personnel enseignant (citée 1 242 fois)
4. L'assistant social qui vous accompagne (citée 188 fois)
5. L'assistant social scolaire (citée 160 fois)

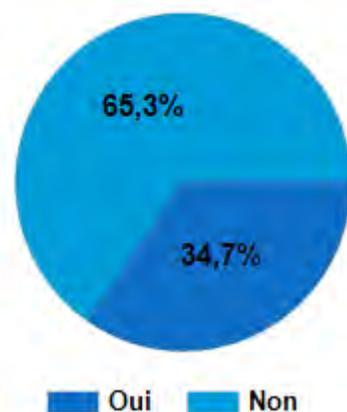
Parmi les 4 915 répondants, 3 274, soit 67%, déclarent n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement social spécifique (grossesse, naissance, rupture familiale, famille nombreuses, difficultés scolaires, etc.). Parmi ces personnes, 60% estime ne pas avoir besoin de ces aides, et **39% ne connaissent pas ces aides.**

Accès aux droits

Des difficultés d'accès aux droits liées à une méconnaissance des droits et des relais existants

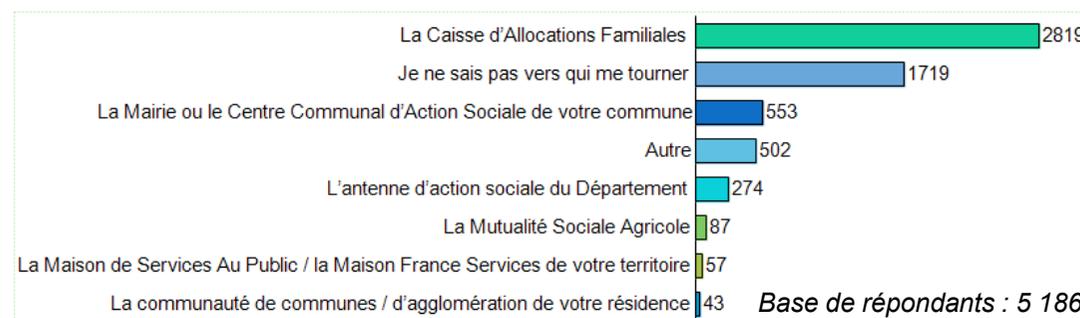
Les résultats de l'enquête démontrent une **difficulté pour les répondants à accéder à leurs droits**, notamment du fait **d'une méconnaissance de leurs droits et des relais vers lesquels se tourner** pour se faire accompagner.

Estimez-vous disposer d'informations suffisantes sur vos droits en matière de prestations sociales, d'aides financières, d'accès à la santé, etc... ?



Base de répondants : 5 211

Lorsque vous avez besoin d'informations sur vos droits (aides financières, prestations, accompagnement social, ...), vers qui vous tournez vous en priorité ? (deux réponses maximum)



La CAF est l'interlocuteur privilégié le plus cité par les répondants en cas de besoin d'informations sur leurs droits, une proportion qui démontre que **la CAF de la Loire est bien identifiée sur le territoire**, mais qui **peut également être biaisée** du fait du mode d'administration du questionnaire (envoi aux allocataires CAF). La MSA ne semble pas très bien identifiée.

Ces éléments démontrent un enjeu d'accès aux droits sur le territoire : les répondants, dont une part importante sont des allocataires CAF et identifient bien la CAF comme relais d'information, s'estiment mal informés sur leurs droits en matière de prestations sociales, d'aides financières et d'accès à la santé.

Accès aux droits

Une méconnaissance de l'offre et des services et un enjeu de mobilité

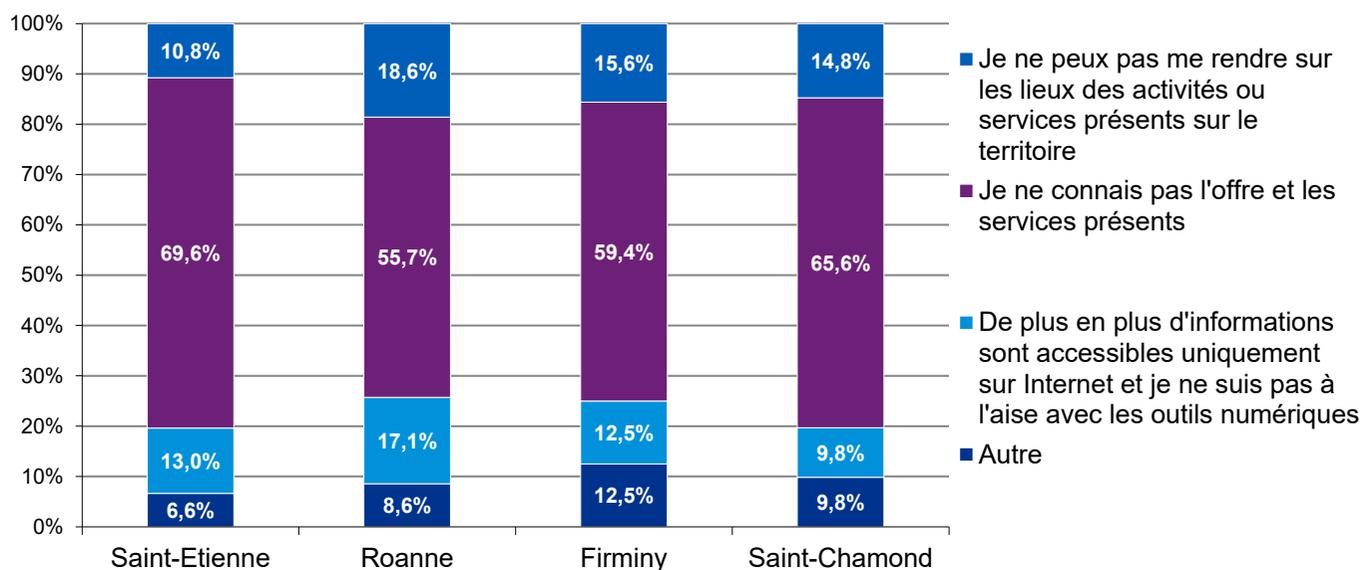
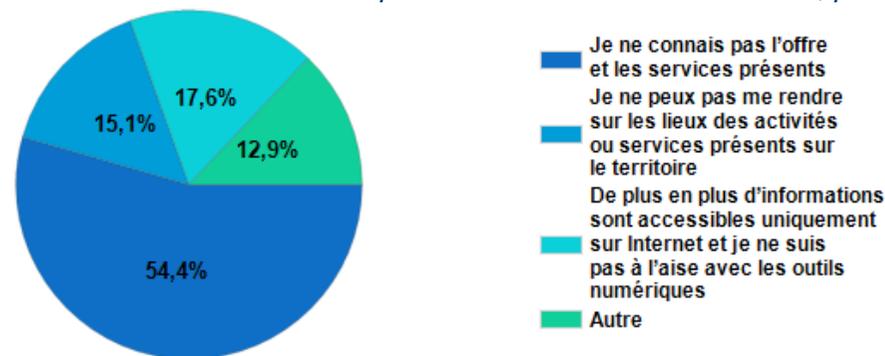
Par ailleurs, un peu moins d'1/4 des répondants à l'enquête fait état d'un sentiment d'isolement vis-à-vis des services publics sur le territoire, notamment du fait d'une méconnaissance de l'offre et des services présents, ce qui **souligne l'enjeu d'amélioration de l'information des usagers**.

Si vous vous sentez isolé.e des services publics et de l'offre sur le territoire, pourquoi ?

21,8% des répondants se sentent isolés des services publics et de l'offre présente sur le territoire (soit 1 802 répondants)

15% des répondants se sentant isolés indiquent ne pas pouvoir se rendre sur les lieux des activités ou services.

Dans les villes de Saint-Etienne, Roanne, Firminy et Saint-Chamond, on constate que **la part de répondants ne connaissant pas l'offre et les services présents est plus importante qu'à l'échelle départementale (au-delà de 55%)**, ce qui confirme un **enjeu d'information sur ces zones pourtant bien dotées en offre et services**.



Outre la méconnaissance des dispositifs qui constitue un premier frein à l'accès aux droits, l'enquête démontre également un **enjeu de mobilité et d'inclusion numérique** (voir pages suivantes) pour une partie de la population.

Accès aux droits

Des difficultés renforcées par la fracture numérique

Malgré des répondants très équipés en matière d'outils numériques et un recours important à Internet comme outil d'information, **on constate que la fracture numérique constitue un enjeu pour une partie des répondants**, et complexifie donc l'accès aux droits d'une partie de la population.



A votre domicile, vous disposez de (plusieurs réponses possibles) :

	Effectif
Une connexion internet	4 935
Un téléphone portable	5 062
Une tablette	1 687
Un téléphone fixe	2 311
Un ordinateur	3 763
Total de répondants	5 270

Parmi les outils numériques, le téléphone portable est l'outil le plus cité par les répondants suivi de la connexion internet..

18,5% des répondants (soit 978) indiquent cependant rencontrer des difficultés pour effectuer des démarches sur Internet

Il est par ailleurs nécessaire de considérer le biais causé par le fait que l'enquête ait été diffusée uniquement par internet. Ainsi, l'enjeu de fracture numérique est probablement bien plus important parmi la population ligérienne que les données du questionnaire ne le montrent.



Quel type de difficultés rencontrez-vous ?



1. J'ai du mal à me repérer sur les différents sites Internet / j'ai du mal à comprendre les consignes des formulaires en ligne (citée 377 fois)
2. Je ne maîtrise pas suffisamment bien l'outil informatique (citée 351 fois)
3. Je n'ai pas d'équipement informatique / cet équipement n'est pas adapté pour effectuer des démarches administratives (citée 223 fois)
4. Ma connexion internet n'est pas bonne (citée 194 fois)

Accès aux droits

Un enjeu d'amélioration de l'information des publics et de l'accessibilité des services

Au regard des éléments soulignés en matière de méconnaissance de l'offre et des services publics, de difficultés de mobilité et de difficultés liés à la fracture numérique, **on constate un enjeu fort d'amélioration de l'information des publics** (notamment sur leurs droits) et **de renforcement de l'accessibilité des offres et services sur tout le territoire.**



De votre point de vue, parmi ces propositions, quelles seraient les améliorations prioritaires à apporter pour rendre plus accessibles les services au public ? (deux réponses maximum)

1. **Développer l'information sur les services existants (citée 1 992 fois)**
2. **Développer les équipements multi-services (citée 1 576 fois)**
3. **Proposer un accompagnement pour les démarches à effectuer sur internet (citée 1 297 fois)**
4. Améliorer le réseau de transports en commun (couverture, fréquence, ...) (citée 1 128 fois)
5. Mettre en place des services itinérants (citée 1 060 fois)
6. Développer l'accès aux services via internet voire d'autres outils numériques (815 fois)

Animation de la vie sociale

Un enjeu de communication autour des structures existantes et un frein financier pour une partie de la population

Seule une faible part des répondants, 11,2%, indique fréquenter une structure d'animation de la vie sociale (centre social, maison de quartier ou espace de vie sociale). Ils le font notamment **pour pratiquer des activités de loisirs ou de culture** (citée 413 fois) ou **pour la possibilité de pratiquer des loisirs en famille/intergénérationnel** (citée 147 fois).

Plusieurs facteurs semblent expliquer cette non-fréquentation : une absence de besoins de la part des habitants, la méconnaissance de ces structures. **Les enjeux d'améliorations** identifiés pour renforcer l'attractivité de ces structures d'animation de la vie sociale relèvent de la tarification, du nombre d'équipements proposés, de la variété de l'offre au regard des tranches d'âges.

Pourquoi ne fréquentez-vous pas de structures d'animation de la vie sociale ?



1. **Je n'en ressens pas le besoin** (citée 1 872 fois)
2. **Je ne connais pas** (citée 1 326 fois)
3. **Les horaires ne me conviennent pas** (citée 571 fois)
4. L'offre proposée en correspond pas à mes besoins / envies ou ceux de mes enfants (citée 447 fois)
5. Les tarifs pratiqués sont trop élevés (citée 442 fois)
6. C'est trop loin de mon lieu d'habitation (citée 312 fois)

Quelles seraient les principales améliorations à apporter en matière de vie sociale ?



1. Des tarifs moins élevés (citée 2 005 fois)
2. Plus d'équipements dédiés à la vie sociale, aux loisirs, aux activités culturelles (citée 1 498 fois)
3. Des activités plus adaptées à chaque tranche d'âge (citée 1 402 fois)
4. Des activités plus variées (citée 1 078 fois)

Contacts

Hélène GENIN

Manager Secteur Public

Mob: 06 34 08 46 09
hgenin@kpmg.fr

Anaïs BRECHARD

Consultante Secteur Public

Mob: 06 21 22 47 87
abrechard@kpmg.fr

kpmg.fr



Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est le membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2021 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG. [Imprimé en France] [A usage interne].

Crédit photos : Shutterstock, iStock, GettyImages, freepik, Unsplash



ENEIS

by **KPMG**



ALLOCATIONS
FAMILIALES

Caf
de la Loire



santé
famille
retraite
services



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

Liberté
Égalité
Fraternité



Loire
LE DÉPARTEMENT

Rapport sociodémographique

Diagnostic et élaboration du nouveau

Schéma départemental des services aux familles

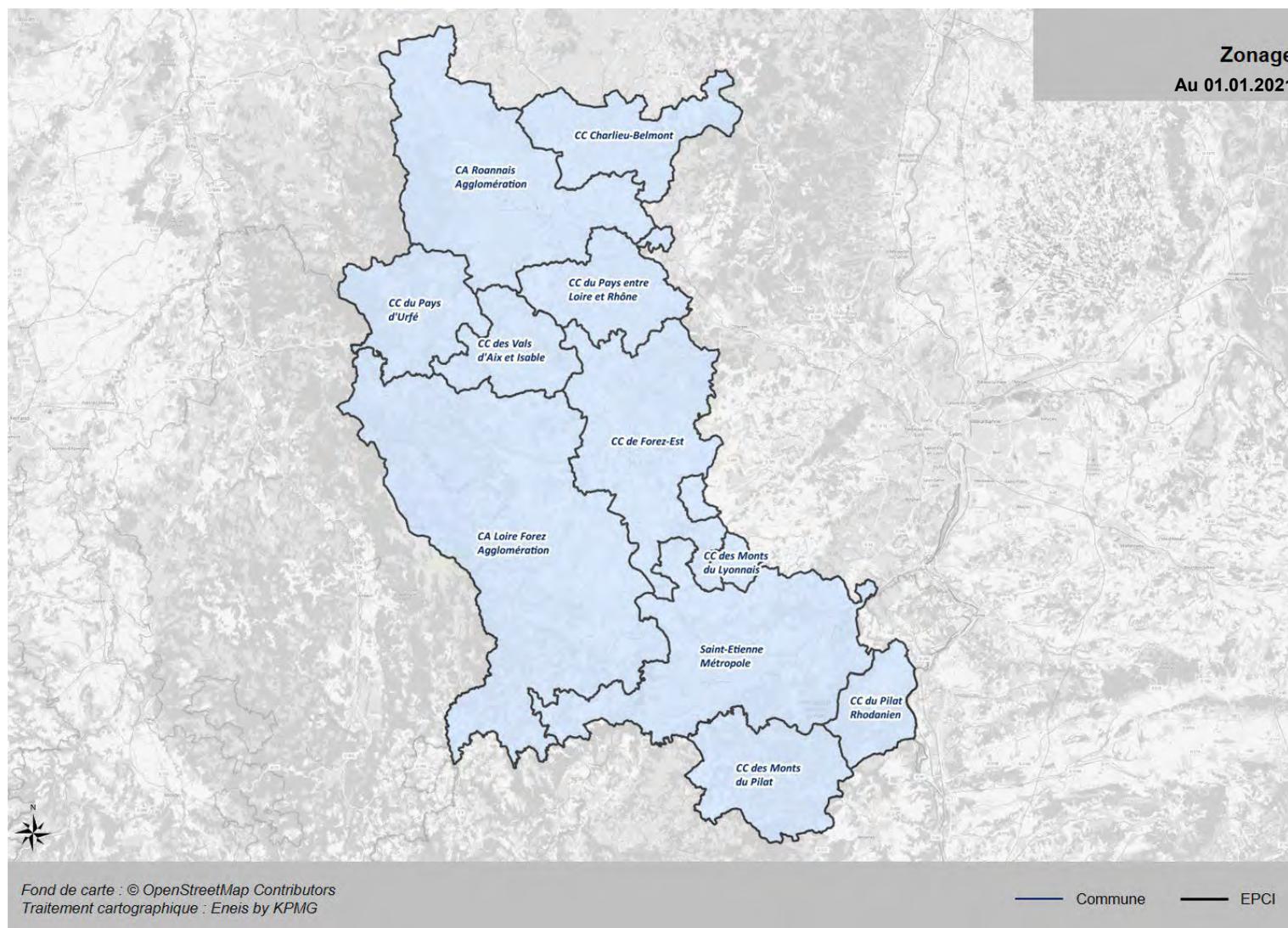
Janvier 2022

kpmg.fr



Le rapport de diagnostic social : zonage

- ❖ Situé dans l'est de la France, au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes, le département de la Loire compte **763 441 habitants en 2018, selon l'INSEE**. La **population est répartie dans 323 communes qui forment 10 intercommunalités** :



Le rapport de diagnostic social - Précautions de lecture



Le portrait statistique de territoire présenté analyse un certain nombre d'indicateurs issus de :

- ❖ Données publiques (INSEE, DGI,...)
- ❖ Données pouvant être produites par les partenaires institutionnels (tout particulièrement le Conseil Départemental, le Conseil Régional, la CPAM, Pôle Emploi, les Missions Locales, ...), tel que l'Atlas départemental petite enfance établit chaque année en collaboration entre le Département de la Loire, la Caf, la MSA, les services de l'Etat et l'Education nationale ;
- ❖ Données pouvant être produites par les acteurs locaux (Associations, établissements de santé ou médico-sociaux, SSIAD, SAAD...).



L'exploitation des données INSEE – quelques précisions

- ❖ Les données du Recensement Général de la population sont publiées chaque année au mois de juin pour les données à l'échelle communale et au mois d'octobre/début novembre pour les données à l'échelle infra-communale.
- ❖ Désormais les enquêtes de recensement de la population sont annuelles et le calcul des indicateurs proposés prend en compte 5 années d'enquêtes
 - Pour les communes de moins de 10 000 habitants, une enquête exhaustive a lieu tous les 5 ans
 - Pour les communes de 10 000 habitants ou plus, l'enquête est réalisée auprès d'un échantillon de 8% des logements de la commune chaque année, ainsi 40% des logements sont enquêtés sur 5 ans
- ❖ Les données INSEE présentées dans le portrait statistique correspondent aux données millésimées à l'année 2018 et sont issues des enquêtes de 2020, 2019, 2018, 2017, et 2016.
- ❖ Ainsi, le calcul des évolutions ne peut se faire qu'à la suite d'un cycle complet de 5 années d'enquêtes afin que les comparaisons d'une donnée du recensement n'intègrent pas la même année d'enquête. De ce fait, les données 2018 sont comparées à celle du RGP 2013 (aucune année commune d'enquête).



Au cours du rapport, les données relatives au département de la Loire seront analysées au regard des données observées dans des échelons de comparaison, et notamment : région Auvergne-Rhône-Alpes, France métropolitaine (désignée par « France » ci-après).

Partie 1 : La population



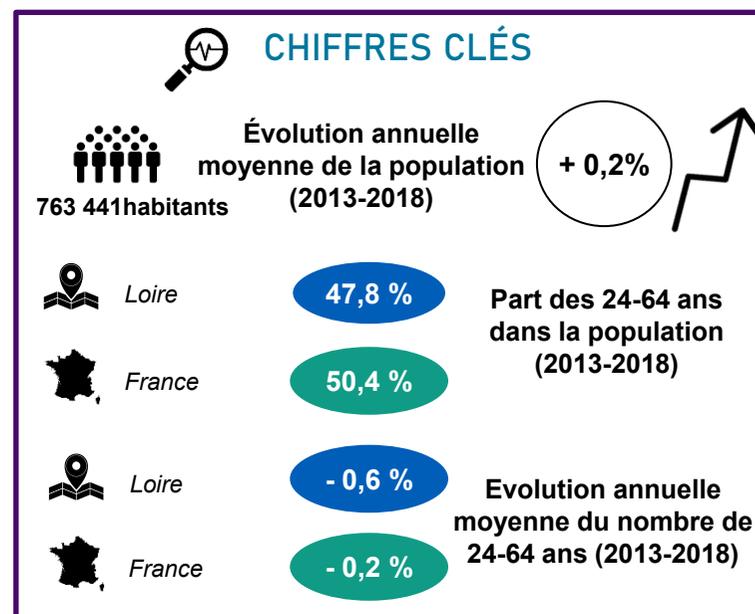
Une augmentation continue de la population ligérienne depuis 1999, notamment due à un solde naturel positif (+0,25% en moyenne/an). **763 441 habitants en 2018.**

Des dynamiques contrastées à l'échelle des EPCI voire des communes.

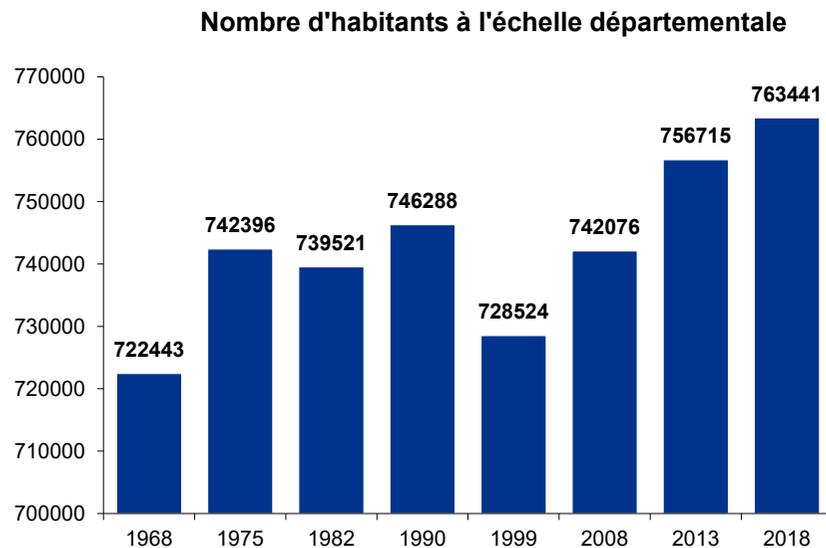


Une part des personnes de 25-64 ans moins importante sur le territoire qu'à l'échelle nationale, et en diminution.

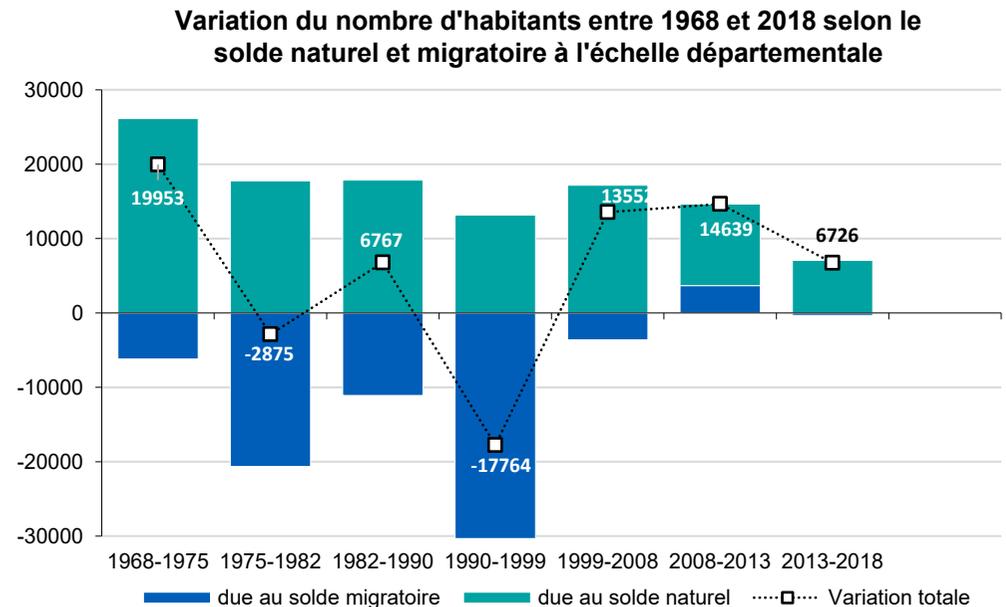
La Loire est touchée par un **double phénomène de gérontocroissance et de vieillissement** de sa population. Une population de séniors (65 ans et plus) plus importante (22,3% de la population) qu'au niveau régional et national.



Une population en augmentation depuis près de 20 ans



Source : Insee, RGP 1968 à 2018



Source : Insee, RGP 1968 à 2018, Etat civil

- Après une **relative stabilité** de 1975 à 1990, la **population ligérienne a diminué** pour retrouver un niveau similaire, toutefois un peu supérieur, à celui de 1968. Depuis 1999, elle connaît **une augmentation continue** pour atteindre 763 441 habitants en 2018. En 10 ans, la Loire a ainsi gagné 21 365 habitants, soit une augmentation annuelle moyenne de la population de + 0,25 %.
- La diminution observée entre 1990 et 1999 s'explique par un solde migratoire très fortement négatif (-0,5%). La croissance démographique constatée depuis 1999 s'explique elle par une **stabilisation du solde migratoire**, devenu brièvement positif entre 2008 et 2013 (+0,1%) et par un **solde naturel positif** (+0,25%).

Des dynamiques contrastées à l'échelle infra départementale

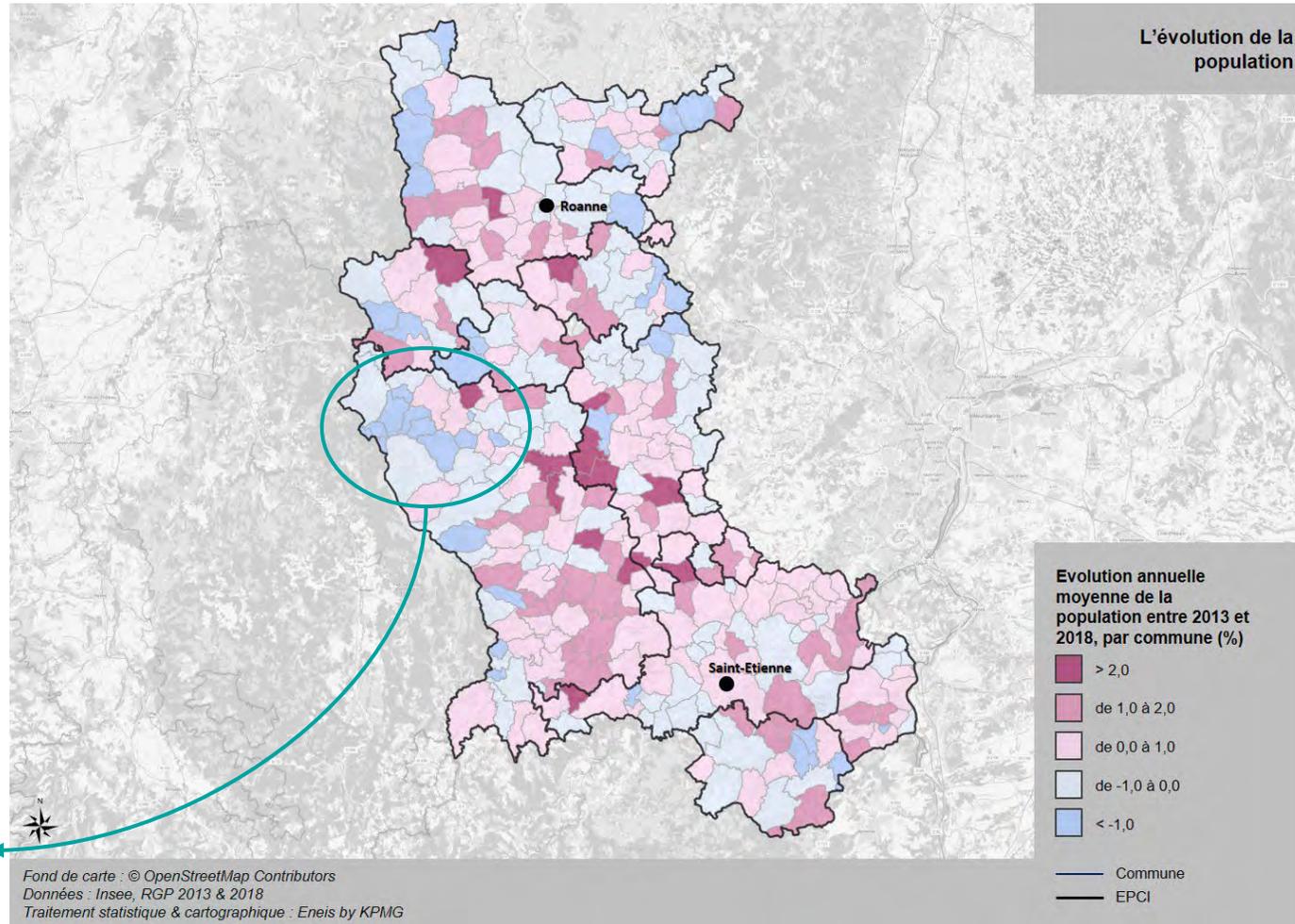
➤ Si la population légérienne connaît une augmentation sur la période 2013-2018, on observe cependant des **dynamiques contrastées à l'échelle des EPCI voire des communes**.

➤ 5 EPCI se distinguent ainsi par une évolution annuelle moyenne négative sur la période :

- La CC Pays de l'Urfé (-0,5%)
- La CC des Monts du Pilat (-0,3%)
- La CC du Pays entre Loire et Rhône (-0,1%)
- La CC des Vals d'Aix et Isable (-0,1%)
- La CC Charliou-Belmont (-0,1%)

La CC des Monts du Lyonnais est en revanche l'EPCI qui présente l'évolution annuelle moyenne la plus élevée (+0,9%).

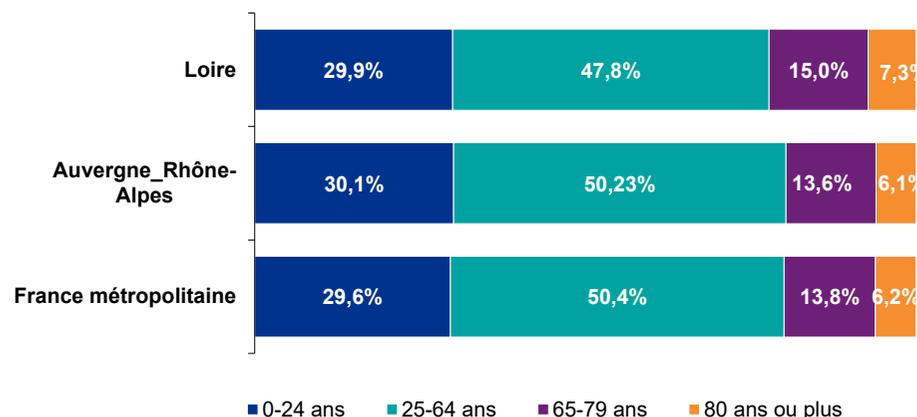
➤ Loire Forez Agglomération enregistre une évolution annuelle moyenne de +0,1% mais ce taux cache de fortes disparités entre communes.



➤ A l'échelle des communes, de légères disparités sont observées, avec des communes présentant une évolution annuelle moyenne de -3,1% (La Valla-sur-Rochefort) et d'autres une augmentation de 1,5% (Chatelus, Grézieux-le-Fromental et Magneux-Haute-Rive) de leur population chaque année.

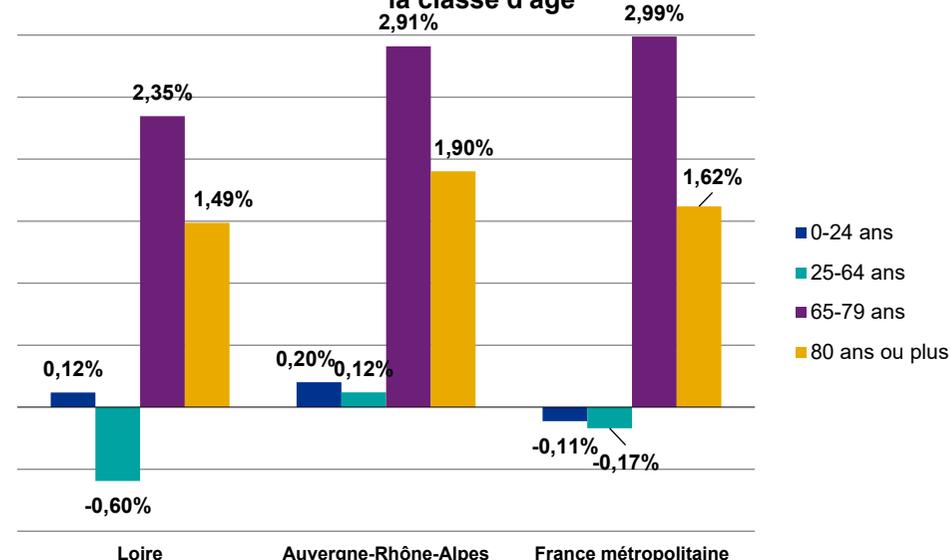
Une population vieillissante

Répartition de la population en 2018 selon la classe d'âge



Source : Insee, RGP 2018

Evolution moyenne de la population entre 2013 et 2018 selon la classe d'âge



- La population de la Loire compte une **majorité d'habitants âgés de 25-64 ans** mais leur proportion (47,8%) est moins importante que dans les échelons de comparaison. Conformément à la tendance régionale, la **part de jeunes (0-24 ans) est très légèrement supérieure sur le territoire** (29,9%) que la moyenne nationale (29,6%). La part **des seniors (65 ans et plus) est également plus élevée** sur le territoire légierien (22,3%) qu'au niveau régional (19,7%) et national (20,0%).
- L'analyse de la population de la Loire par grand groupe d'âges met en avant des **évolutions d'une intensité variable entre elles** et également différentes comparativement aux autres échelons de comparaisons : sur le territoire ligérien, **la population des 25-64 ans diminue (-0,6%), de façon plus importante qu'à l'échelle nationale (-0,2%)**, alors qu'elle a tendance **à augmenter au niveau régional (+0,1%)**. Sur la tranche d'âge des 65-79 ans, le Loire enregistre une progression plus lente que les échelons de comparaison (+2,3% par an, contre 2,9% en Auvergne-Rhône-Alpes et 3,0% en France).
- Conformément à la tendance régionale, la population des 0-24 ans augmente très peu (+ 0,1% par an et + 0,2% au niveau régional).



La Loire est touchée par un double phénomène de gérontocroissance et de vieillissement de sa population. Ce constat soulève un enjeu d'anticipation de ces évolutions démographiques, et notamment de la faible augmentation de la population jeune, afin de proposer une offre adaptée aux familles du territoire.

Partie 2 : Les familles



Une part de **familles monoparentales** en augmentation, ce qui soulève des enjeux de renforcement des politiques et dispositifs à destination de ce public. **[28 622 familles monoparentales en 2018]**



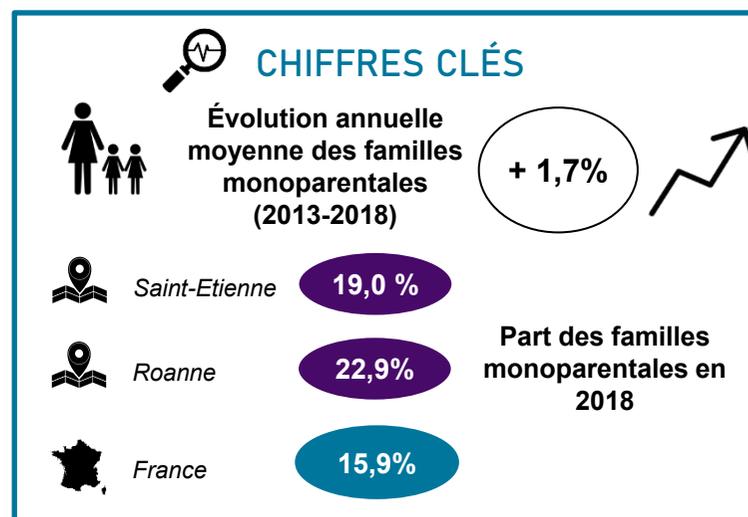
Des familles monoparentales davantage représentées au sein et autour des villes de Saint-Etienne et de Roanne.

41,5% des **familles ont des enfants** [soit 86 903 familles en 2018], une tendance à la baisse.



La Loire compte une proportion de **familles nombreuses** (10,2%) supérieure à la moyenne en Auvergne-Rhône-Alpes (9,2%) ainsi qu'à la moyenne nationale (9,1%).

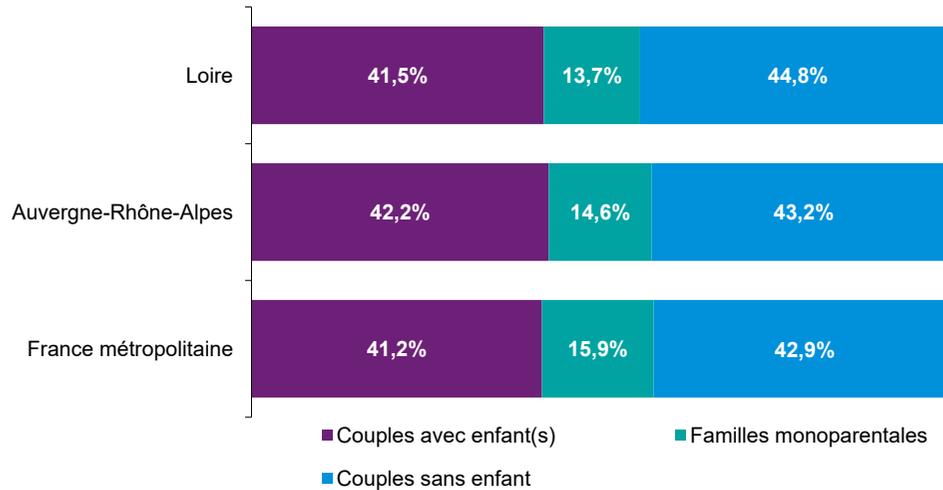
Parmi les familles, la part des **couples sans enfants** est supérieure par rapport aux échelons régional et national.



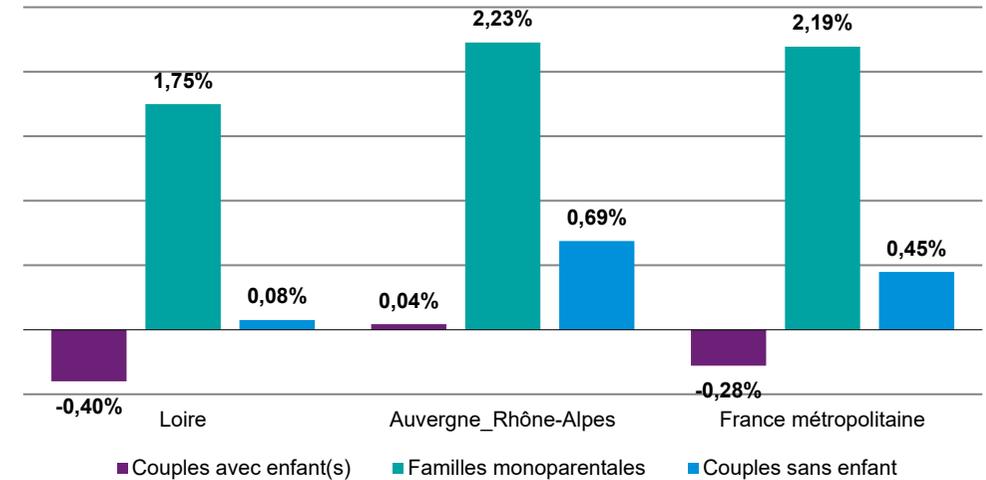
La part de familles monoparentales correspond à la part de ces familles parmi l'ensemble des familles.

Un phénomène de monoparentalité qui augmente

Répartition des familles par type en 2018

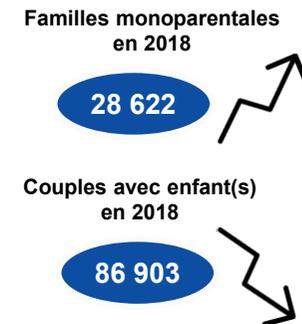


Evolution annuelle moyenne de la population par type de familles entre 2013 et 2018



Source : Insee, RGP 2013 & 2018

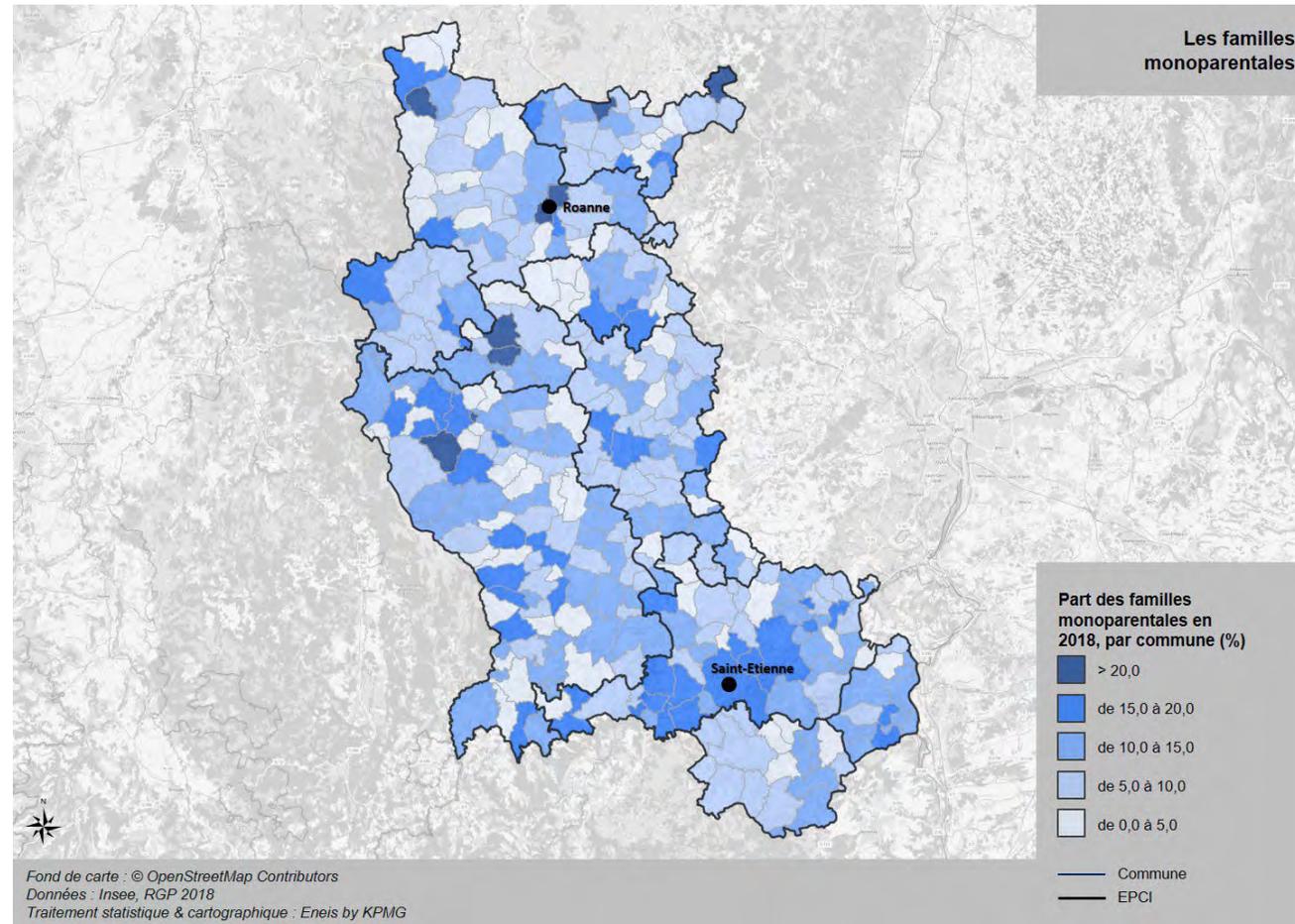
- La population ligérienne compte une proportion de couples sans enfant (44,8%) supérieure à la moyenne nationale (42,9%), ainsi qu'à celle observée en région (43,2%).
- Parmi les familles ligériennes, 28 622 sont des familles monoparentales soit une proportion de 13,7%, inférieure à la moyenne nationale (15,9%) et à la moyenne en Auvergne-Rhône-Alpes (14,6%).
- On observe, à l'échelle du département, une augmentation du nombre de familles monoparentales (+1,7% par an en moyenne) qui se retrouve également sur les échelons de comparaison (+2,2% en Auvergne-Rhône-Alpes et au niveau national). A l'inverse, le nombre de couples avec enfants, stable au niveau régional, est en légère diminution sur le territoire (-0,4% par an en moyenne), ce qui s'inscrit dans la tendance nationale.



• Si la baisse du nombre de couples avec enfants est légère, elle est à coupler avec la diminution des naissances et du nombre de jeunes enfants (0-5 ans) : ces constats soulèvent un **potentiel déficit d'attractivité du territoire pour les familles**, ce qui indique des enjeux en matière de développement ou de renforcement des dispositifs et structures à destination des familles, des enfants et des jeunes (EAJE, ALSH, ...) afin d'inciter les familles à venir s'installer sur le territoire.

Des familles monoparentales concentrés principalement sur les trois villes les plus peuplées du département

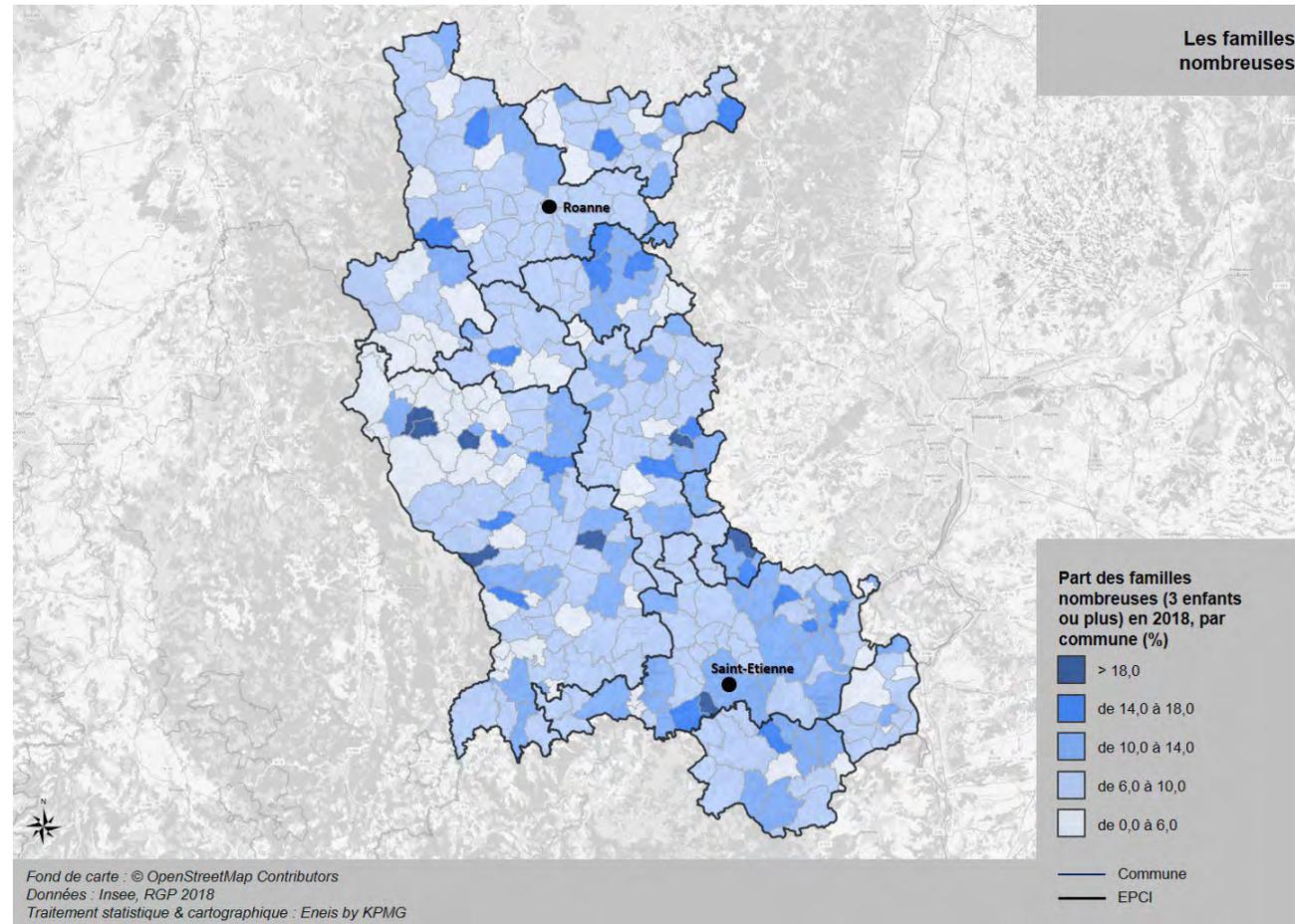
- La part de familles monoparentales au sein des EPCI du département s'échelonne de **7,5% au sein de la communauté de communes des Monts du Lyonnais** (dont 7 communes sur 32 sont situées dans la Loire) à **15,8% au sein de Saint Etienne Métropole**.
- On observe également que trois des villes les plus peuplées du département, **Saint Etienne** (173 089 habitants), **Saint Chamond** (34 979 habitants) et **Roanne** (34 004 habitants) compte une part de familles monoparentales supérieure à 15%, avec respectivement 17,6% pour Saint Etienne, 15,8% pour Saint Chamond et 21,0% pour Roanne.
- A contrario, la partie Nord Ouest et Centre Est du département affichent une majorité de communes ayant une part de familles monoparentales inférieure à 10%.



*Ces dynamiques contrastées soulignent un enjeu de répartition de l'offre en matière de soutien à la parentalité et la nécessité d'une **approche territorialisée dans la réponse aux besoins des familles**. La forte proportion de familles monoparentales sur certaines zones rurales du territoire peut également indiquer un **enjeu d'accessibilité de ces familles à l'ensemble de l'offre** qui leur est proposée.*

Des familles nombreuses moins présentes à l'ouest du département

- La Loire compte une proportion de familles nombreuses (10,2%) supérieure à la moyenne en Auvergne-Rhône-Alpes (9,2%) ainsi qu'à la moyenne nationale (9,1%).
- La communauté de communes du Pays entre Loire et Rhône (11,1%), Saint-Etienne Métropole (11,9%) et la communauté de communes des Monts du Lyonnais (13,7%), se démarquent cependant avec une proportion de familles nombreuses plus élevée que la moyenne départementale.



Partie 3 : Les indicateurs de vulnérabilité



Des **revenus médians** des familles ligériennes inférieurs à ceux observés au sein des échelons de comparaison, quel que que soit le type de familles. **Le revenu médian des ménages était de 20 770 € dans la Loire en 2018.**

Une **part de foyers fiscaux** imposés (56,3% en 2018) inférieure de 4 points à celle observée en France.



Une **fracture économique au sein du territoire** : l'ouest du département apparaît comme plus pauvre.

160 156 allocataires CAF en 2020. 51,3% de la population couverte par des **prestations/allocations CAF** (taux supérieur aux autres échelons de comparaison). Parmi les allocataires CAF, 11,1% ont des revenus exclusivement constitués à 100% de prestations CAF. Une majorité de ces allocataires (45,4%, soit 73 217 allocataires) est isolée.



17 712 bénéficiaires du RSA en 2020

13,4% de la population ligérienne est couverte par la prime d'activité, proportion identique au niveau national, **48 744 allocataires PPA en 2021**



Un **niveau de diplôme** relativement bas et un taux de chômage élevé



4 195 enfants touchant l'AEEH au 31.12.2020

Un taux de pénétration de l'AEEH (18,4 pour 1000) supérieur aux moyennes régionales et nationales.

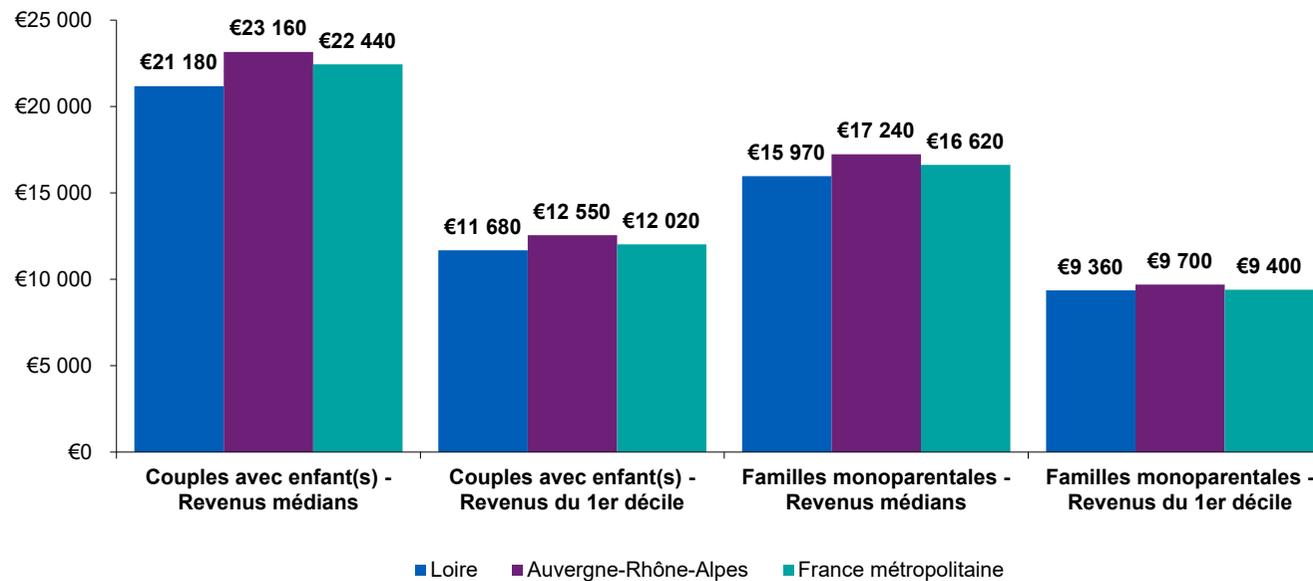


CHIFFRES CLÉS

		Taux de pauvreté en 2018	Taux de chômage en 2018	Part de la population couverte par des prestations CAF en 2020	Part des bénéficiaires RSA en 2020
	Loire	16,3%	13,0%	51,3%	5,0%
	Auvergne-Rhône-Alpes	15,3%	11,5%	49,2%	4,2%
	France	14,5%	13,0%	49,3%	5,5%

Des revenus inférieurs à ceux observés au sein des échelons de comparaison

Niveau de revenu des ménages par type de famille en 2018



Source : Insee, FILOSOFI 2018

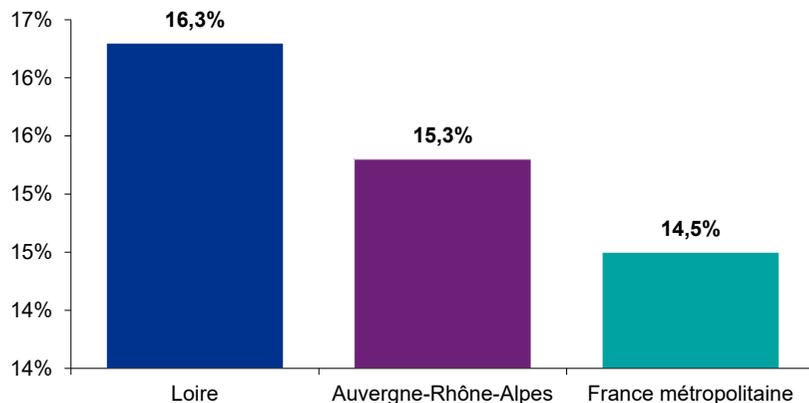
- Le revenu médian des familles ligérienne est **inférieur à celui observé au sein des échelons de comparaison, quel que soit le type de familles** : ainsi, les couples avec enfants ont un revenu médian de 21 180 € dans la Loire contre 23 160 € en Auvergne-Rhône-Alpes et 22 440 € en France. Les familles monoparentales disposent elles d'un revenu médian de 15 970 € dans la Loire, ce qui est également inférieur au revenu médian en Auvergne-Rhône-Alpes (17 240 €) ou en France (16 620 €).
- On observe également des situations de fragilité, puisque 10% des couples avec enfants vivent avec un revenu de 11 680 € ou moins, tandis que 10% des familles monoparentales ont un revenu inférieur ou égal à 9 360 € : ces revenus au premier décile sont inférieurs à la moyenne nationale ou régionale.



Ces indicateurs traduisent la fragilité d'une partie de la population de la Loire, et souligne des situations de précarité potentiellement importantes pour certains ménages, avec des besoins d'accès aux droits et d'accompagnement renforcés.

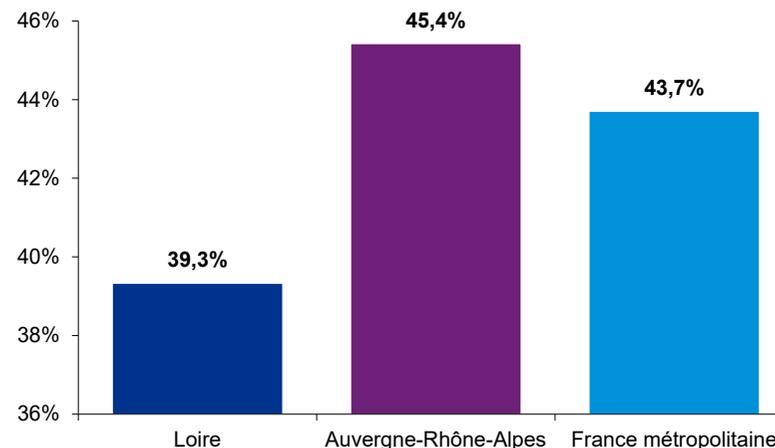
Des situations de fragilité observées sur le territoire

Taux de pauvreté en 2018



Source : Insee FILOSOFI 2018

Part des ménages fiscaux imposés en 2018



Source : DGFIP 2018

- La population de la Loire présente des **situations de vulnérabilité plus importantes que la moyenne nationale ou régionale** : le taux de pauvreté s'élève à 16,3% dans le département, ce qui est supérieur au taux de pauvreté régional (15,3%) et a fortiori national (14,5%).
- De plus, 39,3% des ménages fiscaux sont imposés en 2018, cette proportion est inférieure à ce qui est observé au niveau régional (45,4%) et au niveau national (43,7%).

36 097* enfants pauvres au sein du département de la Loire. Les taux de pauvreté chez les enfants au sein du Département s'échelonnent de 10% (CC du Pilat Rhodanien) à 28,8% (Saint-Etienne Métropole). Il est de 18,4% au sein de la région et de 21,3% en France métropolitaine.



Ces indicateurs renforcent le constat d'une vulnérabilité d'une importante partie de la population de la Loire, et donc un enjeu de repérage et d'accompagnement de ces populations et notamment des familles fragilisées (dispositifs de soutien à la parentalité, accès aux droits, ...)

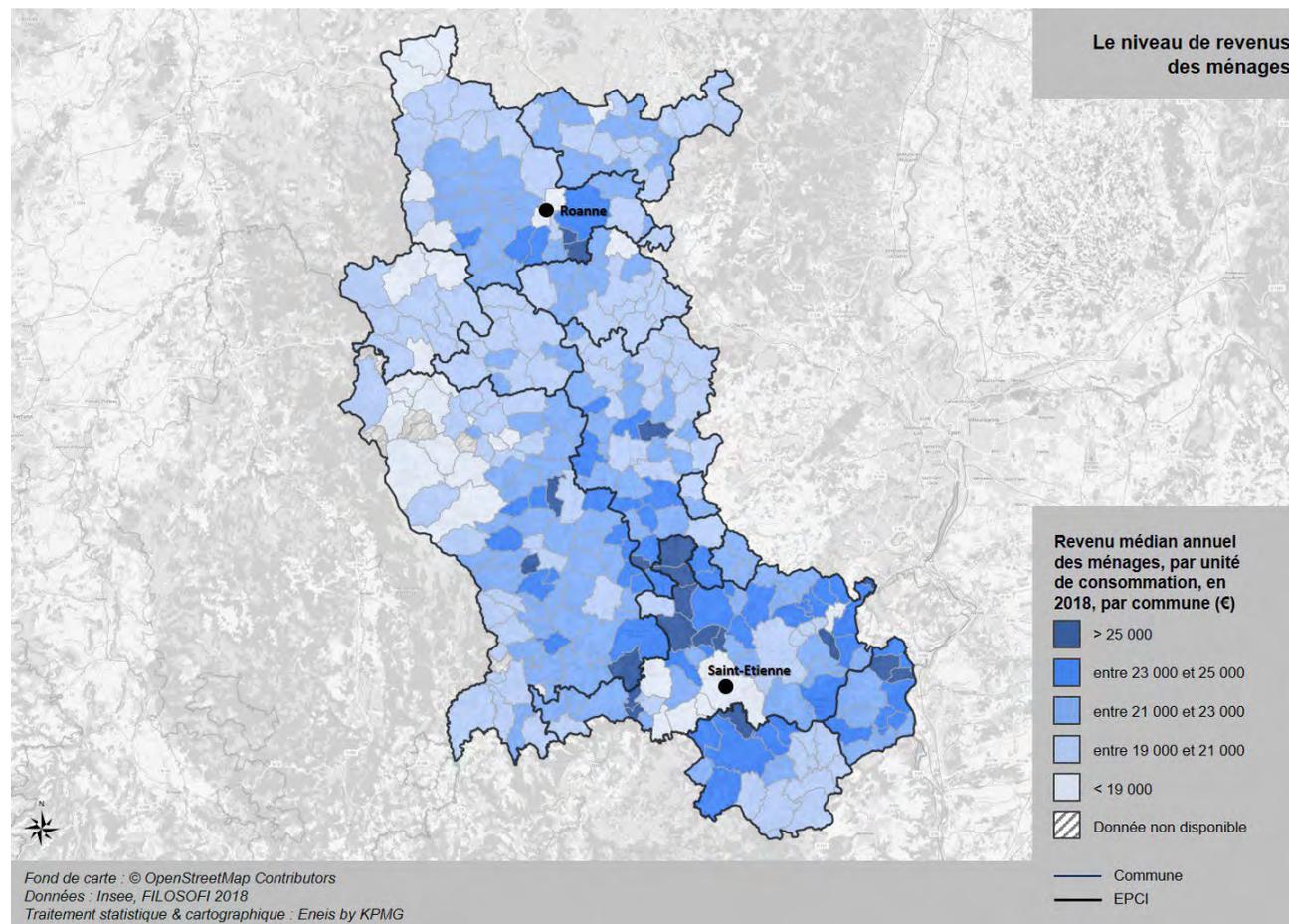


* Ce chiffre n'inclue pas les données de la CC des Vals d'Aix et Isable et de la CC du Pays d'Urfé en raison du secret statistique

© 2021 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

Une fracture économique au sein du territoire

- Le revenu médian des ménages était de 20 770 € dans la Loire en 2018 : il s'agit d'un revenu inférieur à la médiane observée en Auvergne-Rhône-Alpes (22 480€) mais supérieure à la médiane nationale (16 970€).
- On observe cependant des **disparités infra territoriales**, avec des populations plus vulnérables sur certains territoires : ainsi, **l'ouest du département apparaît comme plus pauvre**, avec un revenu médian qui ne dépasse 21 000€ que dans une minorité de communes (*cf carte ci-contre*).
- A contrario, le centre du département, au nord de Saint-Etienne, présente une majorité de communes au sein desquelles le revenu médian est supérieur à 23 000€, soit un revenu médian supérieur à celui d'Auvergne-Rhône-Alpes.
- A l'instar de la répartition des familles monoparentales, les villes de **Saint-Etienne** (18 330 €) et **de Roanne** (18 100 €) se démarquent, avec un revenu médian inférieur à 19 000 € sur chacun de ces territoires.

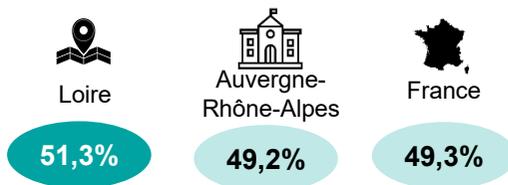


Si la Loire est un département globalement plus pauvre que la moyenne nationale, les inégalités se creusent à l'échelle infra départementale : on observe en effet une fracture au sein du département, avec des populations relativement vulnérables à l'ouest. 2 des principales villes du département, Saint Etienne et Roanne, apparaissent également comme présentant des facteurs de vulnérabilité de la population.

Une importante partie de la population couverte par des prestations/allocations CAF



Part de la population couverte par les allocations CAF (2020)



Part des allocataires dont les ressources sont constituées à 100% de prestations CAF (2020)



Situations familiales parmi les allocataires CAF au 31.12.2020



Source : CAF au 31.12.2020

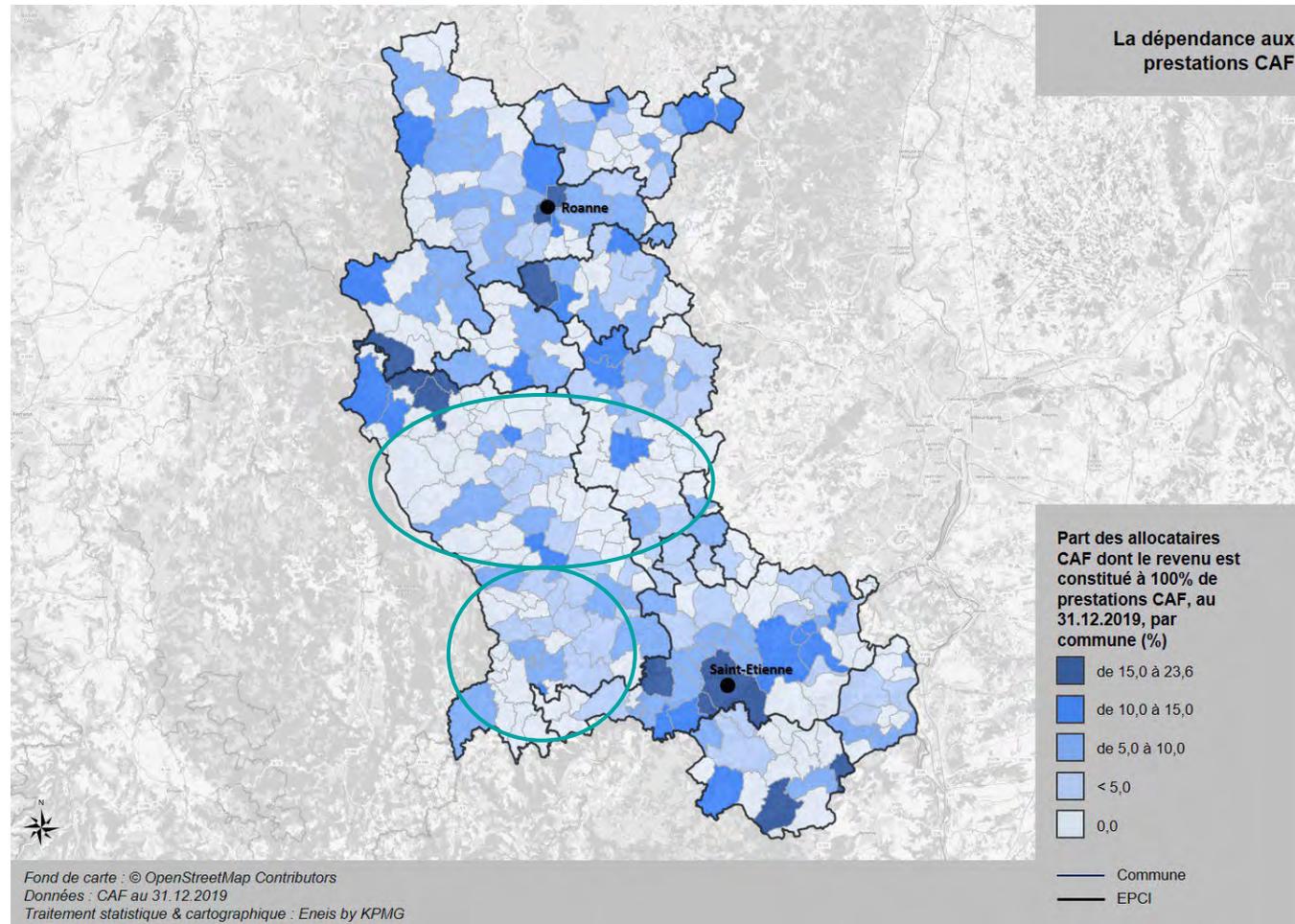
- Le département de la Loire compte **160 156 allocataires CAF en 2020, soit plus de la moitié (51,3%) de la population départementale couverte** par des allocations : il s'agit d'une proportion plus importante que la moyenne régionale (49,2%), également supérieure à la moyenne nationale de 49,3%.
- Une majorité de ces allocataires (45,4%, soit 73 217 allocataires) est isolée, conformément à la tendance régionale (45,2%) et nationale (45,8%). La part de familles monoparentales parmi les allocataires est inférieure dans la Loire (12,4%) à la moyenne en Auvergne-Rhône-Alpes (12,6%) et nationale (13,8%) : ainsi, **les familles monoparentales représentent 20 045 allocataires dans le département.**
- Les allocataires ligériens présentent des facteurs de vulnérabilité plus importants qu'au niveau régional : **pour 11,1% d'entre eux (soit 17 752 allocataires), les prestations CAF constituent leur unique ressource.** Ce taux est cependant moins élevé que ce qui est observé au niveau national.



Ces indicateurs renforcent le constat d'une importante partie de la population ligérienne vulnérable, et souligne un enjeu en termes d'accompagnement de ces populations (lutte contre l'isolement, accès aux droits, ...).

Des allocataires CAF fragilisés plutôt concentrés autour des grandes villes

- Les **prestations CAF constituent une part globalement moins importante du revenu des allocataires ligériens** qu'au niveau national : à l'échelle infra-départementale, ce sont les EPCI des Monts du Pilat (8,2%), de Roannais Agglomération (11,4%) et de Saint-Etienne Métropole (13,2%) qui présentent les proportions les plus élevées.
- Au centre et à l'ouest du département, la part des allocataires CAF dépendant à 100% des prestations CAF apparaît moins importante, inférieure à 10% dans une majorité de communes.
- **Les grandes villes se distinguent** : autour de 16% de la population résidant dans les villes de Saint-Etienne et Roanne est couverte par les allocations CAF. Ces allocataires sont également plus fragilisés, avec respectivement 15,9% (Roanne) et 16,1% (Saint-Etienne) d'entre eux qui dépendent à 100% des allocations CAF.



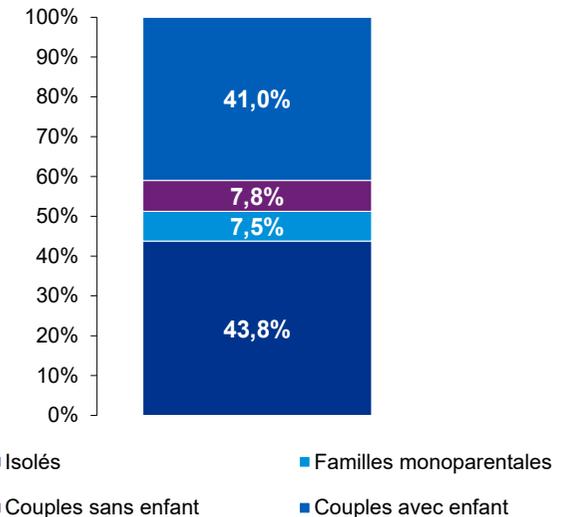
Les allocataires MSA



- Le département de la Loire compte **5 282 allocataires MSA au 30 juin 2020**. Les personnes isolées et les couples avec enfant(s) représentent la majeure partie des familles allocataires
- Concernant les aides perçues, les allocations familiales et l'allocation de rentrée scolaire sont les prestations qui enregistrent le plus grand nombre d'allocataires.

Le nombre d'allocataires par types d'aides perçues				
Allocations Familiales	Complément Familial	Allocation de Soutien Familial	Allocation de Rentrée Scolaire *	* : données fin 2020
1 952	417	91	1 337	
Allocation aux Adultes Handicapés	Majoration pour Vie Autonome	Complément de Ressources	Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé	Allocation Journalière de Présence Parentale
350	54	9	112	3
Allocation de Logement à caractère Familial	Allocation de Logement à caractère Social	Aide Personnalisée au Logement		
343	690	754		

Situations familiales parmi les allocataires MSA au 30.06.2020



Source : CAF 30.06.2021



Ces indicateurs renforcent le constat d'une importante partie de la population ligérienne vulnérable, et souligne un enjeu en termes d'accompagnement de ces populations (lutte contre l'isolement, accès aux droits, ...).

© 2021 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

Un nombre d'allocataires de la prime d'activité et de bénéficiaires du RSA en augmentation



Part de la population couverte par le RSA (2020)



Loire

5,0%



Auvergne-
Rhône-Alpes

4,2%



France

5,5%



À compter du 1er janvier 2016, création de la Prime d'activité. Nouveau dispositif se substituant à la prime pour l'emploi et au RSA activité et RSA jeune destiné à encourager l'activité en soutenant les travailleurs les plus modestes.

➤ Le département de la Loire compte **17 712 bénéficiaires RSA en 2020**, soit **5,0 % de la population départementale** : il s'agit d'une proportion plus importante que la moyenne régionale (4,2%), mais inférieure à la moyenne nationale de 5,5%.

➤ Après avoir diminué entre 2016 et 2017, **le nombre de bénéficiaires est depuis en augmentation constante**.

➤ De son côté, **la MSA comptabilise 338 bénéficiaires RSA** fin juin 2021.

➤ Le département de la Loire compte **160 854 bénéficiaires PPA en 2020**, soit **13,4 % de la population départementale** : il s'agit d'une proportion identique à celle observée au niveau national mais supérieure à la moyenne régionale de 12,0%.

➤ **Le nombre de bénéficiaires est en augmentation constante depuis 2017**. La plus forte augmentation constatée en 2019 peut s'expliquer par l'élargissement des conditions d'éligibilité au début de l'année.

➤ De son côté, **la MSA enregistre 2 372 bénéficiaires de la PPA** fin juin 2021.

Sources: données CAF
au 31.12.2020

	Nombre de bénéficiaires RSA*
2020	17 712
2019	16 497
2018	16 274
2017	16 270
2016	16 394



Part de la population couverte par la PPA (2020)



Loire

13,4%



Auvergne-
Rhône-Alpes

12,0%



France

13,4%



Ces indicateurs renforcent le constat d'une importante partie de la population ligérienne vulnérable, et souligne un enjeu en termes d'accompagnement de ces populations (lutte contre l'isolement, accès aux droits, ...).

Sources: données CAF
au 31.12.2020

	Nombre d'allocataires PPA
2020	50 539
2019	50 224
2018	34 733
2017	31 168
2016	29 518

Une grande présence d'infirmiers sur le territoire mais un nombre de psychologues trop faible



Part de la population couverte par la C2S (2020)



Loire

5,8%



Auvergne-
Rhône-Alpes

4,7%



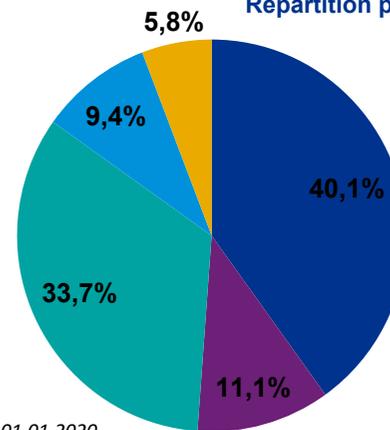
6,5%



La C2S, complémentaire santé solidaire, correspond à la fusion de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) et de l'aide au financement du complémentaire santé.

Source : Insee au 01.01.2020

Répartition par âge des bénéficiaires de la C2S



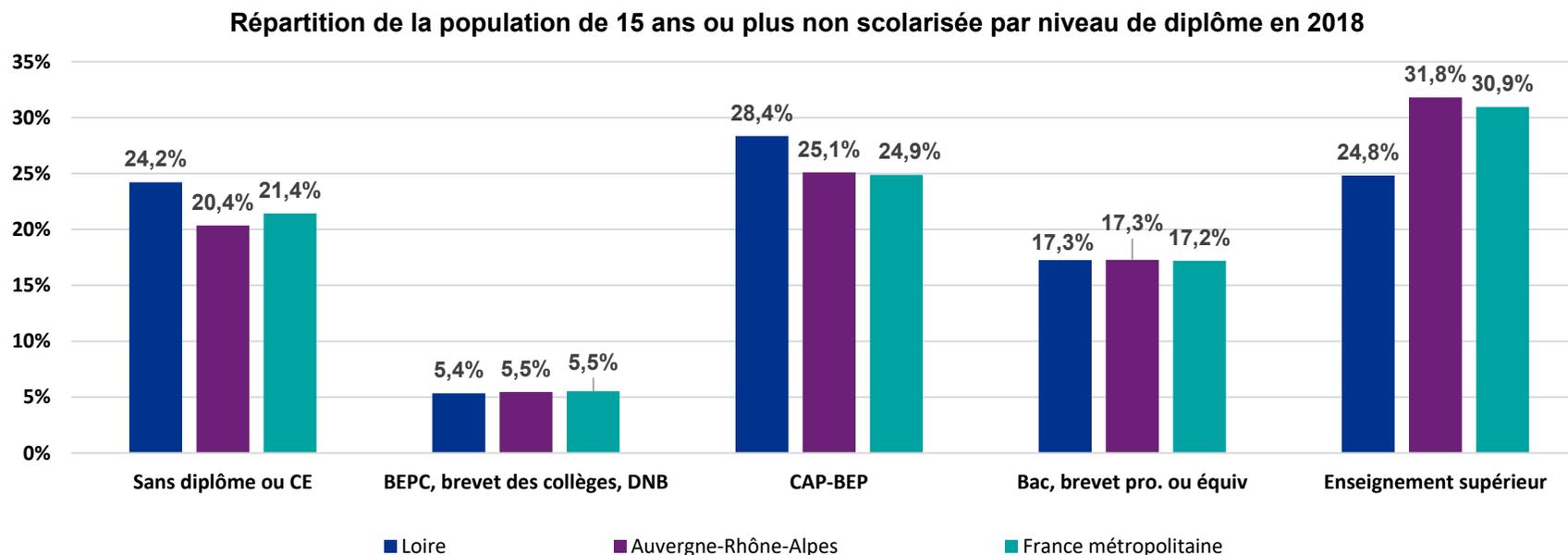
- Part des bénéficiaires de moins de 18 ans
- Par des bénéficiaires de 18 ans à moins de 25 ans
- Part des bénéficiaires de 25 ans à moins de 50 ans
- Part des bénéficiaires de 50 ans à moins de 60 ans
- Part des bénéficiaires de 60 ans ou plus

- La part de la population couverte par la complémentaire santé solidaire au sein de la Loire est **inférieure** (5,8%) à celle observée en France métropolitaine (6,5%) mais reste **supérieure** à la part régionale (4,7%).
- Les populations les plus représentées parmi les bénéficiaires sont les **jeunes de moins de 18 ans** (46,1%) ainsi que la tranche **25-50 ans** (33,7%).
- En ce qui concerne la densité médicale, le département de la Loire suit les mêmes tendances que les échelons de comparaison pour le nombre de médecins omnipraticiens (0,9), chirurgiens dentistes (0,5) et kinésithérapeutes (1,0) pour 1 000 habitants.

La densité médicale en 2020	Nombre de médecins omnipraticiens pour 1 000 habitants	Nombre de chirurgiens dentistes pour 1 000 habitants	Nombre d'infirmiers pour 1 000 habitants	Nombre de masseurs kinésithérapeutes pour 1 000 habitants	Nombre de psychologues pour 1 000 habitants
Loire	0,9	0,5	1,9	1,0	0,3
Auvergne-Rhône-Alpes	0,9	0,6	1,6	1,3	0,4
France métropolitaine	0,9	0,6	0,6	1,1	1,1

- La Loire se distingue par le **nombre important d'infirmiers implantés sur le territoire**, en effet on comptabilise près de 2 infirmiers pour 1 000 habitants, un chiffre bien supérieur au chiffre national qui est inférieur à 1 pour 1 000 habitants (0,6).
- **Le nombre de psychologues pour 1 000 habitants apparaît en revanche trop faible** puisqu'il est de 0,3 alors qu'il est de plus de 1 pour 1 000 habitant au niveau national.

Un niveau de diplôme relativement bas



Source : Insee, RGP 2018

- Le **niveau de diplôme est moins élevé sur le territoire au regard des échelons de comparaison** : 24,2% de la population ligérienne de 15 ans ou plus non scolarisée est sans diplôme, une proportion plus élevée que la moyenne régionale (20,4%) ou nationale (21,4%). Au contraire, **seuls 24,8% de la population de 15 ans ou plus non scolarisée dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans la Loire**, contre plus de 30% de la population en Auvergne-Rhône-Alpes (31,8%) et nationale (30,9%).

Un taux de chômage et une part de demandeurs d'emplois en fin de mois élevés

*Taux de chômage des 15-64 ans (2018)

Source : Insee, RGP 2018



Loire

13,0%



Auvergne-Rhône-Alpes

11,5%



France

13,0%

Source : Pôle emploi au 31.12.2020

	**DEFM ABC	Part des **DEFM ABC Femmes	Part des **DEFM ABC Durée du chômage : 1 an ou plus	Part des **DEFM ABC Moins de 25 ans	Part des **DEFM ABC 50 ans ou plus	Part des DEFM catégories ABC bénéficiaires du RSA
Loire	62 760	52,5%	49,8%	14,8%	26,4%	9,9%
Auvergne-Rhône-Alpes	652 210	52,6%	48,1%	12,8%	26,1%	8,8%
France métropolitaine	5 779 910	51,2%	49,4%	13,4%	26,0%	10,7%

➤ Le département de la Loire affiche un **taux de chômage de 13,0%**, une **proportion élevée** en comparaison du taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes (11,5%) mais identique au niveau enregistré en France métropolitaine.

➤ Parmi les demandeurs d'emploi en fin de mois au 31 décembre 2020 dans le département de la Loire, **les femmes sont surreprésentées** (52,5%) et les personnes inscrites à Pôle Emploi le **sont depuis plus d'un an dans une plus forte proportion** qu'aux échelons de comparaison (49,8% contre 48,1% à l'échelle régionale et 49,4% à l'échelle nationale).

➤ **Les ligériens ont davantage de contrats précaires** (16,3%) que ce qui est constaté au Auvergne-Rhône-Alpes (12,8%) et plus globalement en France (13,4%). Ils sont également davantage concernés par les contrats à temps partiels ; **plus de 2 personnes sur 10 (21,1%) sont à temps partiels**, cette proportion est plus élevée que ce qui est observé au sein des échelons de comparaison (Auvergne-Rhône-Alpes : 21,1%, France : 17,3%)

La typologie des emplois en 2018

Source : Insee RGP 2018

	Part des salariés disposant d'un CDI	Part des salariés disposant d'un contrat précaire	Part des salariés travaillant à temps partiel
Loire	83,7%	16,3%	21,1%
Auvergne-Rhône-Alpes	84,1%	15,9%	19,2%
France métropolitaine	86,5%	15,5%	17,3%



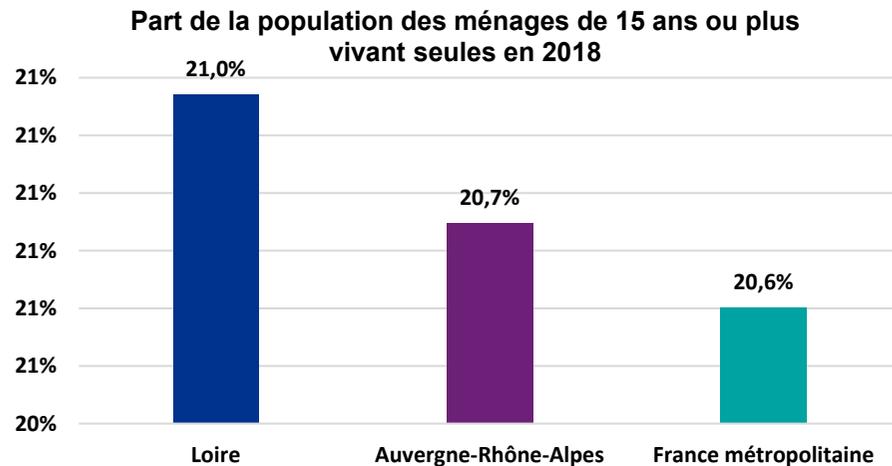
***Un chômeur au sens du BIT** est une personne de 15 ans ou plus, n'ayant pas eu d'activité rémunérée lors d'une semaine de référence, disponible pour occuper un emploi dans les 15 jours et qui a recherché activement un emploi dans le mois.

****DEFM** : demandeurs d'emplois en fin de mois. L'inscription sur les listes de Pôle emploi résulte d'une démarche administrative. Au sein des demandeurs d'emploi inscrits un mois donné à Pôle emploi, la catégorie A regroupe les personnes sans emploi au cours du mois, tenues d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi. C'est la catégorie conceptuellement la plus proche de celle du chômage au sens du BIT.

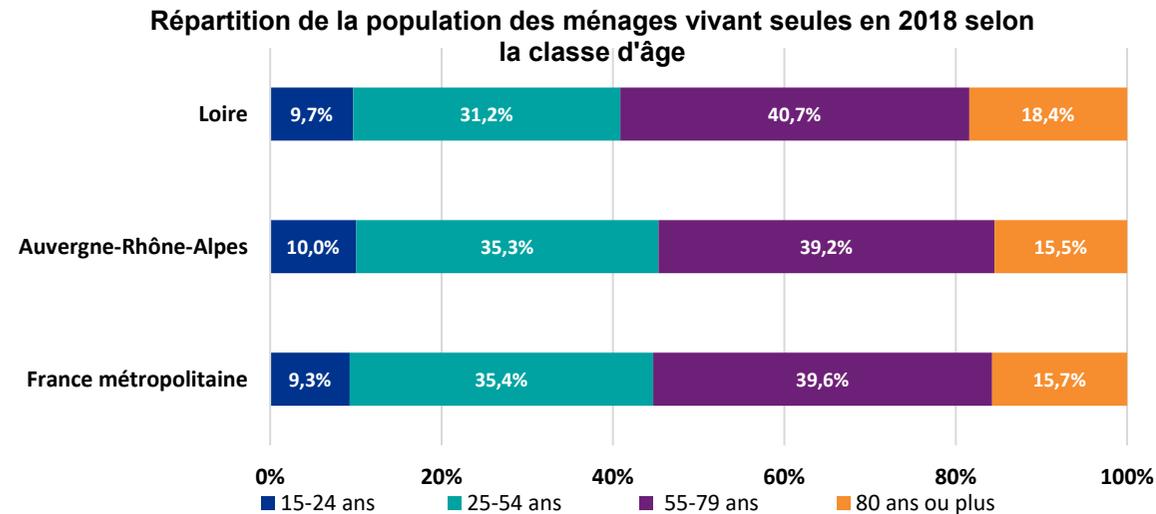


Ces indicateurs, couplés au constat de vulnérabilité d'une partie de la population ligérienne, renforcent l'enjeu de repérage et d'accompagnement d'une partie cette population.

Une attention à porter aux risques d'isolement d'une partie de la population



Source : Insee RGP 2018



Source : Insee RGP 2018

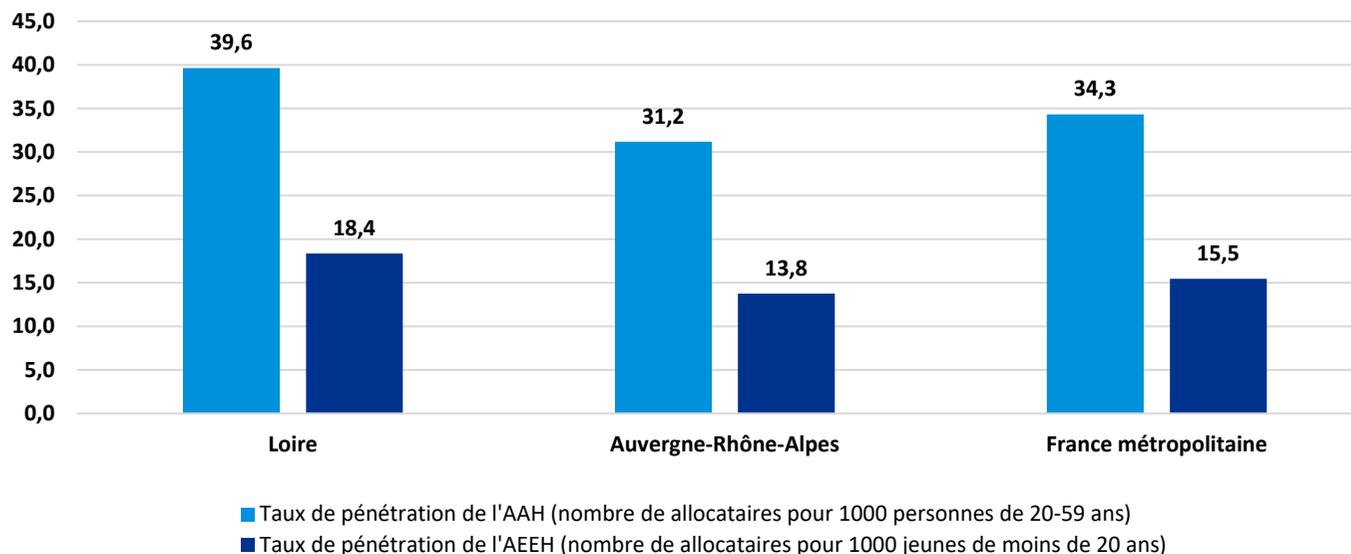
- **La population des ménages de 15 ans ou plus vivant seuls en 2018 est légèrement supérieure dans la Loire (21,0%)** aux moyennes régionales (20,7%) et nationale (20,6%).
- Ainsi, **59,1% des ménages vivant seuls dans la Loire sont âgés de plus de 55 ans**, contre seulement 54,7% en Auvergne-Rhône-Alpes et 55,3% en France métropolitaine. En revanche, seuls 9,7% de ces ménages sont des jeunes (15-24 ans), une proportion similaire à celle observée en Auvergne-Rhône-Alpes (10,0%) ou en France (9,2%).



Ces constats traduisent un enjeu de repérage et d'accompagnement des personnes isolées et notamment des seniors et le développement d'activités et de dispositifs de maintien du lien social pour ces personnes.

Des taux de pénétration de l'AEEH et de l'AAH supérieur au niveau national et régional

Taux de pénétration de l'AAH et de l'AEEH à l'échelle départementale



Source : CAF au 31.12.2020



4 195 enfants touchant l'AEEH au 31.12.2020

14 340 adultes touchant l'AAH au 30.06.2021



L'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est une prestation destinée à compenser les frais d'éducation et de soins apportés à un enfant en situation de handicap. Cette aide est versée à la personne qui en assume la charge et peut être complétée, dans certains cas, d'un complément d'allocation.

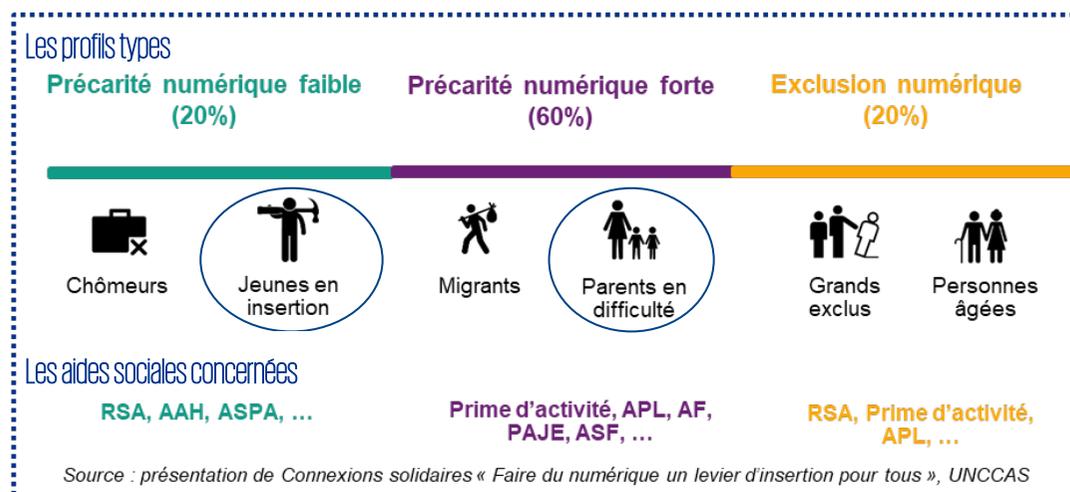
- Au 31.12.2020, la Loire compte 4 195 enfants touchant l'AEEH, **soit un taux de pénétration (nombre d'allocataires pour 1 000 jeunes de moins de 20 ans) de 18,4** : il s'agit d'un taux relativement élevé comparé au taux de pénétration en Auvergne-Rhône-Alpes (13,8) et à celui observé en France métropolitaine (15,5).
- Au 31.12.2020, la Loire compte 14 473 adultes touchant l'AAH, **soit un taux de pénétration (nombre d'allocataires pour 1 000 personnes d'au moins de 20 ans) de 39,6** : il s'agit d'un taux relativement élevé comparé au taux de pénétration en Auvergne-Rhône-Alpes (31,2) et à celui observé en France (34,3).

Zoom : la fracture numérique

La **dématérialisation**, considérée comme un atout, **présente de nombreux avantages** (traitement plus rapide des demandes, réactivité, simplicité pour l'utilisateur, ...). C'est la raison pour laquelle « d'ici 2022, toutes les démarches seront numérisées et toutes les nouvelles démarches qui sont créées depuis avril 2018 sont déjà en ligne » (Secrétariat d'Etat chargé du numérique).

Si la tendance à la dématérialisation des services publics s'accélère, **l'utilisation des outils numériques n'est pas acquise** par l'ensemble de la population. On observe une **fracture numérique** qui tend à renforcer les inégalités existantes puisque les publics concernés sont ceux qui cumulent déjà certains facteurs de vulnérabilité (faible niveau de revenu et/ou d'instruction, âge, ...).

On observe ainsi trois profils types particulièrement soumis au risque de fracture numérique : ces profils se recoupent avec les profils concernés par l'attribution d'aides sociales. De fait, **la dématérialisation des services publics soulève un enjeu spécifique d'accompagnement de ces usagers aux profils les plus vulnérables**.

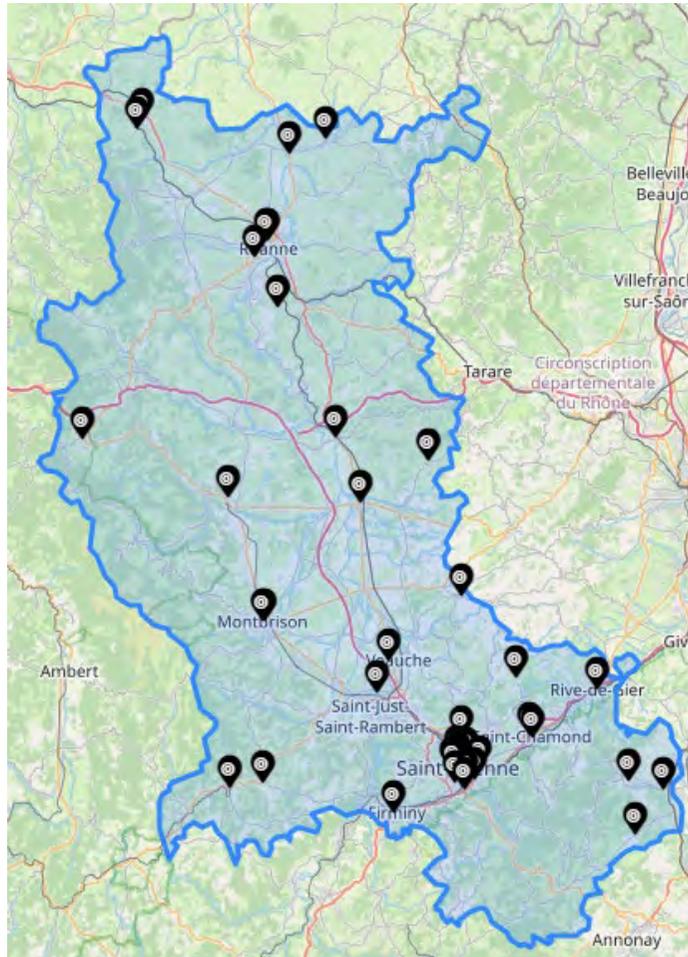


Pour favoriser l'insertion sociale par et grâce au numérique, deux objectifs majeurs se détachent :

- Donner accès à chaque individu au numérique
- Fournir un accompagnement et transmettre les connaissances nécessaires pour que les usagers s'approprient pleinement les outils numériques

Une attention particulière est à apporter aux profils les plus vulnérables à la fracture numérique (allant de la précarité numérique faible à l'exclusion numérique). L'inclusion numérique passe ainsi par la compréhension des besoins des usagers afin de réduire la fracture numérique et faire de la dématérialisation un atout de la continuité du service public.

Zoom : Les services numériques du Département



PUBLICS ACCUEILLIS	SENSIBILISATIONS CULTURE NUMÉRIQUE
<input type="checkbox"/> Adultes (42) <input type="checkbox"/> Personnes âgées (39) <input type="checkbox"/> Petite enfance / Parentalité (0-3 ans) (10) <input type="checkbox"/> Enfance / Parentalité (3-10 ans) (22) <input type="checkbox"/> Jeunesse (11-26 ans) (31)	<input type="checkbox"/> Sensibilisation à la gestion de son identité numérique (30) <input type="checkbox"/> Utiliser le numérique à des fins créatives et récréatives (26) <input type="checkbox"/> Sensibilisation Cultures numériques (23) <input type="checkbox"/> Éducation aux Médias et à l'Information (24) <input type="checkbox"/> Sensibilisation Vie privée (26) <input type="checkbox"/> Comprendre et utiliser un Espace Numérique de Travail (parentalité) (15) <input type="checkbox"/> Sensibilisation : La parentalité à l'ère du numérique (19) <input type="checkbox"/> Sensibilisation : Connaître les pratiques et les usages des jeunes (19) <input type="checkbox"/> Utiliser le numérique pour la recherche d'emploi (CV, plateformes professionnelles...) (27)
COMPRENDRE ET UTILISER LES SITES D'ACCÈS AUX DROITS PROPOSÉS	
<input type="checkbox"/> Comprendre et utiliser France Connect (29) <input type="checkbox"/> Comprendre et utiliser les services de la Caf (caf.fr) (24) <input type="checkbox"/> Comprendre et utiliser les services de Pôle Emploi (pole-emploi.fr) (29) <input type="checkbox"/> Comprendre et utiliser les services de CARSAT (19) <input type="checkbox"/> Faire sa demande de logement social (13) <input type="checkbox"/> Comprendre et utiliser les services des Impôts (impots.gouv.fr) (24) <input type="checkbox"/> Comprendre et utiliser les services de la CPAM (Ameli.fr) (25)	

Les lieux de médiation numérique dans la Loire ciblent **divers profils**. Les **adultes constituent le public le plus accueilli** tandis que les **très jeunes (0-3 ans) et leurs parents le sont moins**. A noter, à l'image des centres sociaux, des lieux de médiation numérique peuvent accueillir différents types de public et ainsi être comptabilisés plusieurs fois.

Ces lieux sont **accessibles aux personnes porteuses de handicap**. Pour la très grande majorité ils sont accessibles aux personnes à mobilité réduite (39), 9 peuvent accueillir des personnes ayant un handicap mental et quelques un peuvent accueillir des personnes atteintes de surdité ou de c civit  ou déficience visuelle (respectivement 5 et 4 lieux de médiation).

Zoom : sur la crise sanitaire

- **Violences conjugales** : le contexte de tensions de l'année 2020 a accru les violences, notamment domestiques. Les faits de violences conjugales tous secteurs confondus (police/gendarmerie) ont augmenté de 26% dans la Loire entre 2020 et 2021, passant de 1 163 faits sur les 10 premiers mois de 2020 à 1 468 pour 2021. En zone police, les violences au sein de couple ont donné lieu à 231 interventions police-secours par mois en 2021 contre 224 en 2020 et 183 en 2019, soit + 26% entre 2019 et 2021.
- Concernant l'**emploi**, lors du premier confinement, au plus fort de l'activité partielle en avril 2020, **65 510** salariés ligériens étaient concernés.
- Les données disponibles pour l'année 2020 en ce qui concerne le **taux de chômage** dans la Loire permettent de constater une **diminution de celui-ci sur le premier semestre 2020**.
- Les données relatives aux demandeurs d'emploi en fin de mois, mises à jour plus régulièrement, permettent de constater une **diminution de 22,7% du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie A de moins de 25 ans** entre le deuxième trimestre 2020 et le deuxième semestre 2021. Cette diminution est de 9% pour les DEFM catégories A, B et C.
- Les DEFM de catégorie A du département enregistrent une diminution de 17,6%, elle est de 3,5% pour les catégories A, B et C.



	A		A-B-C	
	Évolution en % trimestrielle	Évolution en % annuelle	Évolution en % trimestrielle	Évolution en % annuelle
3ème trimestre 2020	-19,1	9,5	-6,0	4,1
4ème trimestre 2020	-3,7	4,9	-1,5	3,4
1er trimestre 2021	2,0	5,9	0,7	4,1
2ème trimestre 2021	-2,8	-22,7	-2,6	-9,0

Source : DDETS, Pôle Emploi, sept 2021

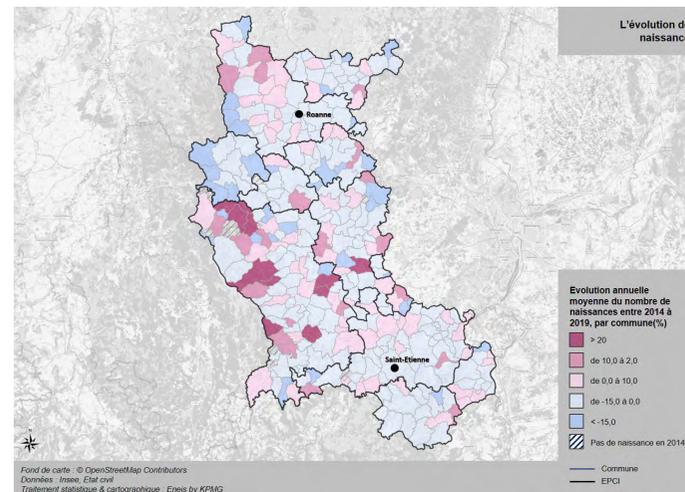
Partie 4 : La petite enfance



Une **diminution des naissances** depuis 2014 (**8403 naissances en 2019**, soit près de 780 naissances de moins qu'en 2014.)



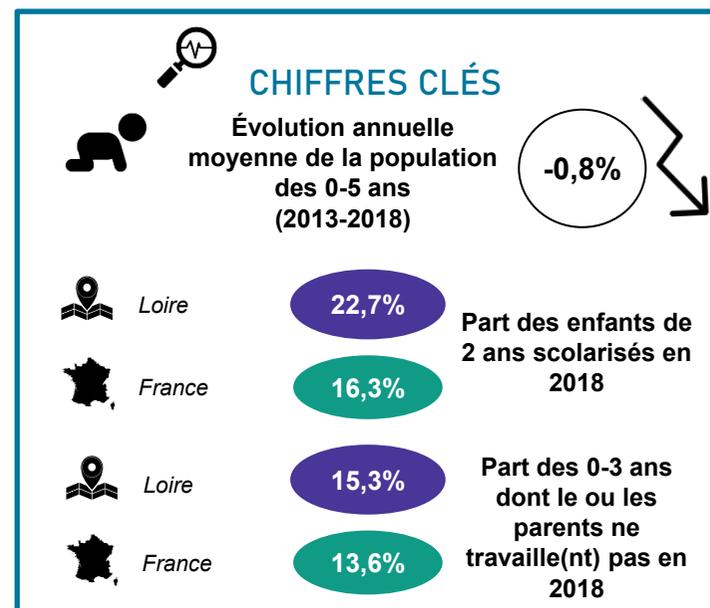
Une évolution des naissances plutôt positive à l'ouest du département et une évolution plutôt négative dans le sud du département entre 2014 et 2019.



Un **taux de scolarisation des enfants de 2 ans** supérieur aux autres échelons de comparaison mais en diminution sur 2019.

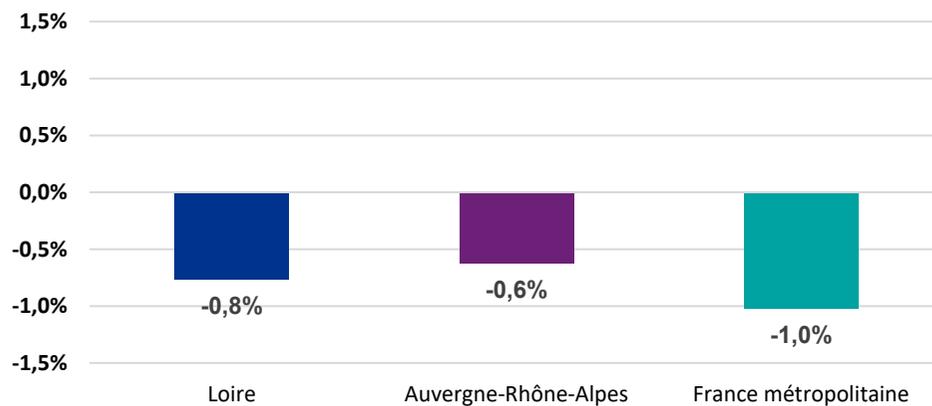


Une **part des enfants de 0-3 ans dont les parents ne travaillent pas** supérieure aux autres échelons de comparaison en 2018



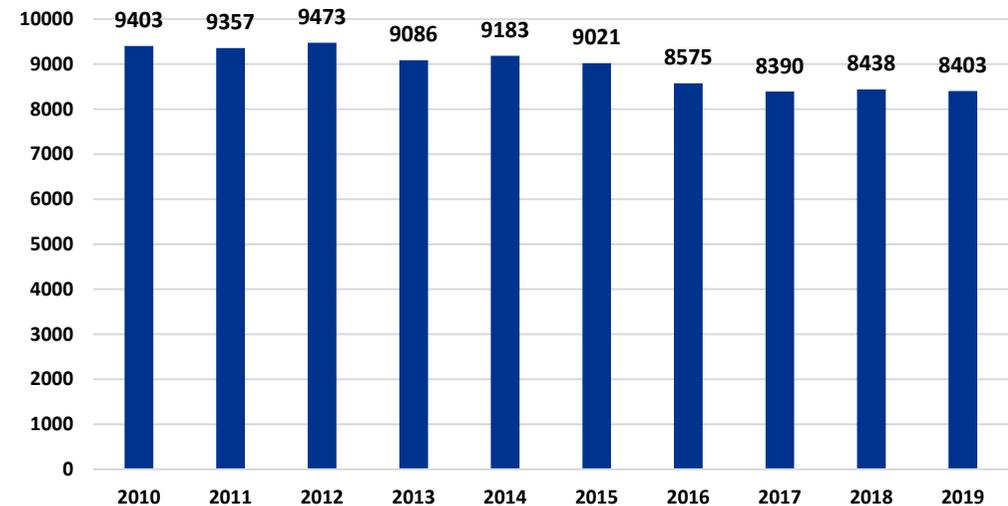
Une baisse récente des naissances et une diminution du nombre d'enfants de 0 à 5 ans

Evolution annuelle moyenne de la population des 0-5 ans entre 2013 et 2018



Source : Insee, RGP 2013 & 2018

Evolution du nombre de naissances à l'échelle départementale



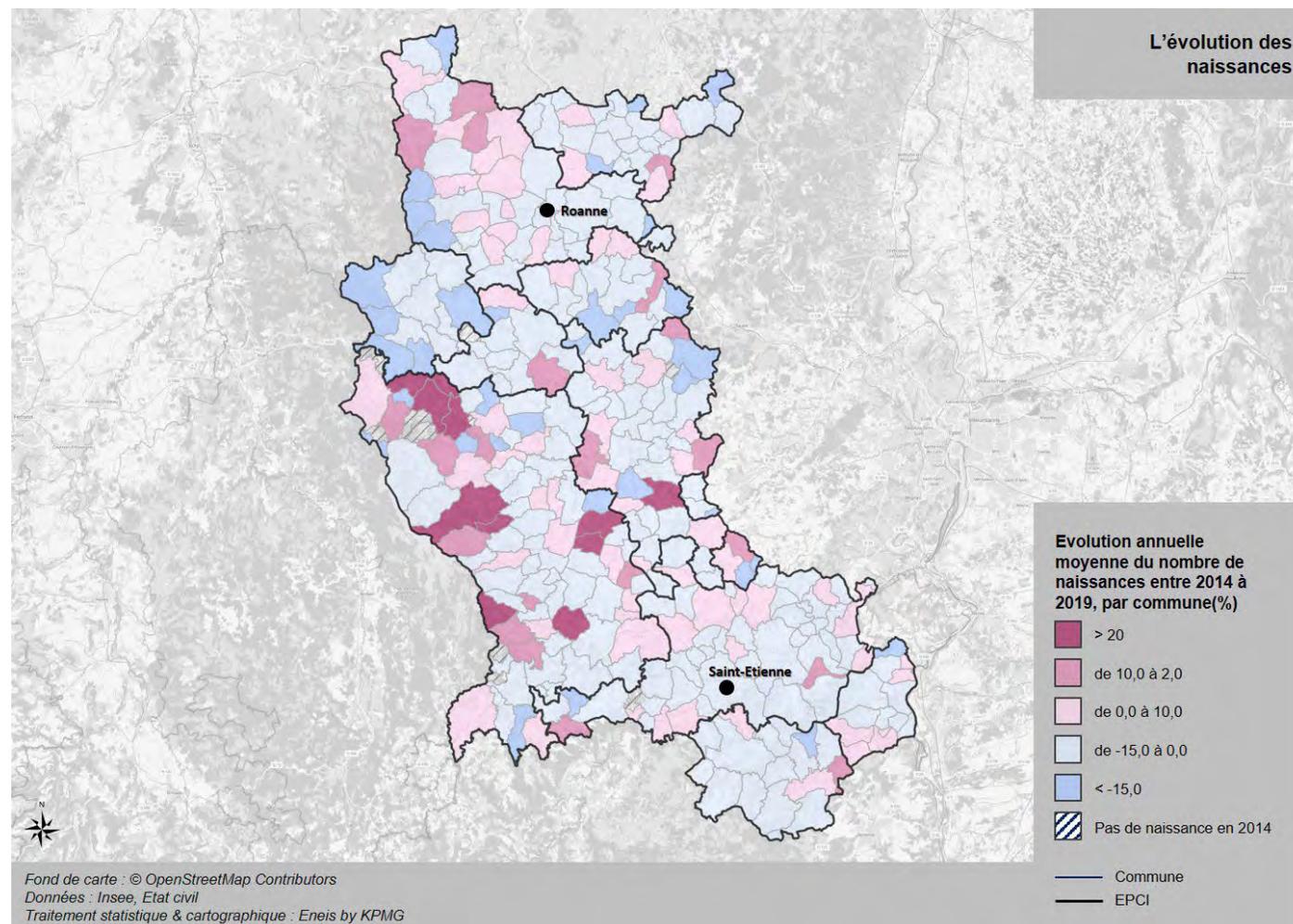
Source : Insee, Etat Civil 2010 à 2018

- En 2018, la Loire comptait 52 848 enfants âgés de moins de 5 ans : parmi eux, 25 089 étaient âgés de moins de 2 ans. **Les 0-5 ans représentaient ainsi 6,9% de la population totale sur le territoire**, une part dans la moyenne Auvergne-Rhône-Alpes (7,0%) et la moyenne nationale (6,8%).
- L'évolution de la population des jeunes enfants (0-5 ans) a de plus connu **une diminution** entre 2013 et 2018 (-0,8% par an en moyenne), ce qui s'inscrit dans la tendance nationale (-1,0% par an en moyenne) et régionale (-0,6% par an).
- Cette baisse est plus prononcée chez les 0-2 ans (-1,5% par an en moyenne) que chez les 3-5 ans (-0,1%). Ce constat peut s'expliquer par la **baisse quasi-continue du nombre de naissances sur le territoire au cours des dernières années** : en 2019, 8 403 enfants sont nés dans la Loire, soit près de 780 naissances de moins qu'en 2014.

La baisse du nombre de naissances des dernières années constitue une tendance que le département devra surveiller pour anticiper une adaptation éventuelle de l'offre d'accueil. Couplés au constat d'une légère diminution des couples avec enfants sur le territoire, ces éléments interrogent sur l'attractivité de la Loire pour les familles.

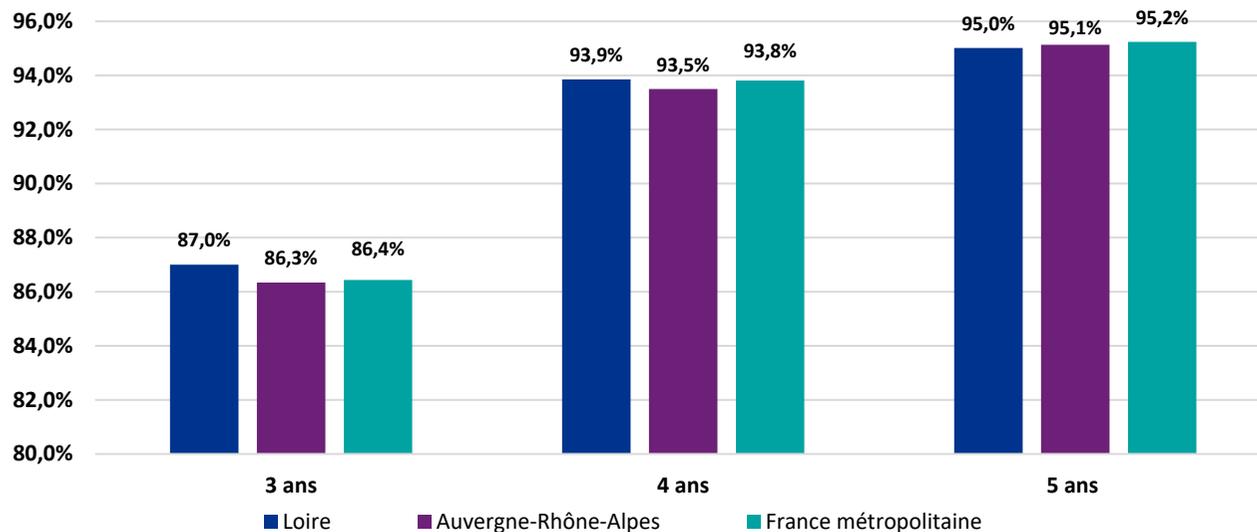
Une évolution des naissances particulièrement positive à l'ouest du département

- Une analyse à l'échelle infra-départementale témoigne d'une évolution contrastée des naissances selon les communes, avec une **évolution globalement plutôt positive à l'ouest du département** et une **évolution plutôt négative dans le sud du département** entre 2014 et 2019.



Une scolarisation plus importante des jeunes enfants de 2 ans et de 3 ans

Part des enfants scolarisés de 3 à 5 ans par âge détaillé en 2018



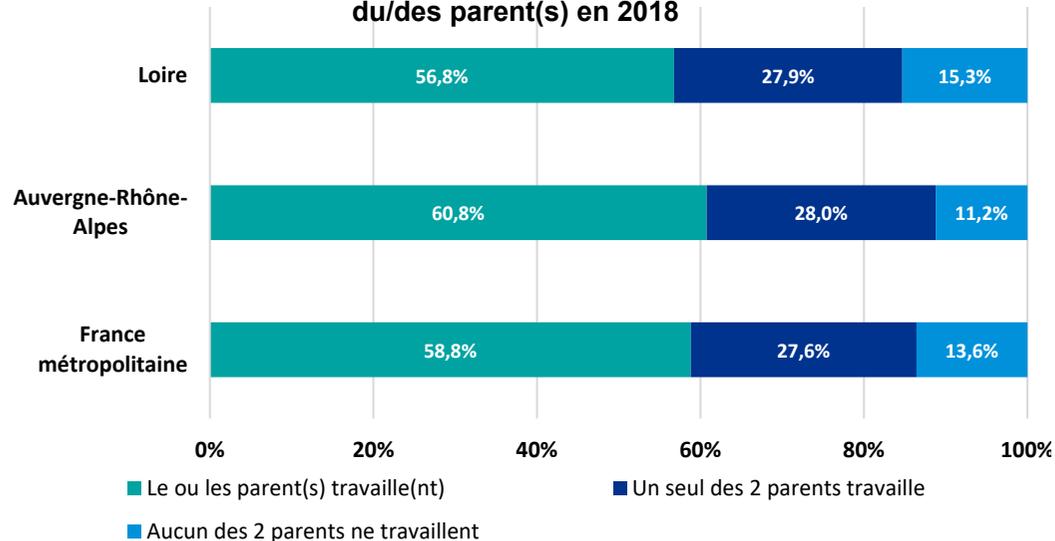
	Enfants de 2 ans scolarisés	Part des enfants de 2 ans scolarisés
2019	1 102	13,1 %
2018	1 472	17,6 %
2017	1 668	18,5 %
2016	1 753	19 %

Source : Insee, RGP 2018

- **La Loire présentait un taux de scolarisation supérieur à la moyenne régionale (14,1%) et nationale (16,3%) en ce qui concerne les enfants de 2 ans** : ainsi, 17,6 % des enfants de 2 ans étaient scolarisés en 2018. Cette forte proportion peut s'expliquer par le grand nombre de places disponibles au sein des écoles du département de la Loire. Il convient toutefois de noter que cette proportion est forte baisse en 2019 (13,1%).
- **La part d'enfants de 3 ans scolarisés dans la Loire est également légèrement supérieure** aux échelons de comparaison (87%).
- En revanche, **la part des jeunes enfants de 4-5 ans scolarisés dans la Loire est similaire à la moyenne régionale et nationale** (par exemple, les enfants de 5 ans sont 95,0% à être scolarisés dans la Loire, contre 95,1% et 95,2% sur les échelons de comparaison).

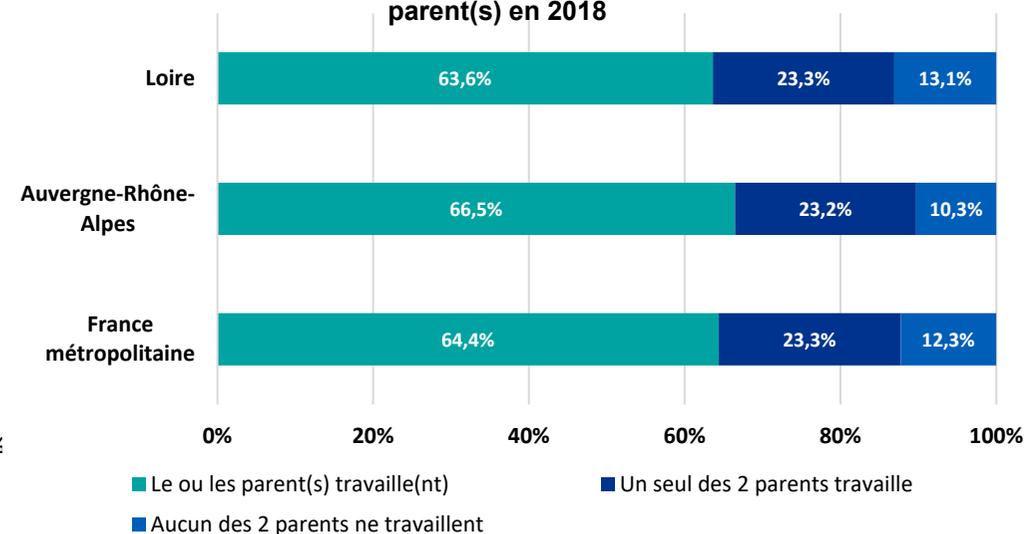
Des parents de jeunes enfants moins actifs qu'à l'échelle nationale

Répartition des enfants de moins de 3 ans selon l'activité du/des parent(s) en 2018



Source : Insee, RGP 2018

Répartition des enfants de 3-5 ans selon l'activité du/des parent(s) en 2018



Source : Insee, RGP 2018

- 13 968 enfants ayant moins de 2 ans avaient le ou les parents en emploi en 2018 : **cela représente 56,8% de cette classe d'âge, soit un taux largement inférieur à la moyenne régionale (60,8%) et inférieur à la moyenne nationale (58,8%)**. Cette proportion est également inférieure aux échelons de comparaison pour les enfants âgés de 3-5 ans, dont 63,6% ont le ou les parents en emploi (contre 66,5% en Auvergne-Rhône-Alpes et 64,4% en France).
- La **part d'enfants dont aucun des parents ne travaillent est de fait largement plus élevée dans la Loire** (15,3% pour les 0-2 ans par exemple) qu'à l'échelle régionale (11,2%), ou même nationale (13,6%).



Ces constats, en lien avec le taux de chômage important sur le territoire (voir partie 2 Familles) soulèvent un **premier enjeu de renforcement des actions en faveur de l'insertion professionnelle de jeunes parents** (en travaillant par exemple sur une offre d'accueil avec des horaires élargis ou en augmentant le nombre de places d'accueil sur le territoire, afin de permettre plus de souplesse).

Partie 5 : L'enfance-jeunesse



Une part des enfants (6-10 ans) et des jeunes (11-17 ans) similaire aux échelons de comparaison : 6,3% soit **47 887 enfants** et 8,7% soit **66 672 jeunes en 2018**.

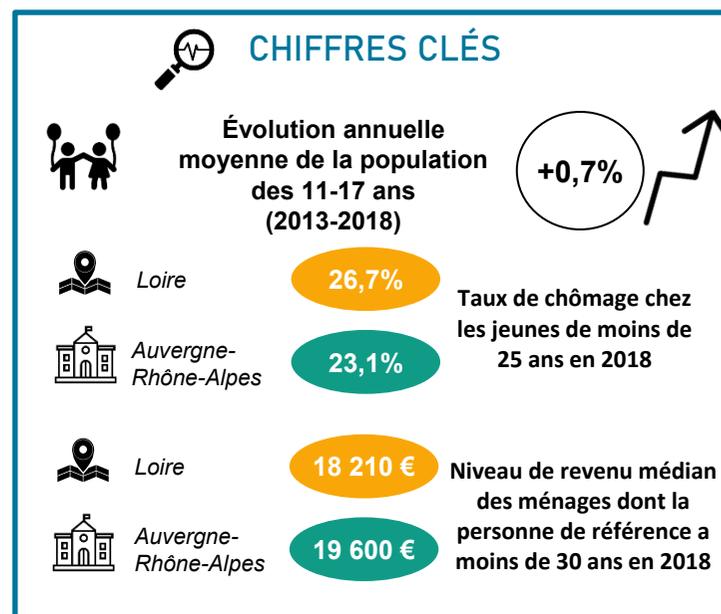
Une augmentation de ces populations, conformément aux tendances régionale et nationale.



61 097 jeunes adultes (18-24 ans) en 2018 et **des situations de fragilité identifiées** soulignant notamment des enjeux d'accompagnement (insertion professionnelle, maintien dans le logement, ...) : une part importante de ces jeunes est au chômage et les revenus des moins de 30 ans sont inférieurs aux échelons de comparaison.

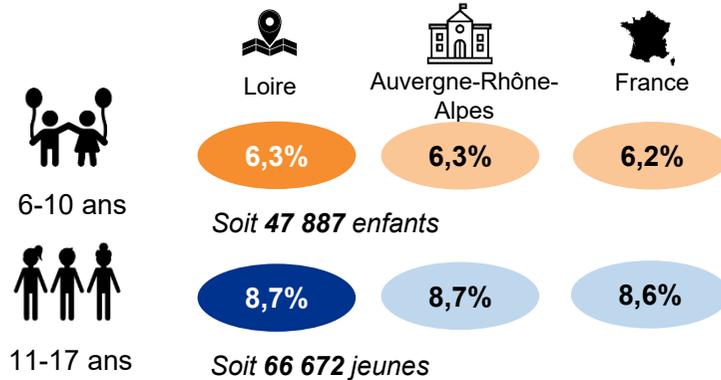


74% des étudiants résidants dans la Loire répondants à l'enquête CROUS/COMUE menée en 2021 dans le cadre du Schéma directeur de la vie étudiante se déclarent **satisfaits de leurs conditions de vie**. Plus de la moitié déclarent être **boursiers**. 33,5% exercent une activité rémunérée pour financer leurs études, pour 35% d'entre eux moins de 7 heures par semaine. (base 768 étudiants répondants faisant leurs études dans la Loire)

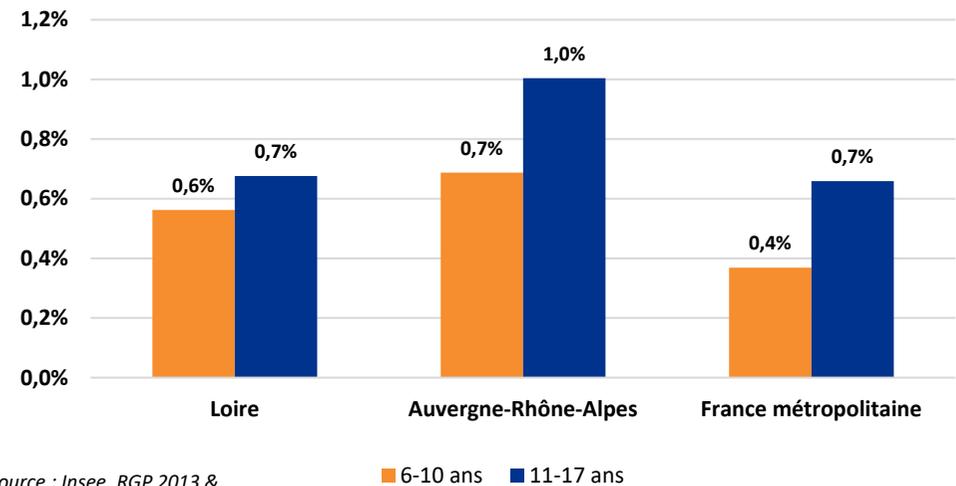


Une proportion de jeunes similaire à l'échelle nationale et en augmentation

Part d'enfants et de jeunes dans la population (2018)



Evolution annuelle moyenne de la population des 6-10 ans et 11-17 ans entre 2013 et 2018



Source : Insee, RGP 2013 &

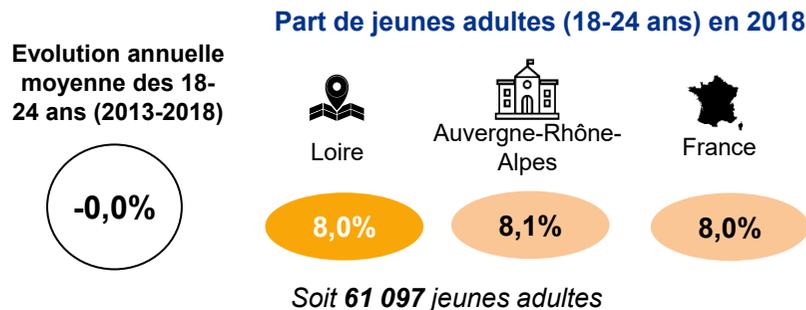
- En 2018, la Loire comptait **114 559 enfants âgés de 6 à 17 ans** : 47 887 enfants de 6-10 ans (soit 6,3% de la population totale) et 66 672 jeunes de 10 à 17 ans (soit 8,7% de la population). Cela représente des **proportions similaires à celles observées à l'échelle nationale** (respectivement 6,2% et 8,6%) ainsi qu'à l'échelle régionale (respectivement 6,3% et 8,7%).
- On constate une **augmentation de ces populations**, conformément aux tendances régionale et nationale. Le taux de croissance est relativement similaire aux échelons de comparaison, cependant la tranche 11-17 ans augmente davantage au niveau régional (+1,0% contre 0,6% dans la Loire).



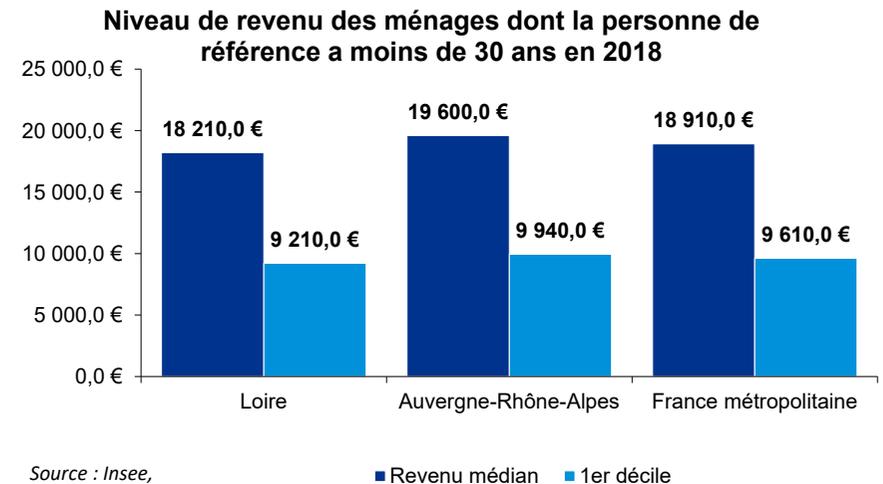
L'augmentation, bien que faible, du nombre de jeunes de 6-10 ans souligne un enjeu d'anticipation et d'adaptation de l'offre à l'évolution des besoins, notamment en termes de places d'accueil en ALSH, d'activités et d'initiatives à l'égard des enfants et des jeunes, ...

L'augmentation de la population des 11-17 ans est également à anticiper dans les années à venir, notamment en termes de développement d'une offre à destination de la jeunesse.

Les jeunes adultes : une population fragilisée



Taux de chômage des jeunes adultes (15-24 ans) en 2018



- **Les jeunes adultes (18-24 ans) représentent 8% de la population départementale**, soit 61 097 jeunes. Cette proportion est équivalente à celle observée aux autres échelons de comparaison.
- Les jeunes adultes ligériens de 18 à 24 ans **présentent des facteurs de vulnérabilité** un peu plus importants que sur les territoires de comparaison, avec plus d'un quart de la population des 15-24 ans au chômage (26,7%). Cette proportion s'inscrit dans la moyenne nationale et est supérieure au taux de chômage des jeunes en Auvergne-Rhône-Alpes (23,1%).
- Cette fragilité d'une partie de la population des jeunes adultes **se traduit également dans les revenus de la population** : les ménages dont la personne de référence a moins de 30 ans en 2018 ont un revenu médian de 18 210 €, , soit près de 1 400 € de moins que la médiane régionale (et 600 € de moins que la médiane nationale). Ces écarts se retrouvent également au premier décile (9 210€ dans la Loire, contre 9 610 € en France).



Les jeunes adultes dans le département de la Loire présentent des facteurs de fragilité plus importants qu'à l'échelle nationale (un revenu médian faible couplé à un taux de chômage élevé notamment). Ces constats soulignent un enjeu d'accessibilité de l'ensemble des jeunes à une formation et à des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle, mais également un enjeu de développement d'une offre à destination de cette population (accès aux droits, ...).

Zoom : la population étudiante ligérienne



Les données sont issues de l'enquête CROUS auprès des étudiants de l'académie de Lyon réalisée au printemps 2021. Les réponses des étudiants ayant indiqué faire partie de la Métropole de Saint-Etienne, ce qui représente 768 répondants.

Diriez-vous que vos conditions de vie actuelles sont satisfaisantes ?

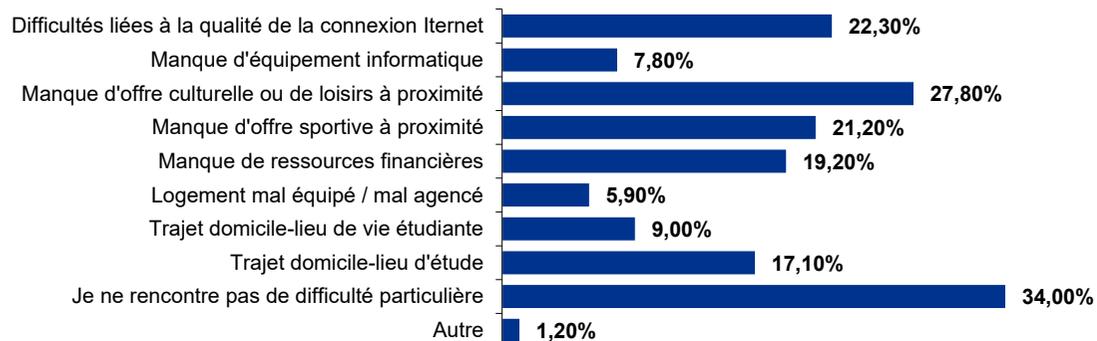


Près de 74 % des étudiants estiment que leurs conditions de vie actuelles sont satisfaisantes

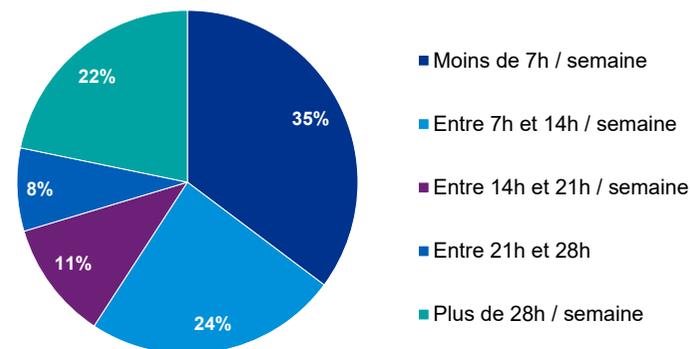
Parmi les difficultés rencontrées par les étudiants, ceux-ci indiquent un manque d'offre culturelle, sportive ou de loisirs de proximité, des difficultés liées à la qualité de la connexion Internet ou bien un manque de ressources financières.

Lorsqu'ils sont interrogés sur leurs difficultés non matérielles, les étudiants ligériens indiquent avoir des **difficultés à suivre des cours en distanciel**, avoir une **hygiène de vie insatisfaisante** ou se sentent **isolés** ou déprimés.

"Rencontrez-vous actuellement certaines difficultés "matérielles" suivantes ?"



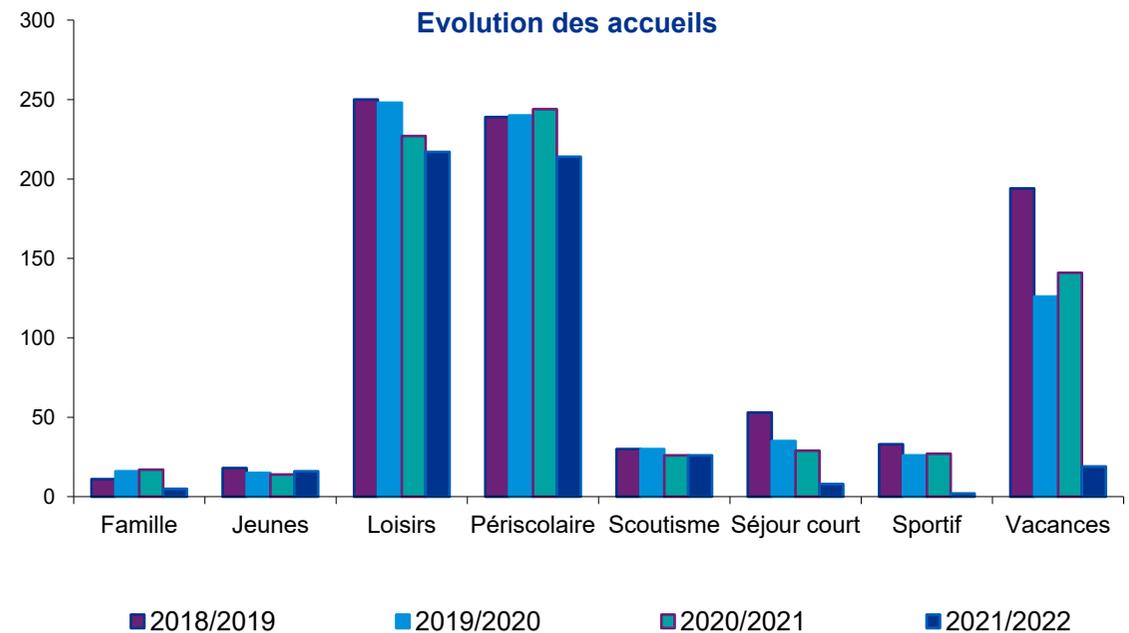
Temps de travail hebdomadaire des étudiants exerçant une activité rémunérée pour financer leurs études



Près de 53% des étudiants répondants à l'enquête sont **boursiers**, ils sont majoritairement seuls en appartement et 76,5% **n'exercent pas d'activité rémunérée** pour financer leurs études. Lorsqu'ils en ont une, celle-ci occupe pour 6 sur 10 d'entre eux moins de 14 heures par semaine (et pour 35% moins de 7 heures par semaine).

Zoom : sur les effets de la crise sanitaire sur les activités des jeunes

- Accueils collectifs des mineurs entre les périodes 2019/2020 et 2021/2022 : **-21% d'ACM se déroulant dans la Loire** et **-31% d'ACM déclarés dans la Loire**
- **Une diminution de 26% des licenciés dans le sport** est enregistré sur la Loire entre la saison 2020/2021 et 2021/2022.
- En ce qui concerne le BAFA : 645 diplômés en 2012 contre 283 en 2020. **La baisse était déjà amorcée en 2019 avec 376 diplômés mais s'est accrue en 2020** en raison des jurys qui ont été annulés et reportés.



Le nombre de **volontaires en service civique** ayant débuté une mission au 1^{er} janvier a **diminué de 8%** entre 2019 et 2020. Cette baisse est encore plus significative lorsque l'on observe le nombre de volontaires en mission, qui lui a **chuté de 9%** entre 2019 et 2020. **Ces diminutions sont plus importantes que celles observées au niveau national.**



Zoom : sur la santé des jeunes (1/2)

- Au 01/06/2021, 6 370 jeunes entre 5 et 14 ans sur 100 000 ont été **hospitalisés, cet indicateur est plus élevé** que ce qui est observé en Auvergne-Rhône-Alpes (5 494) ou en France (5 711).
- On constate également un **recours plus important des jeunes ligériens de cet âge aux médecins généralistes** qu'aux échelons de comparaison (80,4% contre 78,7% en région et 78,5% au niveau national).
- A l'inverse, le recours des jeunes entre 5 et 14 ans aux chirurgiens-dentistes (34,6%), aux orthophonistes (11,1%) et aux psychiatres (0,6%) est moins important dans le département de la Loire qu'au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes et en France.

Catégories et indicateurs Données disponibles au : 01/06/2021	Département : Loire [42]	Région : Auvergne- Rhône-Alpes [84]	France métropolitaine			
Indicateurs concernant les enfants de 5 à 14 ans	Effectif	Indicateur calculé	Effectif	Indicateur calculé	Effectif	Indicateur calculé
Hospitalisation - Patients hospitalisés Effectif et taux brut pour 100 000 jeunes	6 076	6370,9	54 678	5 494,8	454 650	5711,7
ALD - Jeunes bénéficiaires d'ALD Effectif et taux brut pour 100 000 jeunes	2 526	2549,7	26 475	2 531,4		
ALD - Jeunes bénéficiaires d'une ALD pour maladies psychiatriques Effectif et part pour 100 jeunes bénéficiaires d'ald	1 083	42,9	11 657	44,0		
ALD - Jeunes bénéficiaires d'une ALD pour maladie neurologique Effectif et part pour 100 jeunes de bénéficiaires d'ald	352	13,9	3 600	13,6		
ALD - Jeunes de bénéficiaires d'une ALD pour maladie cardio-vasculaire Effectif et part pour 100 jeunes bénéficiaires d'ald	245	9,7	2 427	9,2		
ALD - Jeunes de bénéficiaires d'une ALD pour diabète Effectif et part pour 100 jeunes bénéficiaires d'ald	172	6,8	1 693	6,4		
Recours aux professionnels de santé libéraux - Jeunes ayant eu recours à un médecin généraliste Effectif et taux brut pour 100 jeunes	79 645	80,4	822 965	78,7	6 529 099	78,5
Recours aux professionnels de santé libéraux - Jeunes ayant eu recours à un chirurgien-dentiste Effectif et taux brut pour 100 jeunes	33 988	34,3	388 749	37,2	2 982 580	35,9
Recours aux professionnels de santé libéraux - ayant eu recours à un orthophoniste Effectif et taux brut pour 100 jeunes	11 029	11,1	139 080	13,3	939 653	11,3
Recours aux professionnels de santé libéraux - ayant eu recours à un psychiatre Effectif et taux brut pour 100 jeunes	567	0,6	10 466	1,0	89 059	1,1

Source : Bases Locales d'Informations Statistiques en santé

Zoom : sur la santé des jeunes (2/2)

- Au 01/06/2021, pour 100 000 jeunes ligériens entre 15 et 24 ans, **13 279 ont été hospitalisés dans l'année. Les indicateurs observés au sein des échelons de comparaison sont moins élevés** : 12 113 en Auvergne-Rhône-Alpes et 11 597 en France.

- Tout comme ce qui est constaté dans la tranche des 5 à 14 ans, les jeunes de 15 à 24 ans ont un **recours plus important aux médecins généralistes** qu'aux échelons de comparaison (75,7% contre 73,6% en région et 72,8% au niveau national).

- A l'inverse, le recours des jeunes entre 15 à 24 ans aux chirurgiens-dentistes (28,1%), aux orthophonistes (1,1%) et aux psychiatres (1,1%) est moins important dans le département de la Loire qu'au sein de la région Auvergne-Rhône-Alpes et en France.

- Les effectifs pour 100 000 jeunes filles et garçons entre 15 et 24 ans hospitalisés pour tentatives de suicides comptabilisés sont moins élevés qu'aux échelons de comparaison.**

Catégories et indicateurs Données disponibles au : 01/06/2021	Département : Loire [42]		Région : Auvergne-Rhône-Alpes [84]		France métropolitaine	
	Effectif	Indicateur calculé	Effectif	Indicateur calculé	Effectif	Indicateur calculé
Indicateurs concernant les jeunes de 15 à 24 ans						
Tabac, alcool et autres addictions - Hospitalisation pour intoxication éthylique aiguë (IEA) Effectif et taux brut pour 100 000 jeunes	233	259,6	2 034	216,1	17 814	234,7
Tabac, alcool et autres addictions - Hospitalisation pour IEA avec complications sévères Effectif et taux brut pour 100 000 jeunes	22	24,9	265	28,2	1 618	21,3
Hospitalisation - Patients hospitalisés Effectif et taux brut pour 100 000 jeunes	11 900	13279,3	113 993	12 113,4	880 106	11597,8
Recours aux professionnels de santé libéraux - Jeunes ayant eu recours à un médecin généraliste Effectif et taux brut pour 100 jeunes	74 195	75,7	769 436	73,6	6 061 025	72,8
Recours aux professionnels de santé libéraux - Jeunes ayant eu recours à un chirurgien-dentiste Effectif et taux brut pour 100 jeunes	27 523	28,1	312 255	29,9	2 428 256	29,2
Recours aux professionnels de santé libéraux - Jeunes ayant eu recours à un orthophoniste Effectif et taux brut pour 100 jeunes	1 072	1,1	15 651	1,5	102 029	1,2
Recours aux professionnels de santé libéraux - Jeunes ayant eu recours à un psychiatre Effectif et taux brut pour 100 jeunes	1 113	1,1	15 106	1,4	123 808	1,5
Hospitalisation - Séjours hospitaliers de jeunes filles pour tentative de suicide Effectif et taux brut pour 100 000 jeunes filles	178	265,8	1 868	266,0	17 099	302,4
Hospitalisation - Séjours hospitaliers de jeunes garçons pour tentative de suicide Effectif et taux brut pour 100 000 jeunes garçons	67	95,4	736	100,3	6 423	108,9

Source : Bases Locales d'Informations Statistiques en santé

Contacts

Hélène GENIN

Manager Secteur Public

Mob: 06 34 08 46 09
hgenin@kpmg.fr

Anaïs BRECHARD

Consultante Secteur Public

Mob: 06 21 22 47 87
abrechard@kpmg.fr

kpmg.fr



Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est le membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2021 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG. [Imprimé en France] [A usage interne].

Crédit photos : Shutterstock, iStock, GettyImages, freepik, Unsplash

ATLAS 2022 DE L'ACCUEIL PETITE ENFANCE

Données 2021



ACCUEIL DU JEUNE ENFANT



Loire
LE DÉPARTEMENT

ATLAS de l'accueil Petite Enfance 0-3 ans dans la Loire en 2021

Réalisation : Observatoire Petite Enfance – Décembre 2022

Schéma Départemental des Services aux Familles

Sommaire :

Avertissement	p. 2 et 3
L'offre d'accueil départementale à destination des enfants âgés de moins de 3 ans	p. 4 et 5
- Implantation des Maison d'Assistants Maternelles et des assistantes maternelles agréées au 31/12/2021	
L'offre d'accueil départementale à destination des enfants âgés de moins de 3 ans	p. 6 et 7
- Implantation des établissements d'accueil petite enfance et des assistantes maternelles agréées au 31/12/2021	
- Capacité d'accueil totale des établissements d'accueil petite enfance et des assistantes maternelles agréées au 31/12/2021	
L'offre d'accueil départementale à destination des enfants âgés de 3 à 5 ans	p. 8 et 9
- Implantation des établissements d'accueil collectif de mineurs et des assistantes maternelles proposant de l'accueil périscolaire au 31/12/2021	
- Accueil périscolaire : Capacité des établissements d'accueil collectif de mineurs et des assistantes maternelles au 31/12/2021	
Indicateur de scolarisation à 2 ans	p. 10
<i>Part des enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021</i>	
Indicateur d'inactivité des assistants maternels	p. 14
Taux d'inactivité des assistants maternels au 31/12/2021	
Indicateur N° 1	p. 16
Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021	
Indicateur N° 2	p. 20
Nombre de places d'accueil individuel pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021	
Indicateur N° 3	p. 24
Nombre de places d'accueil collectif pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021	
Indicateur N° 4	p. 28
Nombre total de places d'accueil pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021	
Indicateur N° 5	p. 32
Part des enfants ayant bénéficié d'un mode de garde individuel au cours de l'année 2021	
Indicateur N° 6	p. 36
Part des enfants ayant bénéficié d'un mode de garde collectif au cours de l'année 2021	
Indicateur N° 7	p. 40
Nombre d'enfants de – 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (hors critère d'inactivité)	
Indicateur N° 8	p. 44
Part des enfants de - 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (hors critère d'inactivité)	
Indicateur N° 9	p. 48
Nombre d'enfants de – 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (critère d'inactivité inclus)	
Indicateur N° 10	p. 52
Part des enfants de - 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (critère d'inactivité inclus)	
Récapitulatif ATLAS 2020 et 2021	p.56

AVERTISSEMENT

Limite de l'interprétation des données 2021

Les données représentées dans cet ATLAS sont atypiques pour l'année 2021. En effet, en fonction du confinement lié à la pandémie, les analyses et comparatifs avec les années précédentes s'en trouvent limitées.

ATLAS de l'Accueil Petite Enfance sur le site Loire.fr

Comme chaque année, vous pouvez retrouver cet Atlas au format numérique sur le site Loire.fr (<https://www.loire.fr> /rubrique « Aides et Service » » Enfance et parentalité » ou en utilisant la recherche)



AVERTISSEMENT

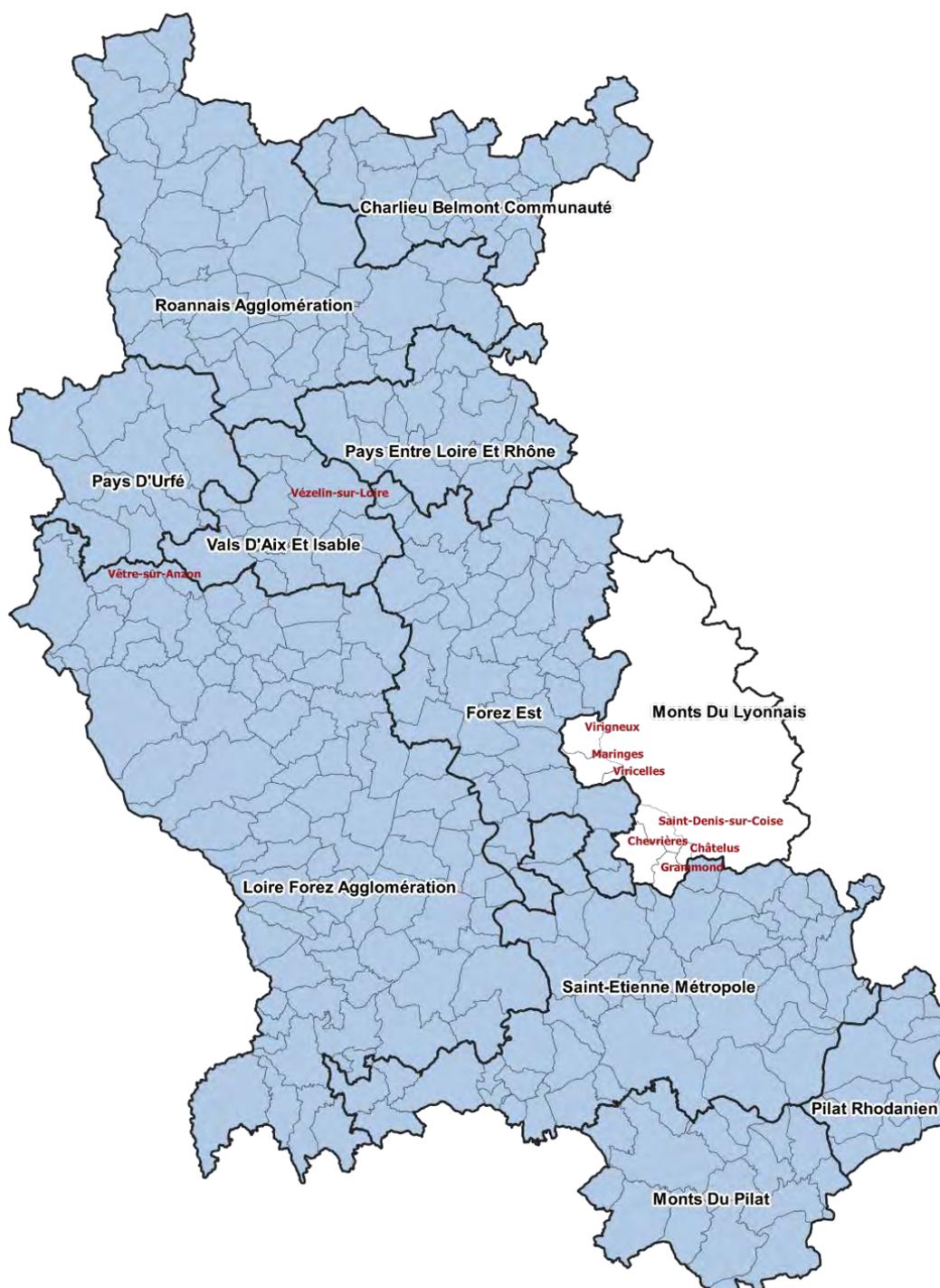
Données et cartographies des EPCI et Communes

Par arrêté préfectoral du 18/11/2017, 7 communes (Châtelus, Chevrières, Grammond, Maringes, Saint-Denis-sur-Coise, Viricelles et Virigneux) de la Communauté de Communes (C.C.) de Forez-Est sont autorisées à rejoindre la C.C. des Monts du Lyonnais (69) au 1^{er} janvier 2018.

Les données de l'ATLAS de ces communes ne sont donc pas reprises pour la répartition et la cartographie des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de la Loire.

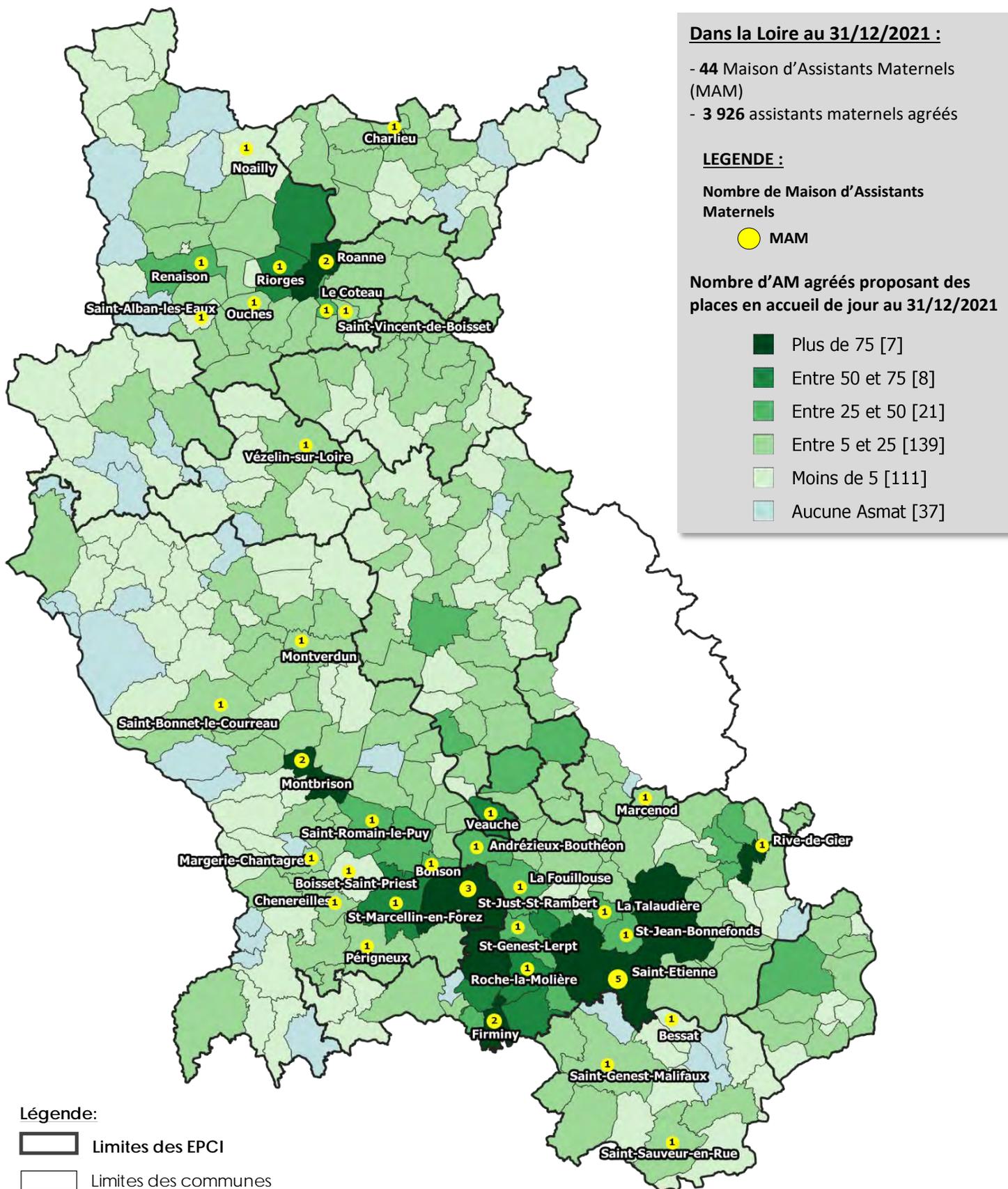
Par arrêté préfectoral du 20/06/2018, la commune de Vezelin-sur Loire est créée au 01/01/2019 (fusion des communes d'Amions, Dancé et St Paul de Vézelin)

Par arrêté préfectoral du 23/10/2018, la commune de Vêtre-sur-Anzon est créée au 01/01/2019 (fusion des communes de St Julien la Vêtre et de St Thurin)





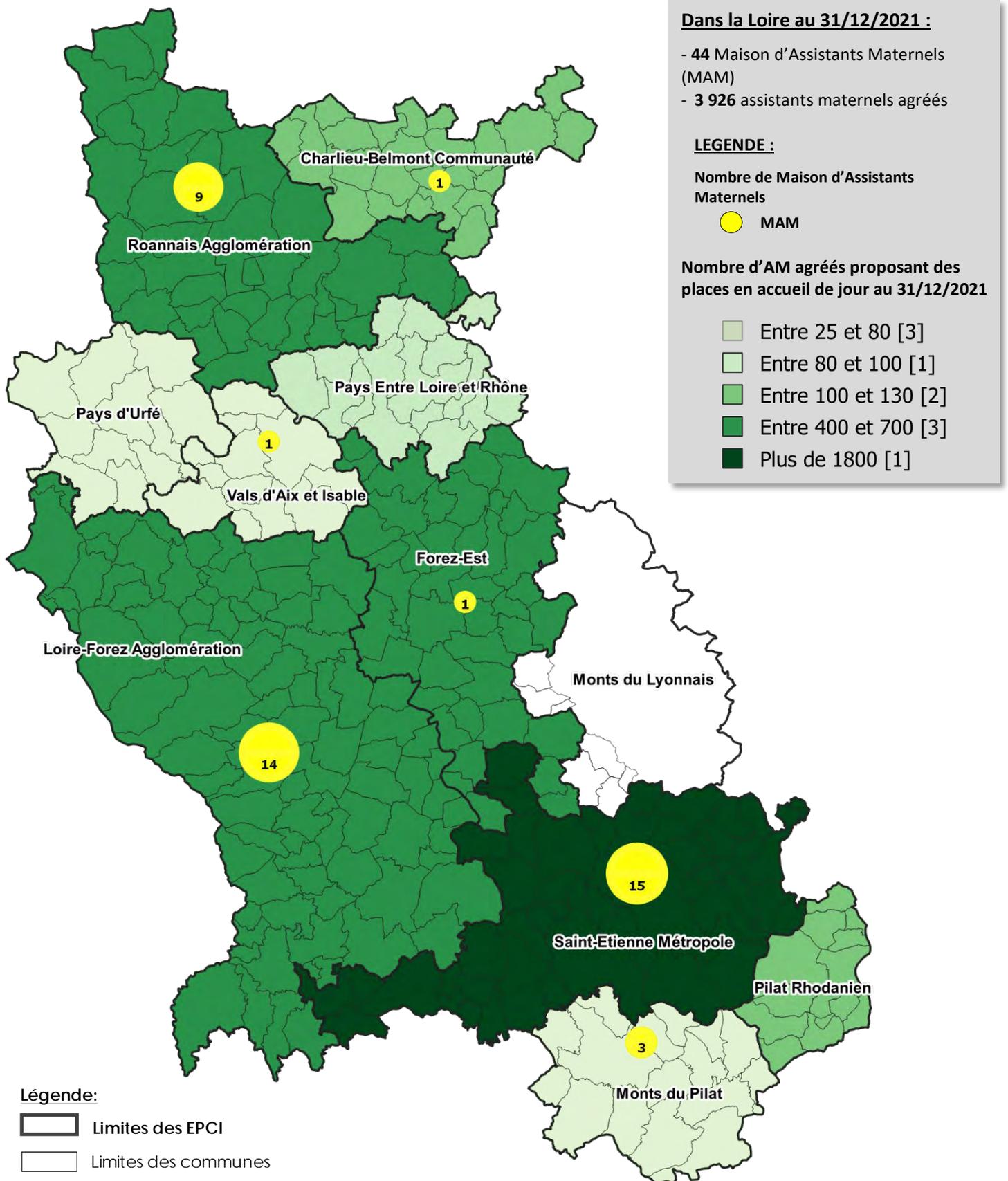
Cartographie des 323 communes du département



Source : Conseil départemental de la Loire 2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Source : Conseil départemental de la Loire 2021



Cartographie des 323 communes du département

Dans la Loire au 31/12/2021 :

- 205 structures d'accueil collectif
 → 4 606 places d'accueil.
- 3 926 assistants maternels agréés
 → 11 209 places en accueil de jour.

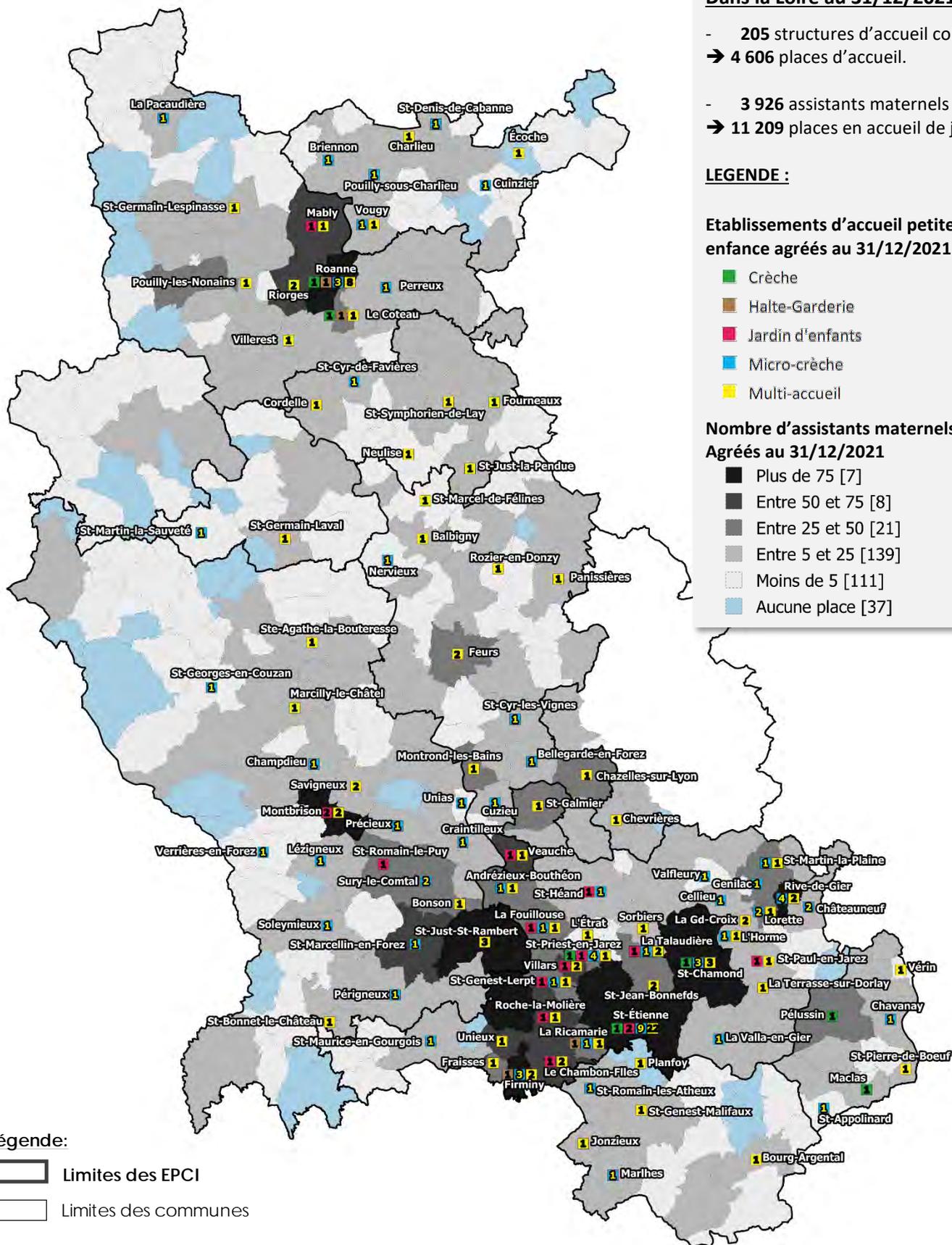
LEGENDE :

Etablissements d'accueil petite enfance agréés au 31/12/2021

- Crèche
- Halte-Garderie
- Jardin d'enfants
- Micro-crèche
- Multi-accueil

Nombre d'assistants maternels Agréés au 31/12/2021

- Plus de 75 [7]
- Entre 50 et 75 [8]
- Entre 25 et 50 [21]
- Entre 5 et 25 [139]
- Moins de 5 [111]
- Aucune place [37]

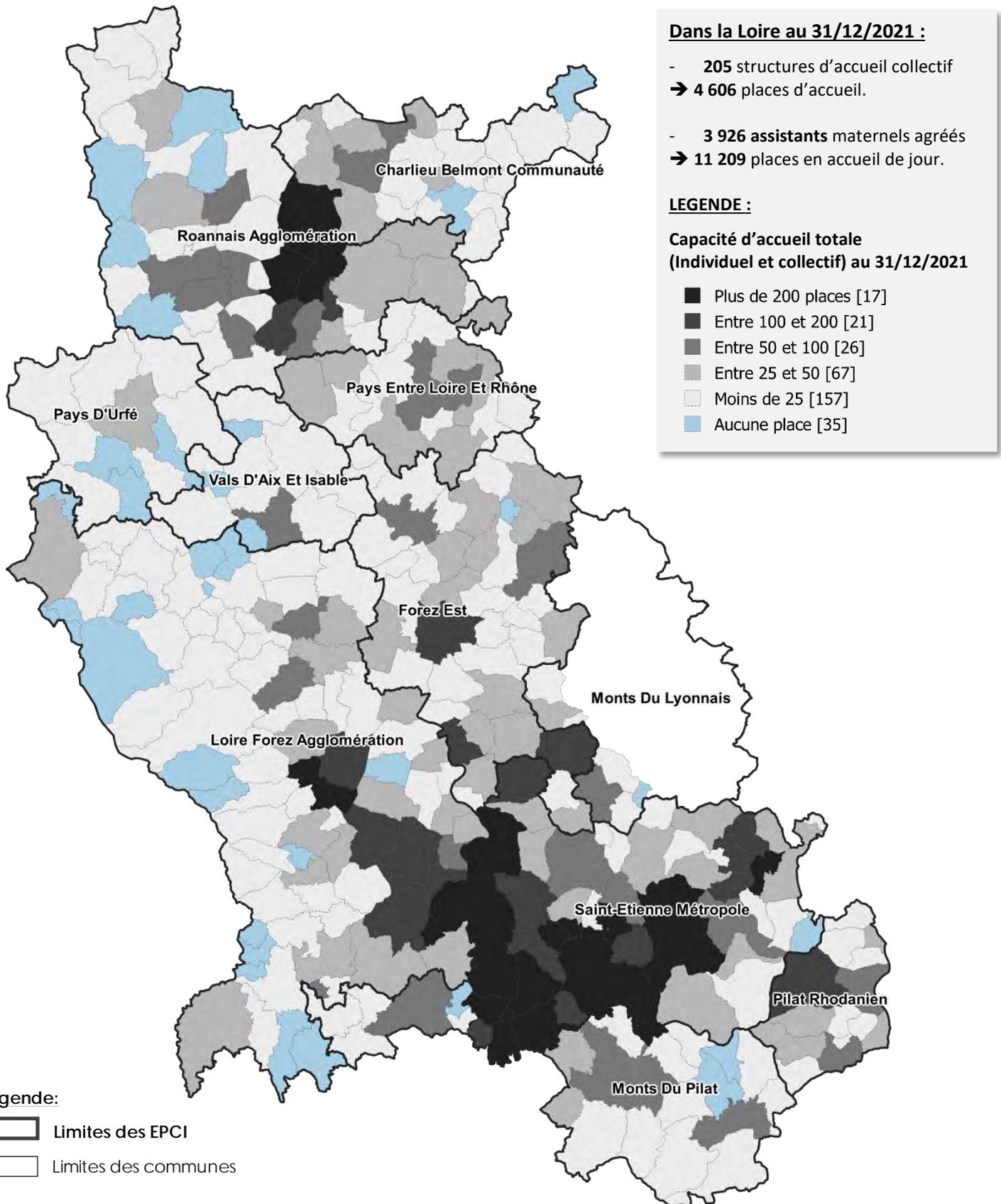


Légende:

- ▭ Limites des EPCI
- ▭ Limites des communes



Cartographie des 323 communes du département



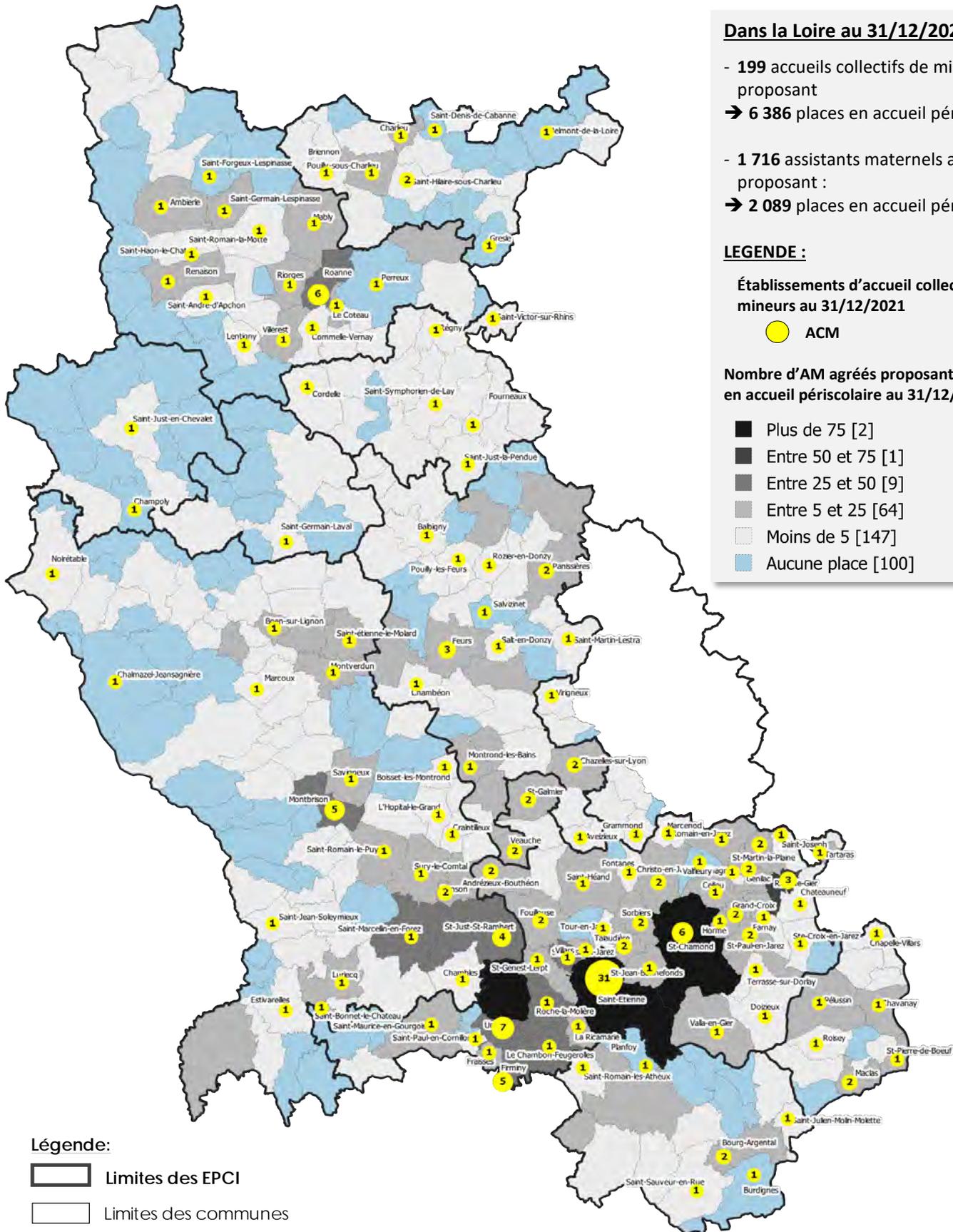
Source : Conseil départemental de la Loire 2021

OFFRE D'ACCUEIL DEPARTEMENTALE A DESTINATION DES 3 A 5 ANS

Accueil périscolaire : Implantation des établissements d'accueil collectif de mineurs et des assistantes maternelles proposant de l'accueil périscolaire au 31/12/2021



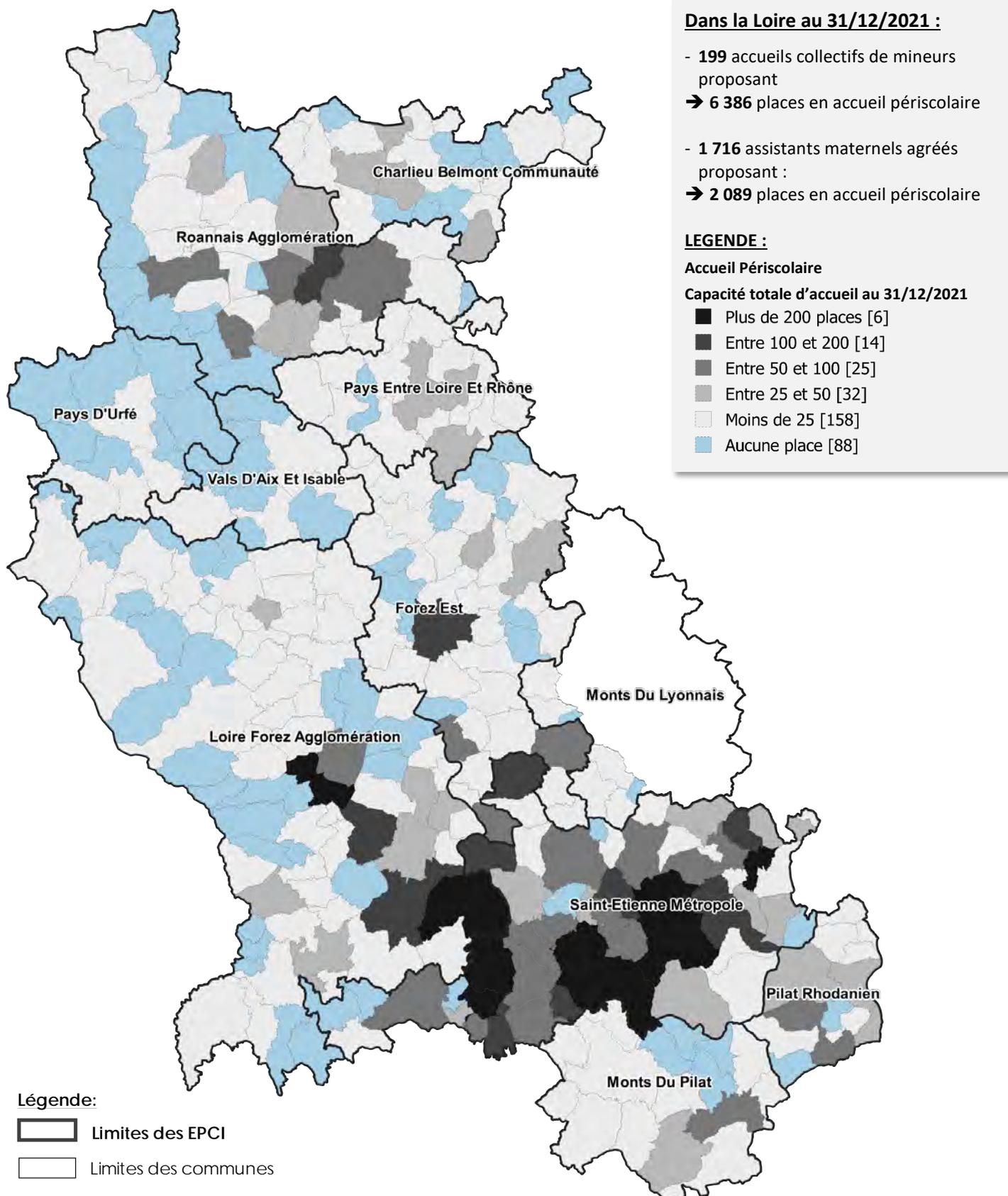
Cartographie des 323 communes du département



Sources : DDCS 2021 et Conseil départemental de la Loire 2021



Cartographie des 323 communes du département



Sources : DDCS 2021 et Conseil départemental de la Loire 2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021 dans les écoles publiques et privées du département de la Loire et le nombre d'enfants nés en 2019.

Les effectifs scolaires utilisés dans cet indicateur sont localisés selon la commune de l'école et non selon le domicile de l'élève.

- Note de lecture

Indicateur de scolarisation à 2 ans

=

Nombre d'enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021 (public + privé)

Enfants nés en 2019 : naissances domiciliées en 2019 de source INSEE

INDICATEUR DE SCOLARISATION A 2 ANS

Part des enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021



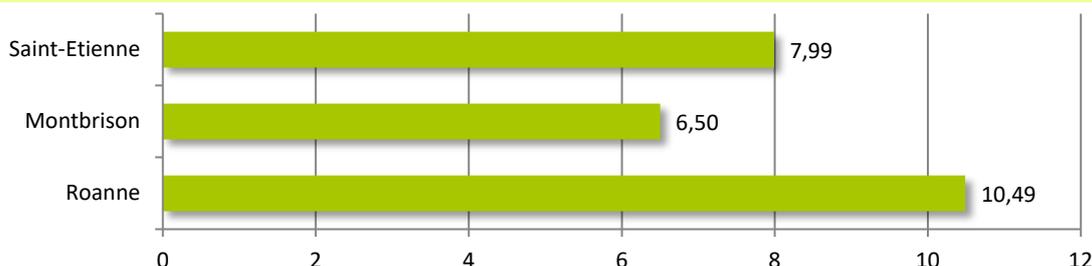
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021 et le nombre d'enfants nés en 2019.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

8,11 % des enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

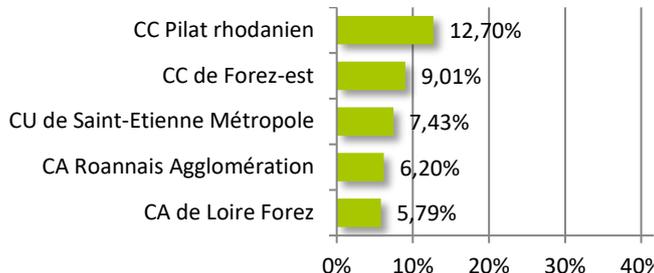


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les valeurs maximales :

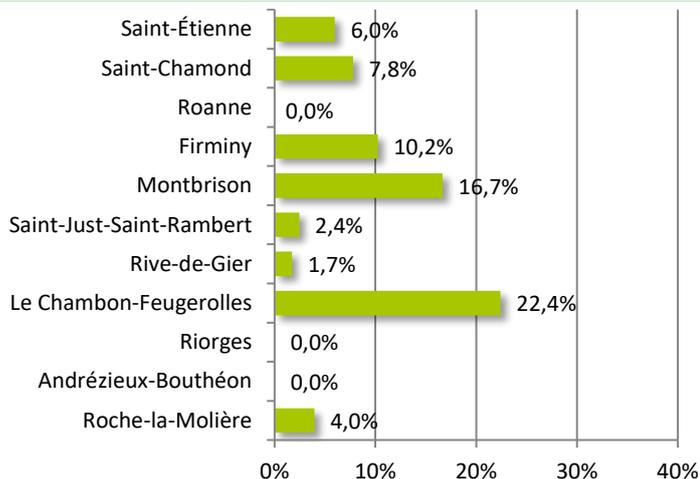


Les 5 EPCI avec les valeurs minimales :

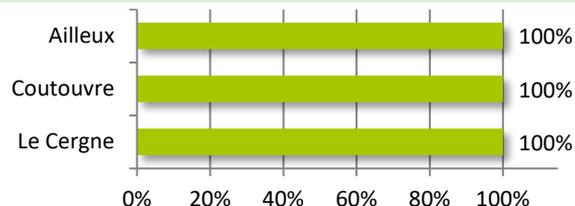


- Déclinaison de l'indicateur par commune

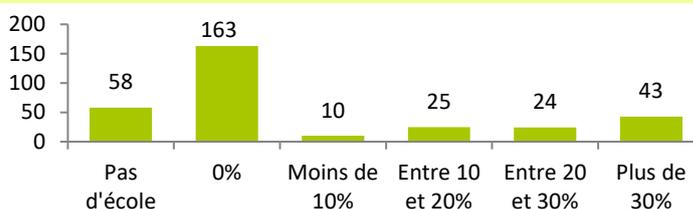
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les valeurs maximales :



Ventilation des communes :



Sources : INSEE 2019 et Éducation Nationale 2021

INDICATEUR DE SCOLARISATION A 2 ANS

Part des enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021



Cartographie des 323 communes du département

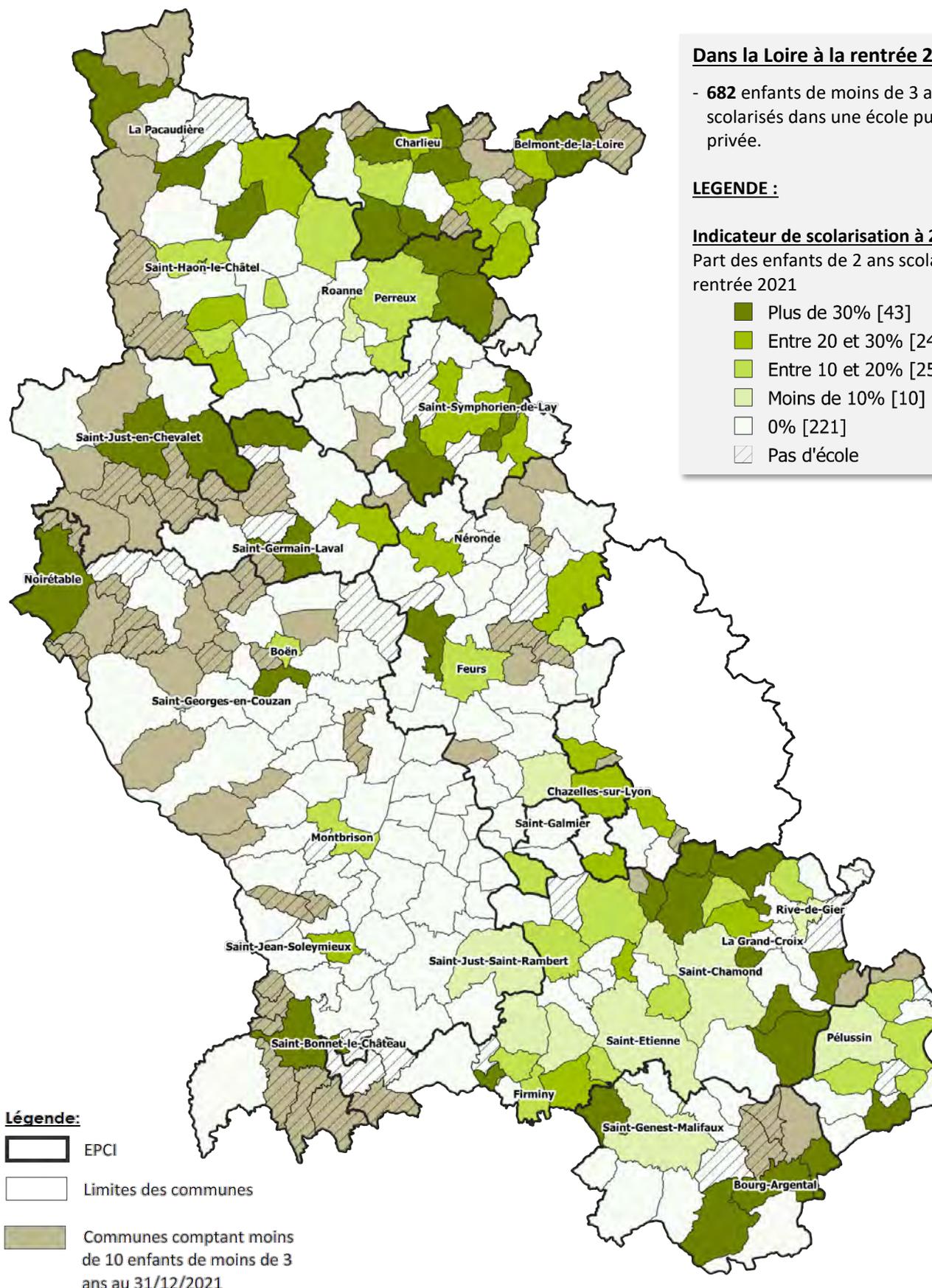
Dans la Loire à la rentrée 2021 :

- 682 enfants de moins de 3 ans scolarisés dans une école publique ou privée.

LEGENDE :

Indicateur de scolarisation à 2 ans :
Part des enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021

- Plus de 30% [43]
- Entre 20 et 30% [24]
- Entre 10 et 20% [25]
- Moins de 10% [10]
- 0% [221]
- Pas d'école



Légende:

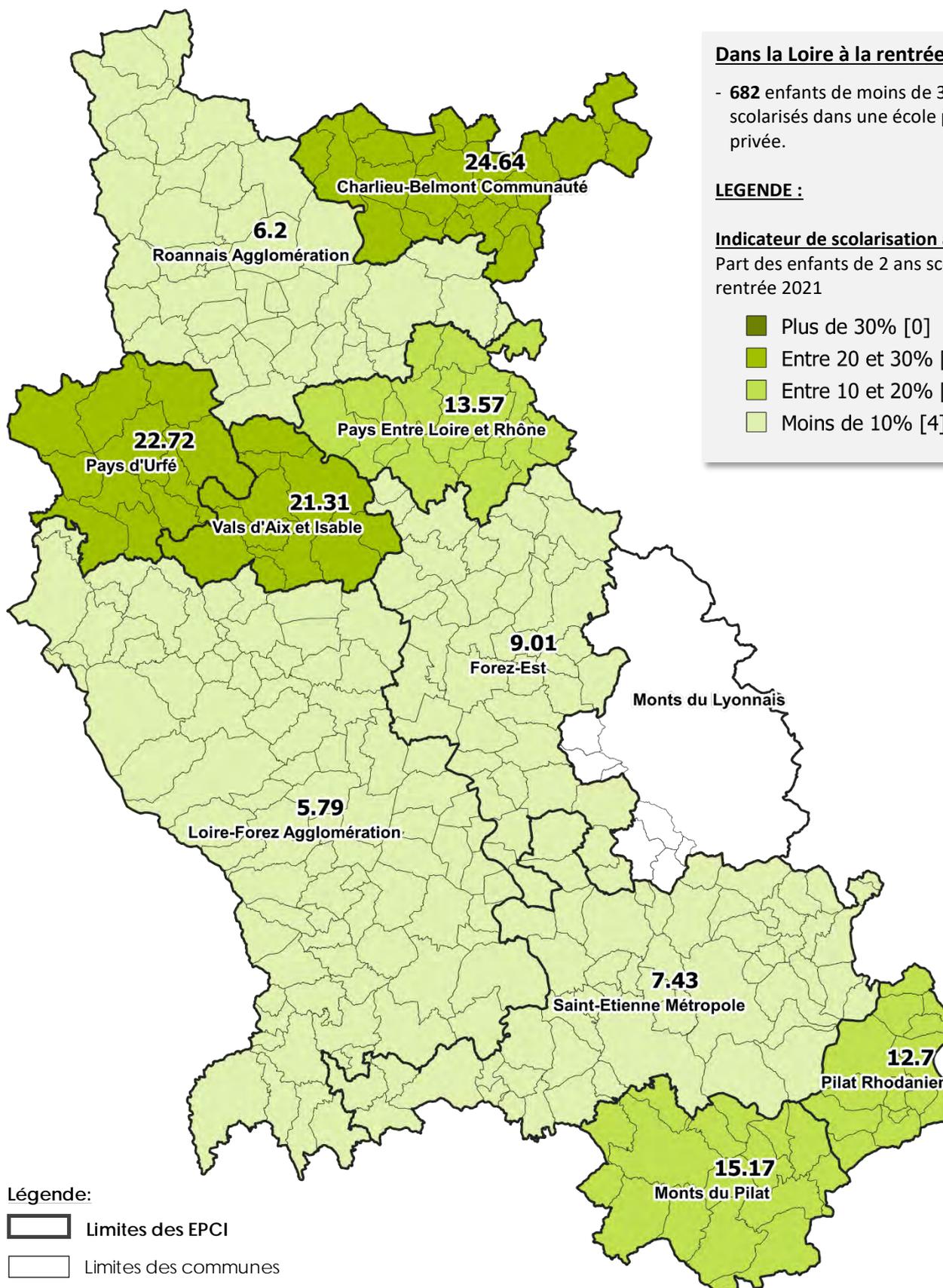
- EPCI
- Limites des communes
- Communes comptant moins de 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

Sources : INSEE 2019 et Éducation Nationale 2021

INDICATEUR DE SCOLARISATION A 2 ANS
Part des enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Dans la Loire à la rentrée 2021 :

- 682 enfants de moins de 3 ans scolarisés dans une école publique ou privée.

LEGENDE :

Indicateur de scolarisation à 2 ans :
Part des enfants de 2 ans scolarisés à la rentrée 2021

- Plus de 30% [0]
- Entre 20 et 30% [3]
- Entre 10 et 20% [3]
- Moins de 10% [4]

Légende:
 Limites des EPCI
 Limites des communes

Sources : INSEE 2019 et Éducation Nationale 2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'assistants maternels actifs et le nombre d'assistants maternels agréés au 31/12/2021

- Note de lecture

Cet indicateur n'est pas une représentation du chômage des assistants maternels, mais permet **d'identifier les secteurs avec une offre d'accueil individuelle supérieure à la demande**

Taux d'inactivité des assistants maternels

=

Nombre d'assistants maternels actifs

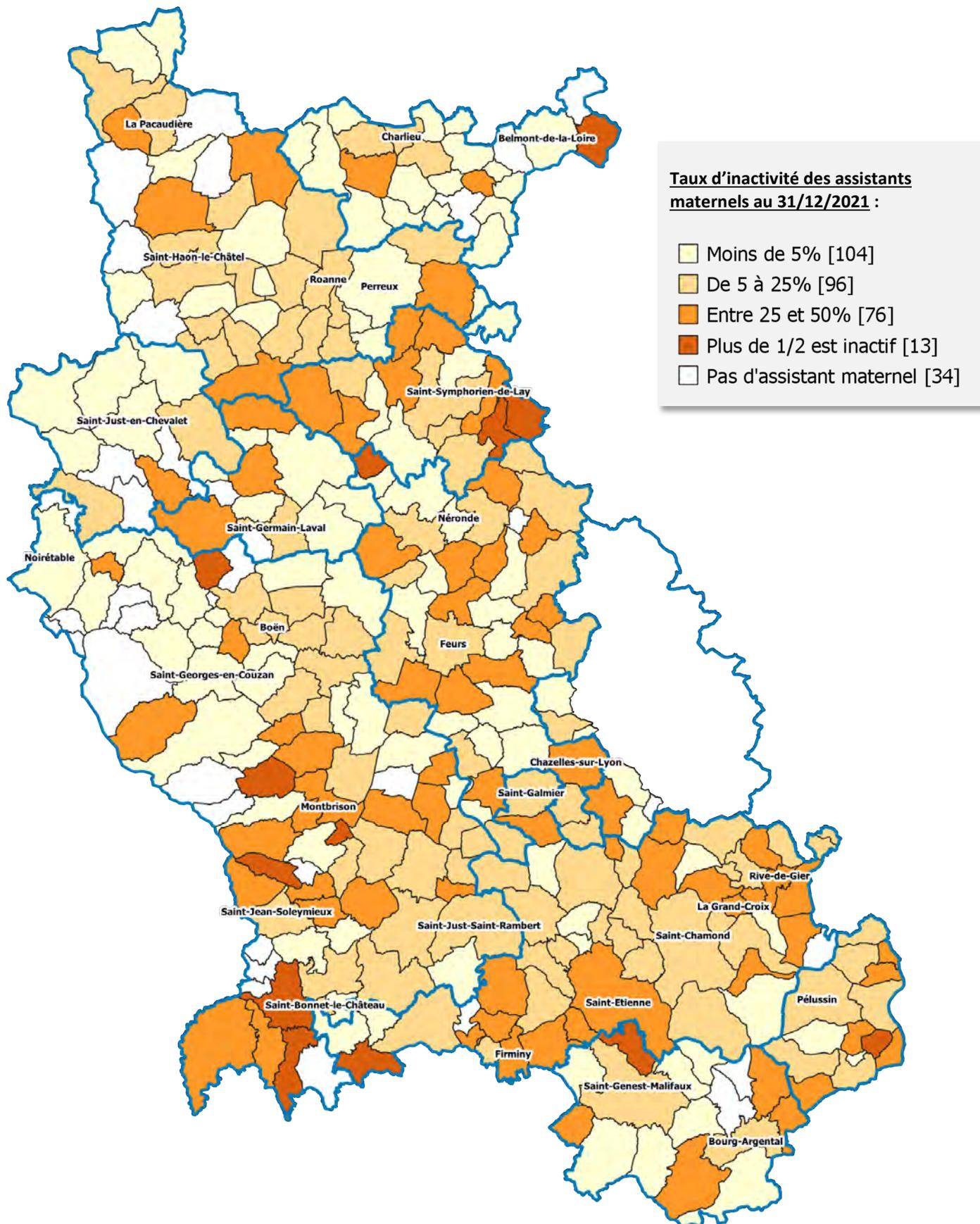
nombre d'assistants maternels agréés

INDICATEUR D'INACTIVITE DES ASSISTANTS MATERNELS

Taux d'inactivité des assistants maternels au 31/12/2021



Cartographie des 323 communes du département



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental 2021

INDICATEUR N° 01

Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond à la somme des naissances domiciliées 2019, 2020 et 2021

- Note de lecture

En préambule à l'étude sur l'offre d'accueil petite enfance, il convient de définir et de mesurer la population de référence. L'observatoire petite enfance de la Loire a choisi de concentrer son analyse sur la population des enfants de moins de trois ans. La dernière mesure exhaustive de cette tranche d'âge remonte au recensement renouvelé de la population de l'INSEE de 2013. Malgré son caractère officiel, cette mesure est trop ancienne pour être utilisée comme référence. Dans ces conditions, pour disposer d'un outil statistique actualisé, l'observatoire a recours à une estimation du nombre d'enfants âgés de moins de trois ans par la somme des naissances domiciliées INSEE des trois dernières années :

Indicateur N° 1

=

Enfants nés en 2019 : naissances domiciliées en 2019 de source INSEE

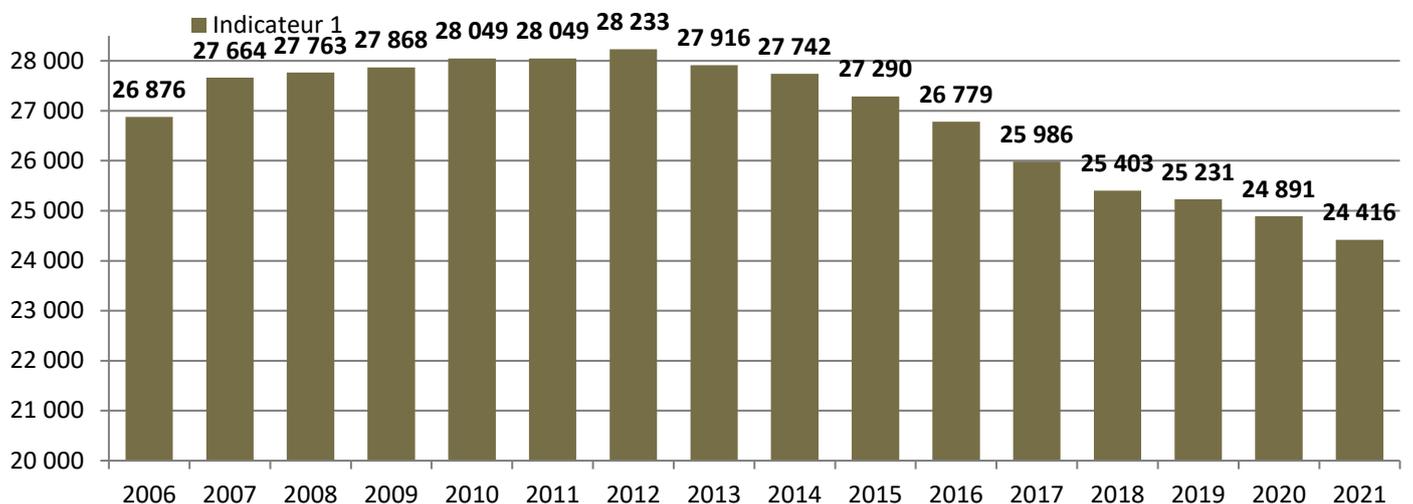
+

Enfants nés en 2020 : naissances domiciliées en 2020 de source INSEE

+

Enfants nés en 2021 : naissances domiciliées en 2021 de source INSEE

- Évolution de l'indicateur depuis 2006



Source : INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 01

Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021



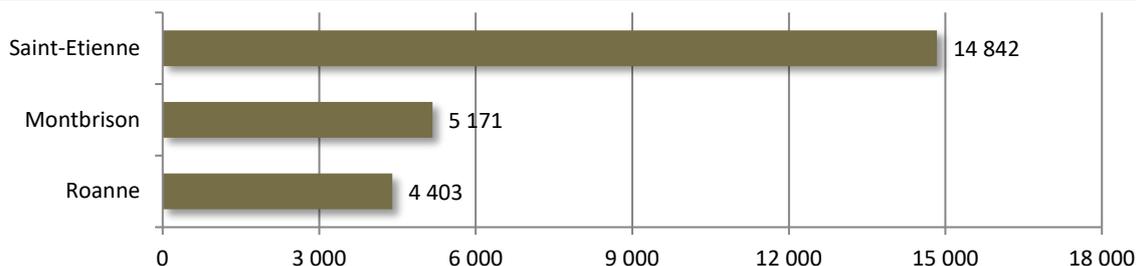
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond à la somme des naissances domiciliées 2019, 2020 et 2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

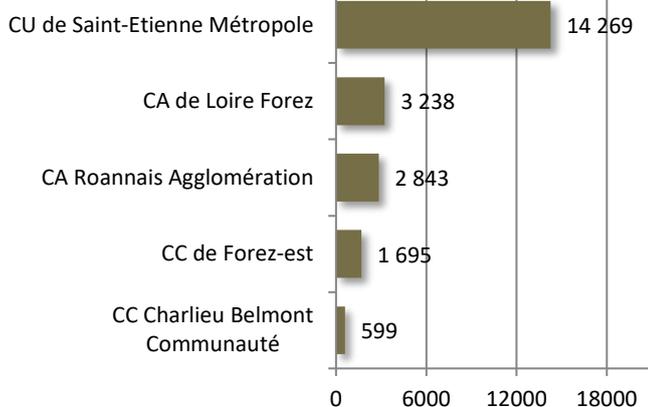
24 416 enfants de moins de trois ans

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

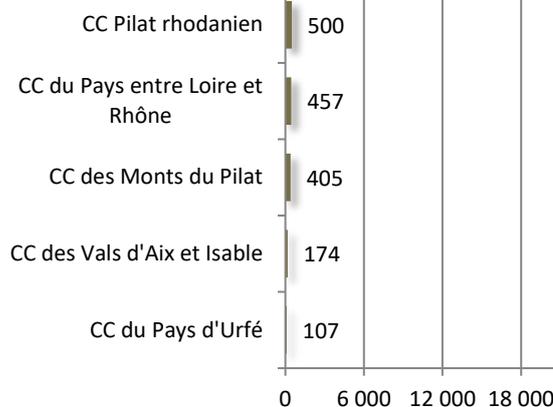


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les valeurs maximales :

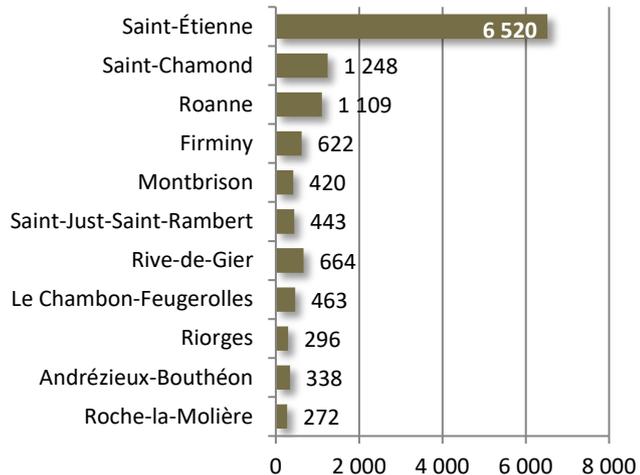


Les 5 EPCI avec les valeurs minimales :

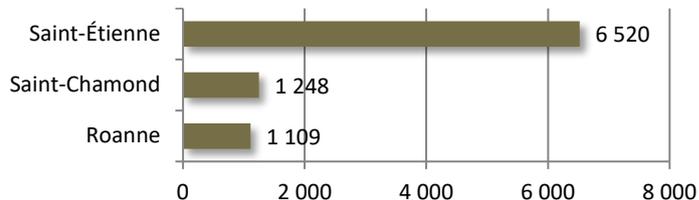


- Déclinaison de l'indicateur par commune

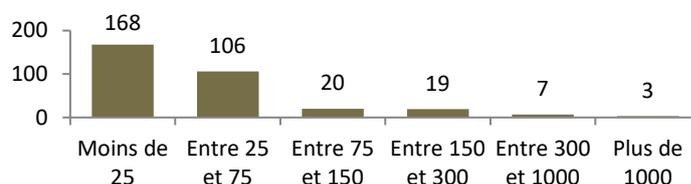
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les valeurs maximales :



Ventilation des communes :



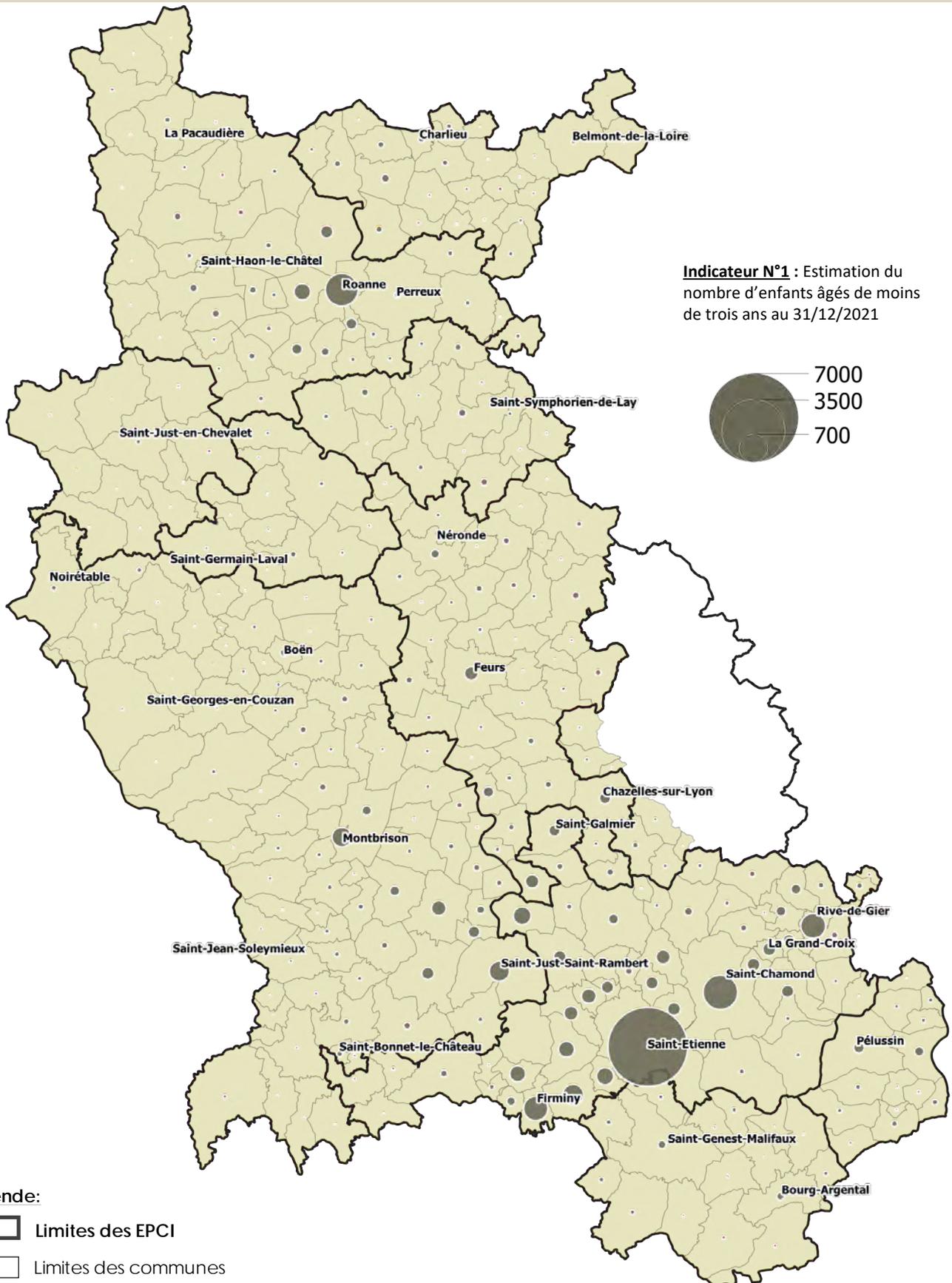
Source : INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 01

Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021



Cartographie des 323 communes du département



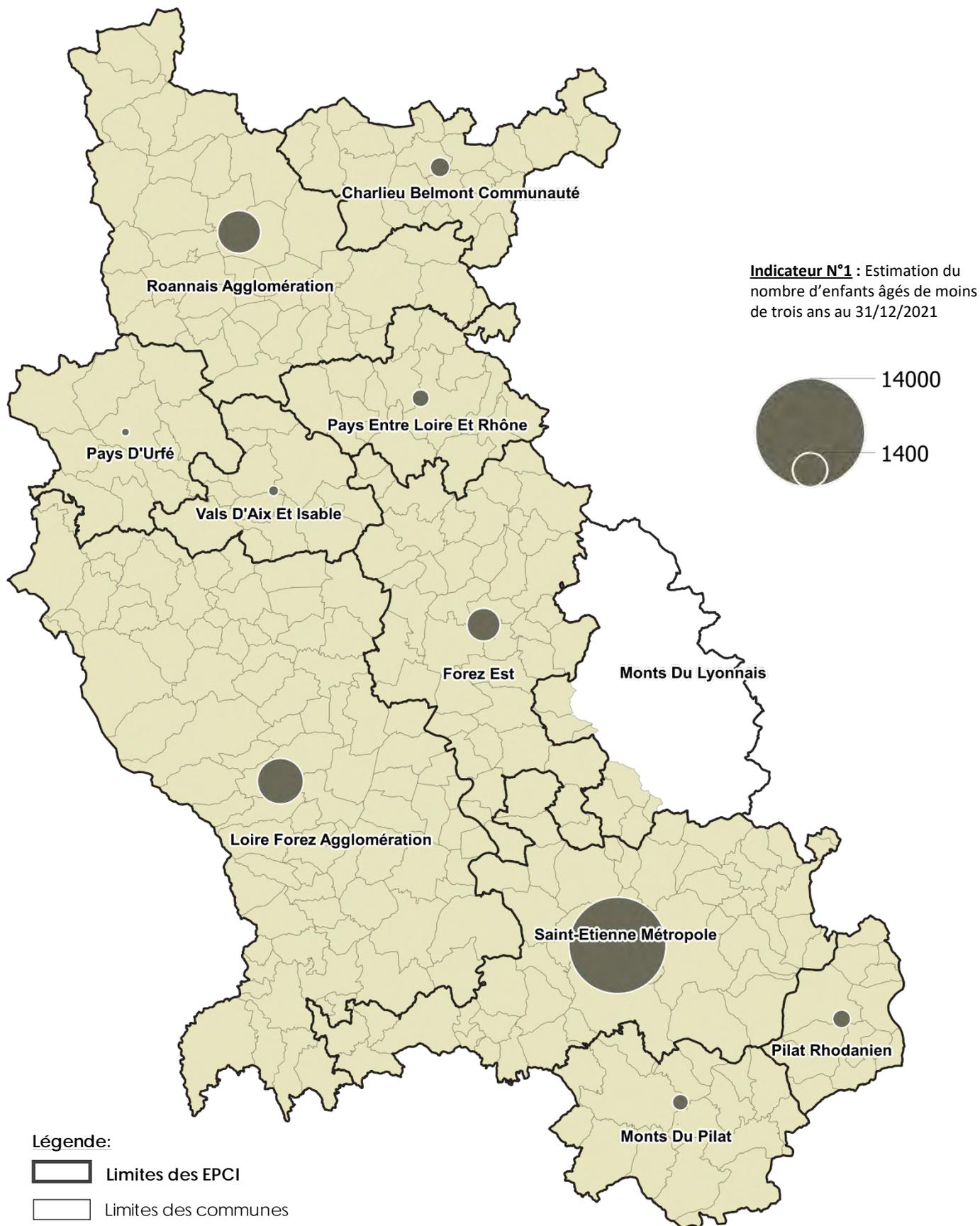
Source : INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 01

Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Source : INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 02

Nombre de places d'accueil individuel pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre de places d'accueil agréées chez les assistantes maternelles (hors places d'accueil périscolaire) et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Note de lecture

Ce deuxième indicateur nous fait entrer dans une série d'indicateurs que nous appellerons de capacité puisqu'ils recensent l'offre de garde dans le département. Pour l'indicateur 2, il s'agit de déterminer le nombre de places d'accueil de jour pour lesquelles les assistantes maternelles sont agréées pour 10 enfants de moins de trois ans au 31/12/2021 soit :

Indicateur N° 2

=

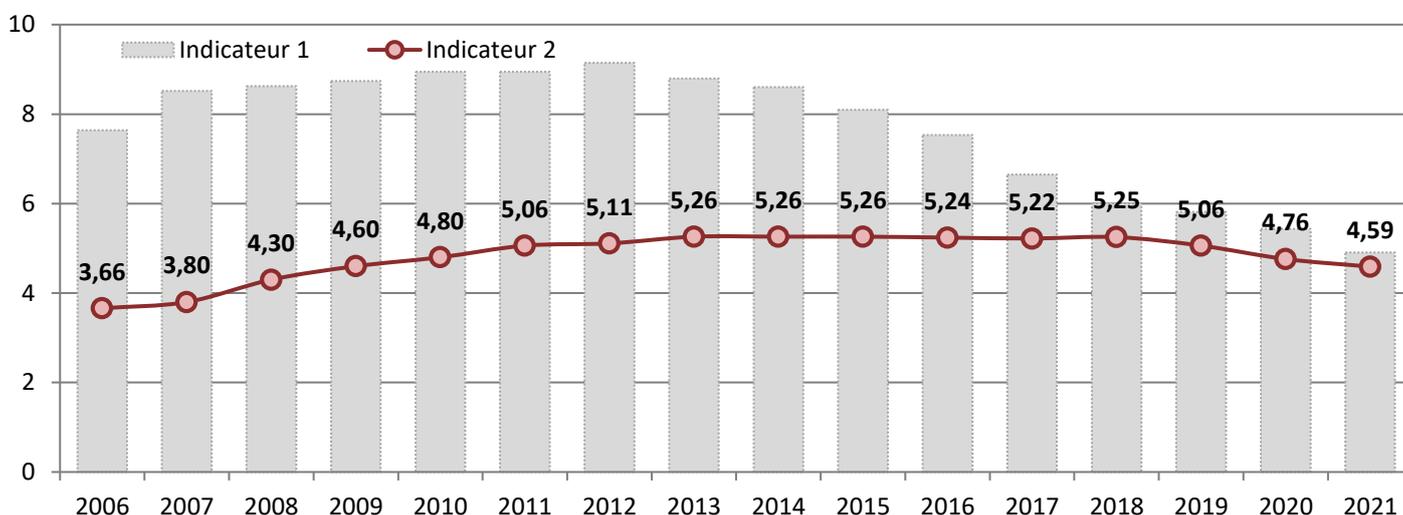
Nombre d'enfants pour lesquels les assistantes maternelles sont agréées au 31/12/2021

de source Conseil départemental de la Loire

Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021

Il faut préciser qu'ici nous parlons des enfants « autorisés » lors de l'agrément de l'assistante maternelle et que le nombre d'enfants réellement accueillis peut être différent puisque les assistantes maternelles gardent souvent des enfants à la demi-journée ou à temps partiel. Les places offertes par les assistantes maternelles en micro-crèches sont exclues. Elles sont comptabilisées dans l'indicateur 3 mesurant l'offre d'accueil collectif.

- Évolution de l'indicateur N°2 depuis 2006



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 02

Nombre de places d'accueil individuel pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



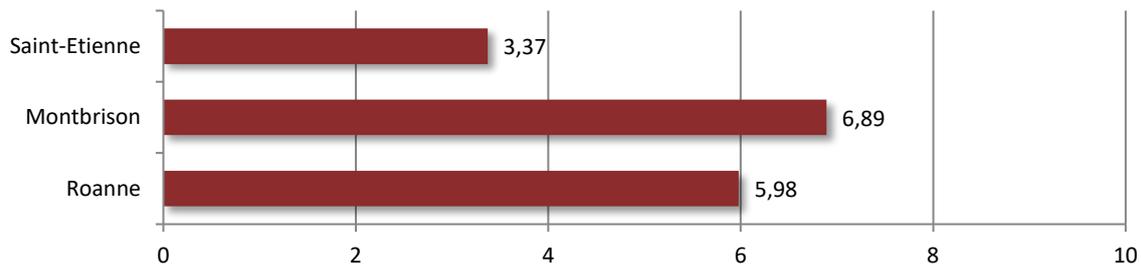
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre de places d'accueil de jour agréées chez les assistantes maternelles et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

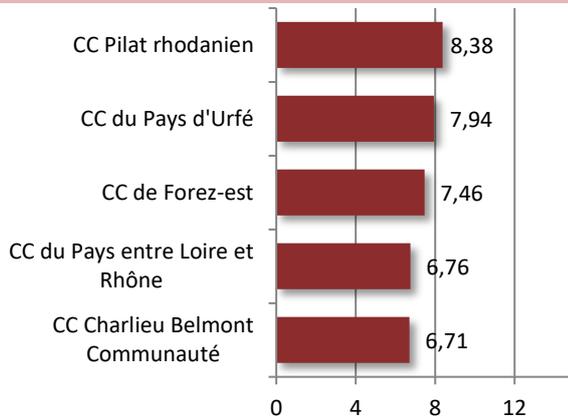
4,59 places pour 10 enfants de moins de 3 ans

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

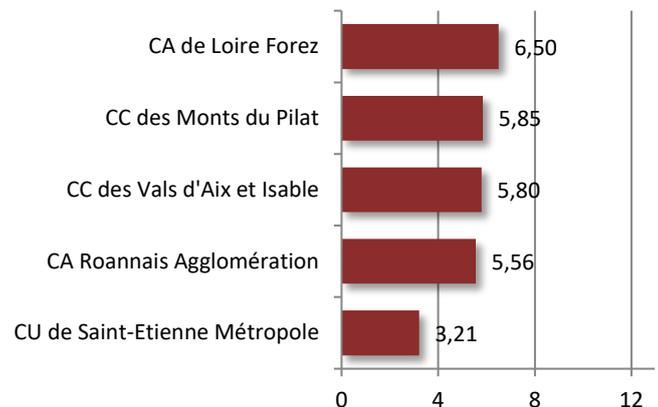


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les valeurs maximales :

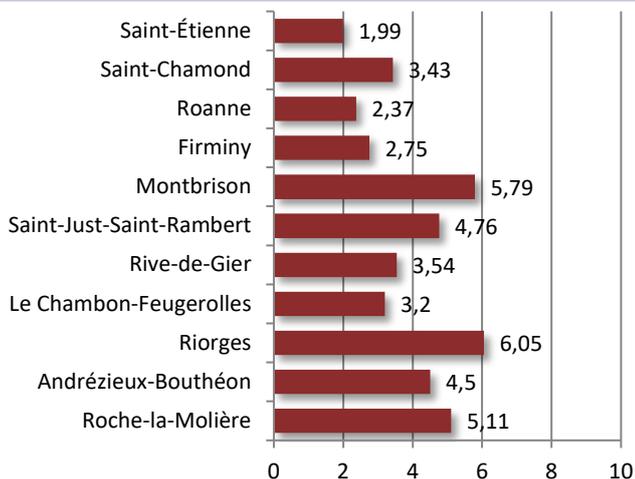


Les 5 EPCI avec les valeurs minimales :

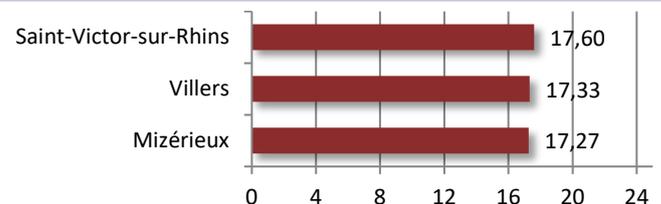


- Déclinaison de l'indicateur par commune

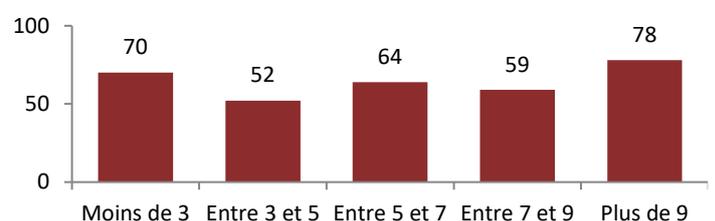
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les valeurs maximales :



Ventilation des communes :



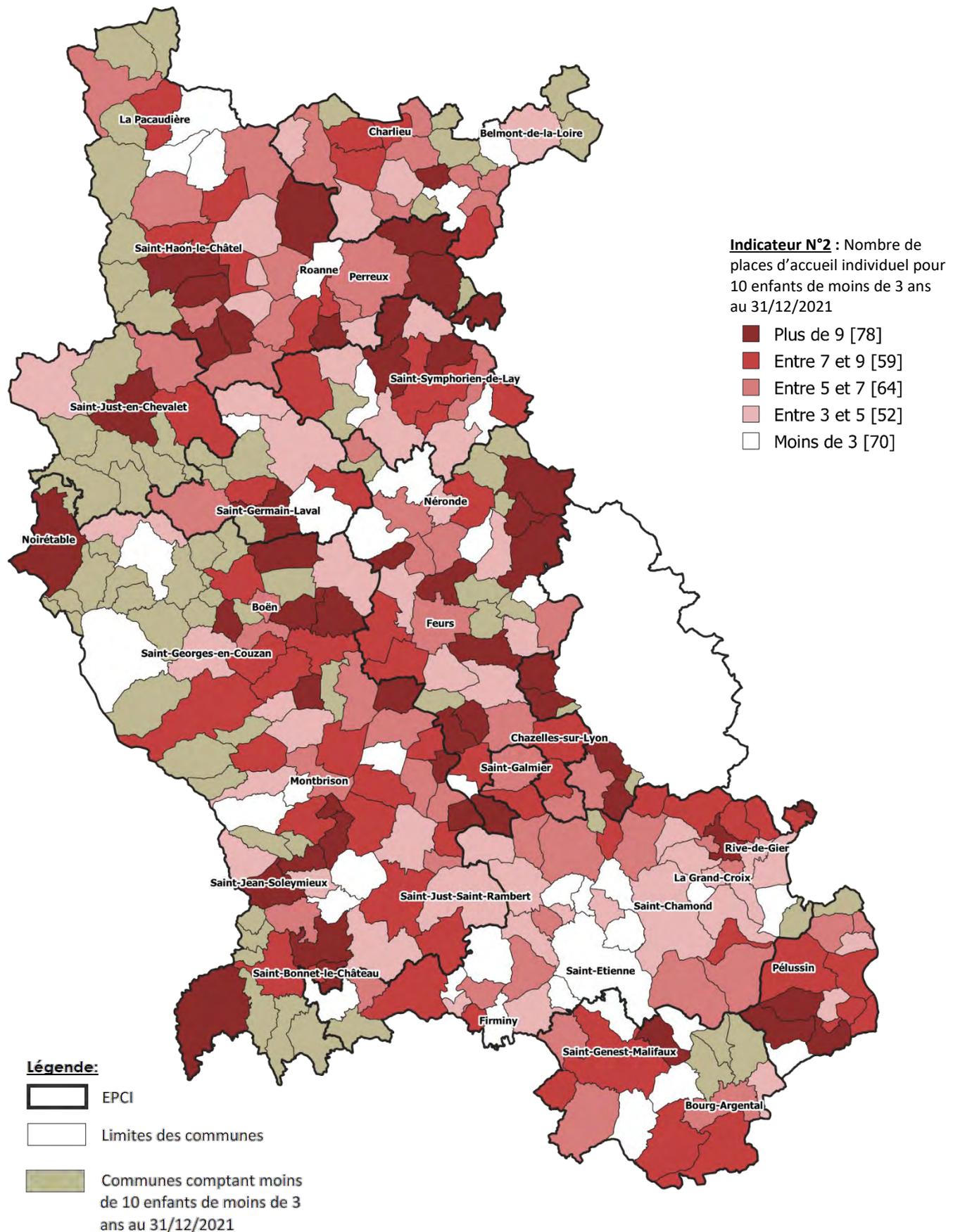
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 02

Nombre de places d'accueil individuel pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



Cartographie des 323 communes du département



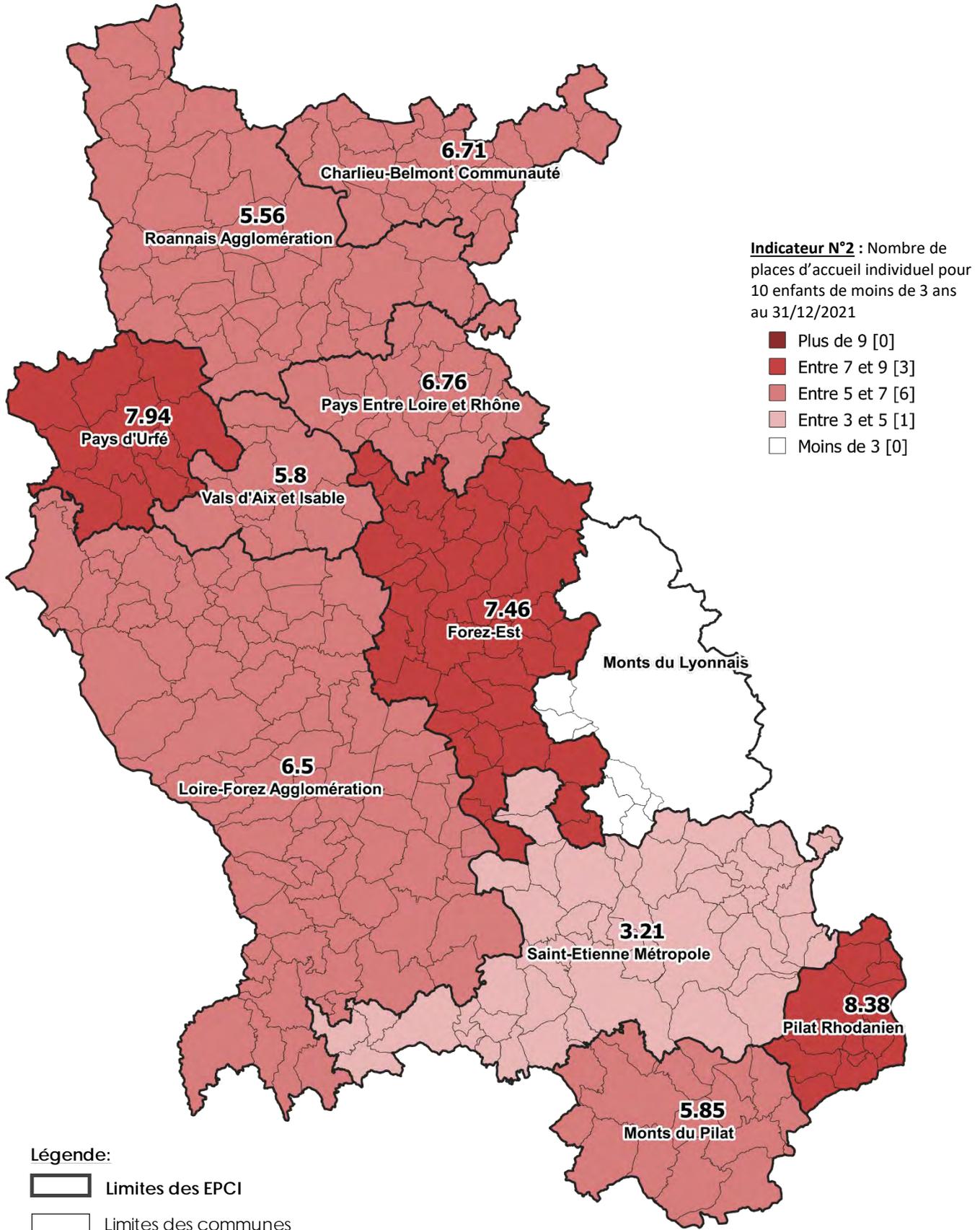
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 02

Nombre de places d'accueil individuel pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 03

Nombre de places d'accueil collectif pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre total de places agréées en structures d'accueil collectif (crèches, haltes garderies, multi-accueil, jardins d'enfants et micro- crèches) et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Note de lecture

Pour cet indicateur, nous restons dans le domaine des indicateurs de capacité puisqu'il s'agit de déterminer le nombre de places offertes en établissement pour 10 enfants de moins de trois ans. Tous les types d'accueil sont pris en compte, qu'il s'agisse d'accueil régulier ou occasionnel.

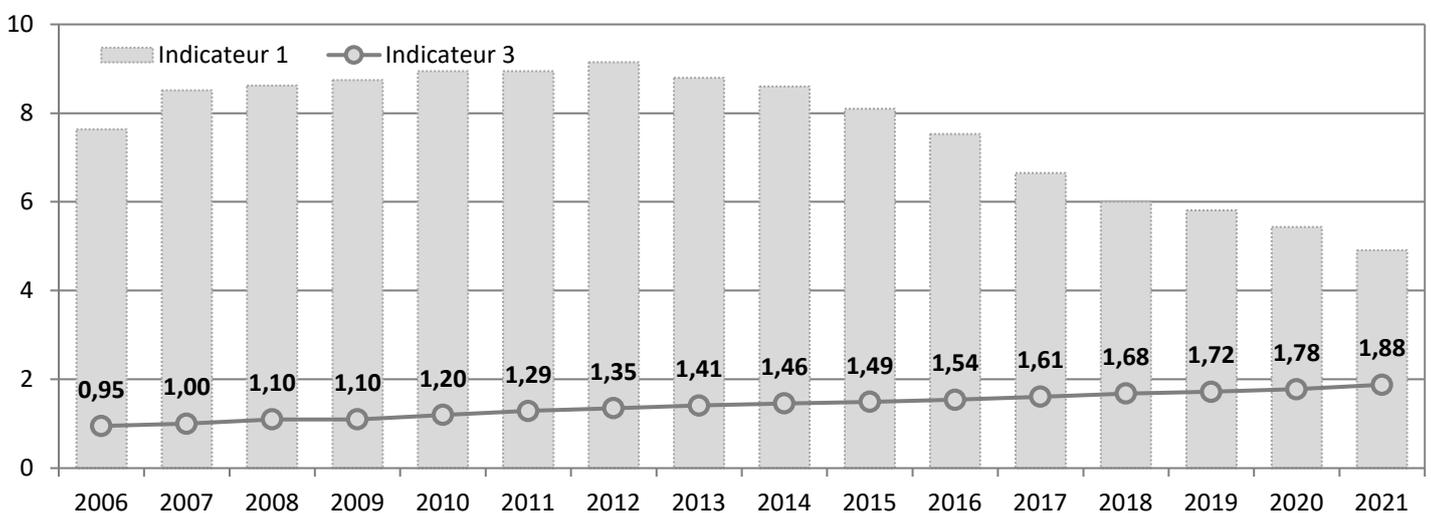
Deux précisions :

- Il s'agit de structures « domiciliées », les enfants accueillis peuvent donc être de la commune de la structure ou pas,
- Il s'agit du nombre maximum de places déterminé lors de l'agrément de l'établissement. A certaines périodes, pour différentes raisons, l'établissement peut ne pas pouvoir proposer le même niveau d'offre.

La restitution de cet indicateur à l'échelle du département, voire même de l'arrondissement, ne donne qu'une perception très globale du contexte et ne représente pas forcément la réalité locale, d'où l'importance de la déclinaison par commune laquelle souffre d'une représentation cartographique empreinte de nombreuses zones blanches (absence de structure sur la commune). De ce point de vue, la représentation cartographique par EPCI semble la plus pertinente.

A l'évidence, l'analyse territoriale des modes de garde collectif peut très difficilement être menée sans un rapprochement avec les modes de garde individuels (indicateur 4).

- Évolution de l'indicateur N°3 depuis 2006



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 03

Nombre de places d'accueil collectif pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



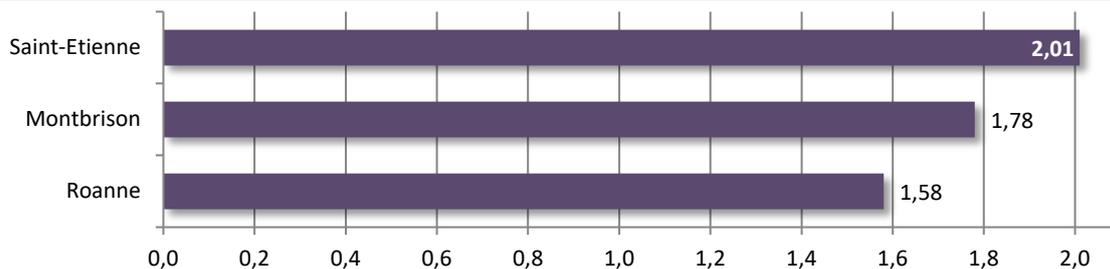
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre total de places en structures d'accueil collectif (crèches, haltes garderies et multi-accueil) et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

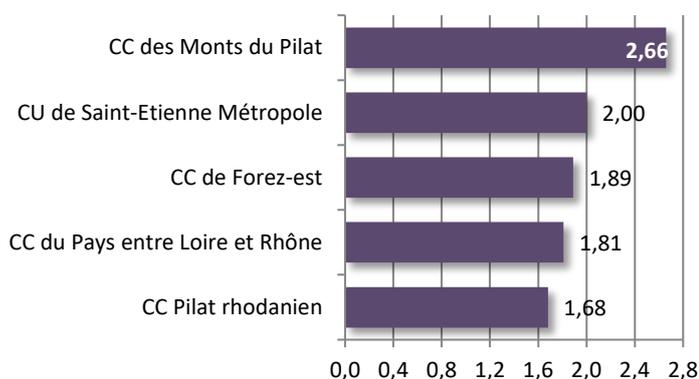
1,88 place pour 10 enfants de moins de 3 ans

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

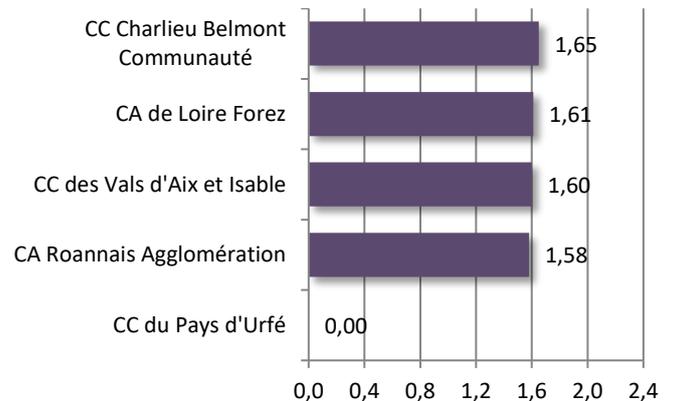


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les taux les plus élevés :

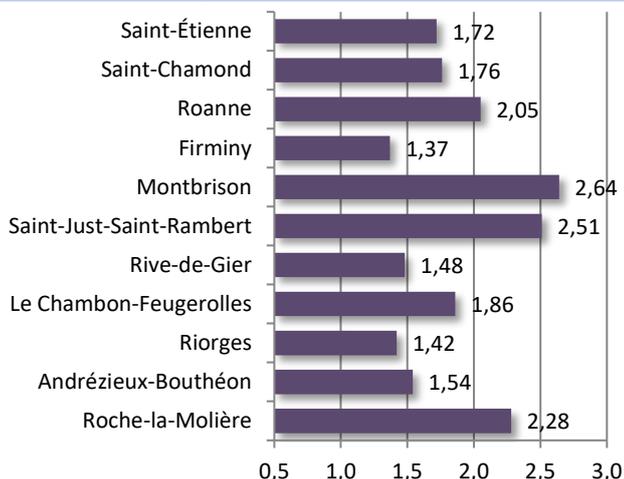


Les 5 EPCI avec les taux les moins élevés :

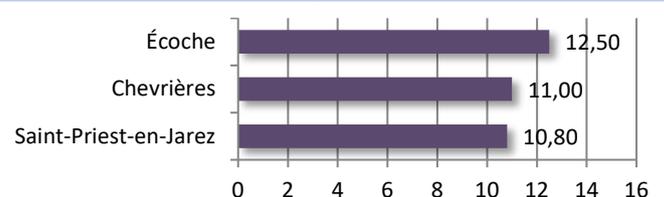


- Déclinaison de l'indicateur par commune

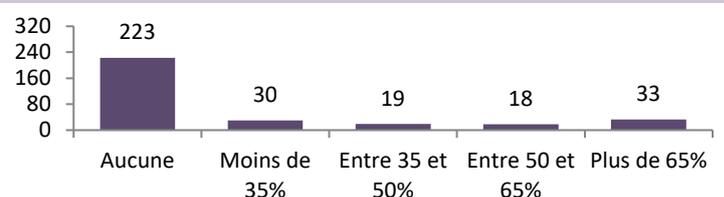
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les taux les plus élevés :



Ventilation des communes :



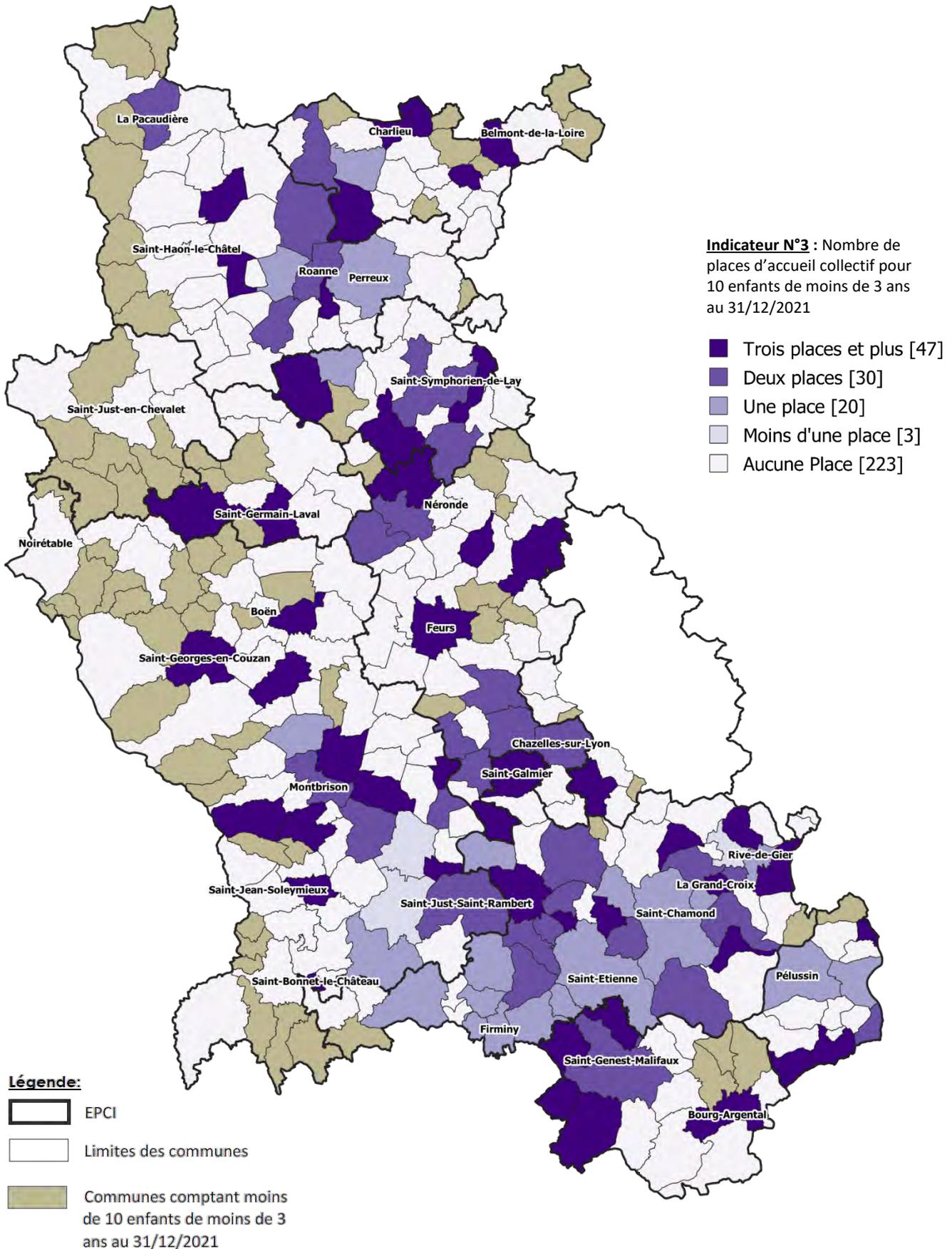
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 03

Nombre de places d'accueil collectif pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



Cartographie des 323 communes du département



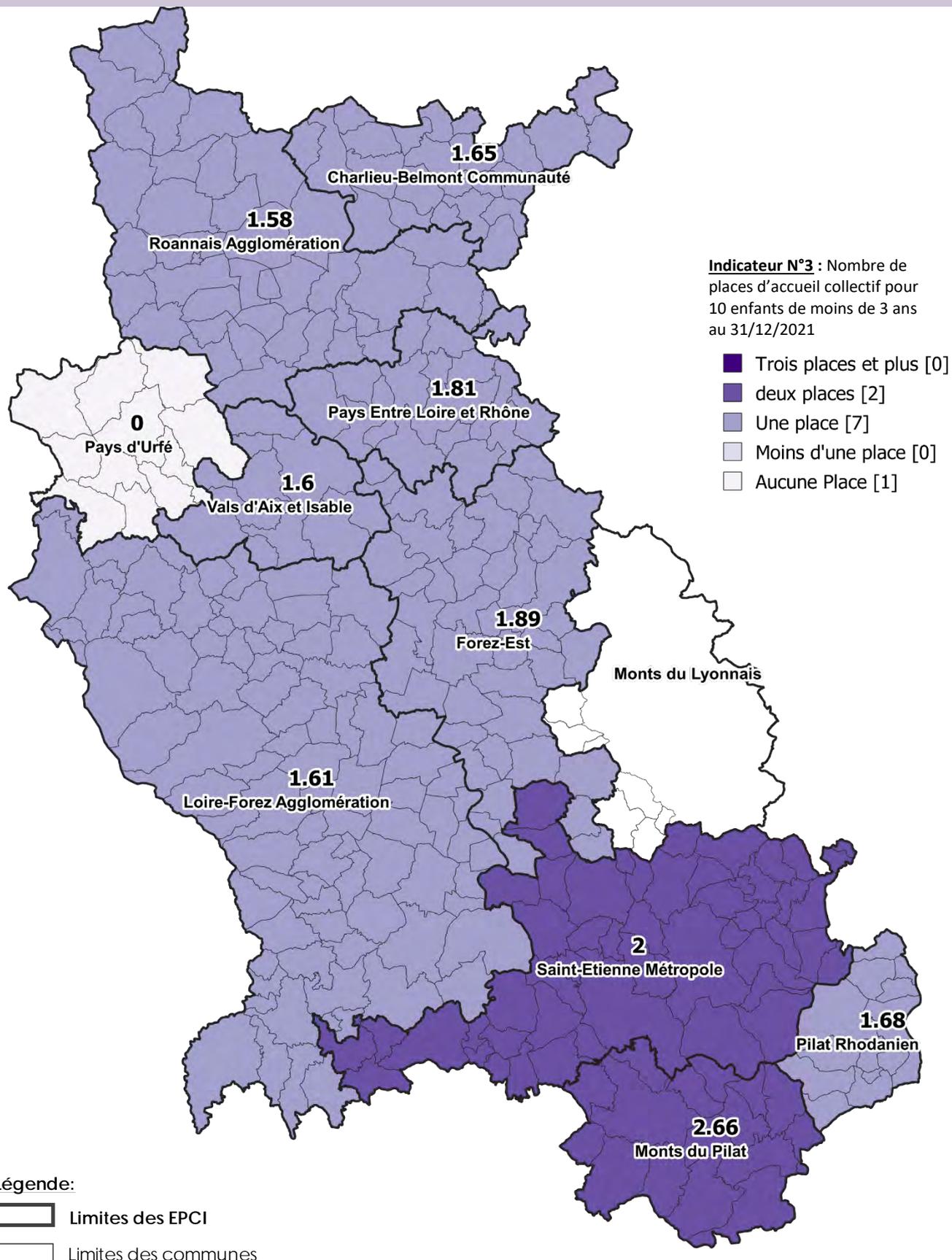
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 03

Nombre de places d'accueil collectif pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 04

Nombre total de places d'accueil pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre total de places d'accueil offertes dans le département (accueil collectif et individuel) et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Note de lecture

C'est le dernier indicateur de capacité. Il est obtenu en agrégeant le nombre de places offertes en accueil individuel et le nombre de places offertes en accueil collectif.

Ainsi détermine-t-on le nombre de places de garde offertes hors du domicile pour 10 enfants de moins de trois ans.

S'agissant d'une somme de deux indicateurs, les réserves exprimées pour chacun d'eux restent valables :

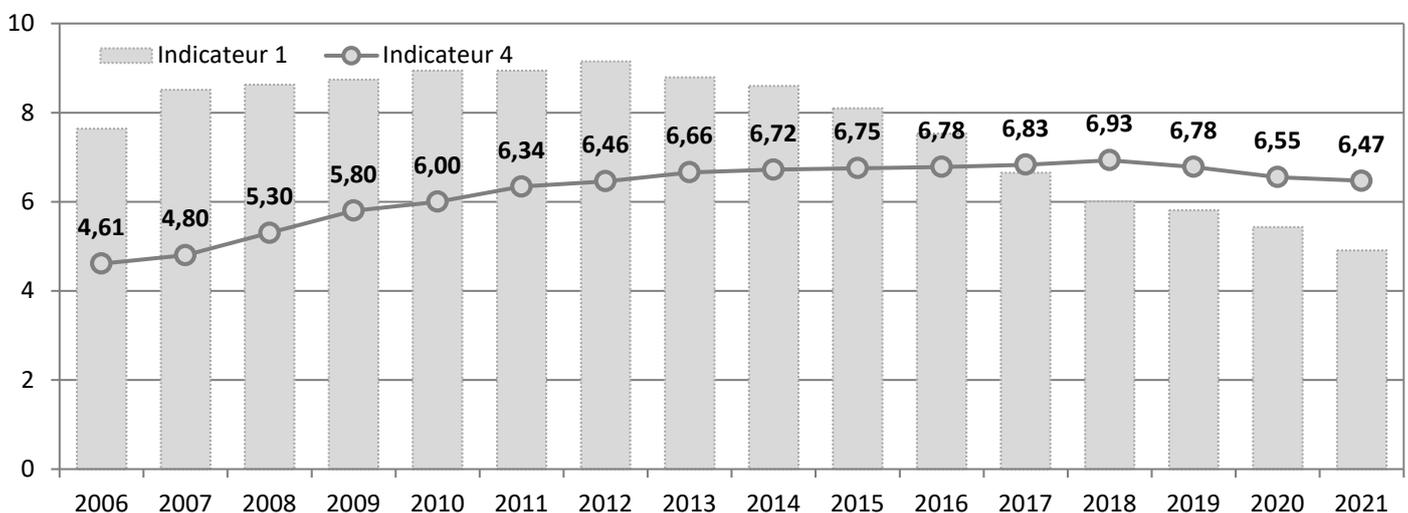
Pour l'accueil collectif :

- Tous types d'établissements confondus, il s'agit de structures « domiciliées » : les enfants accueillis peuvent donc être de la commune de la structure ou pas.
- Il s'agit du nombre maximum de places déterminé lors de l'agrément de l'établissement. A certaines périodes, pour différentes raisons, l'établissement peut ne pas pouvoir proposer le même niveau d'offre.

Pour l'accueil individuel :

- Sont comptabilisés ici les nombres d'enfants « autorisés » lors de l'agrément de l'assistante maternelle : le nombre d'enfants réellement accueillis peut être différent puisque les assistantes maternelles gardent souvent des enfants à la demi-journée ou à temps partiel.

- Évolution de l'indicateur N°4 depuis 2006



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 04

Nombre total de places d'accueil pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



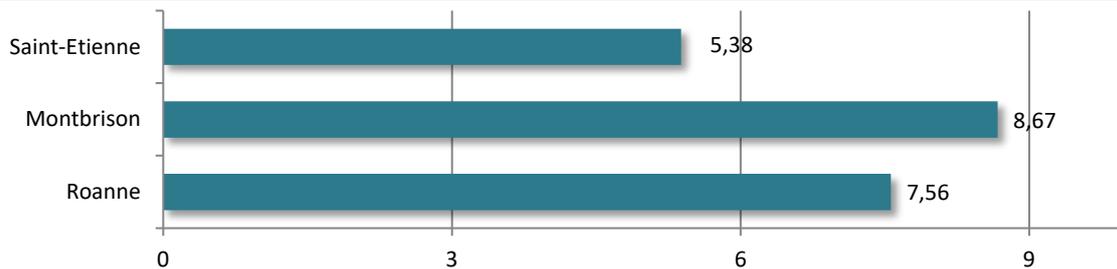
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre total de places d'accueil offertes dans le département (accueil collectif et individuel) et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

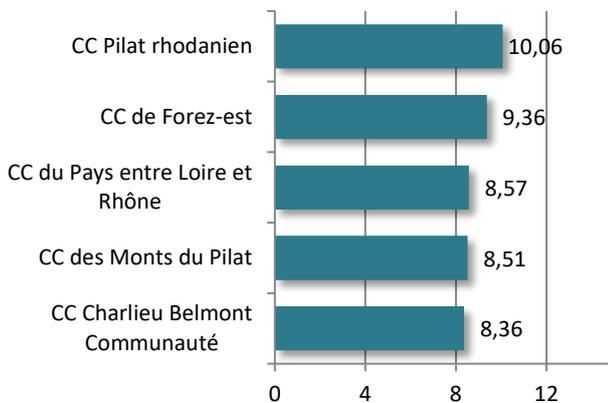
6,47 places pour 10 enfants de moins de 3 ans

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

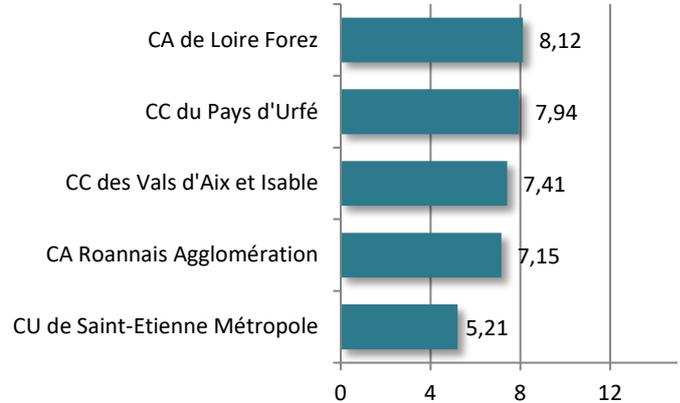


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les valeurs maximales :

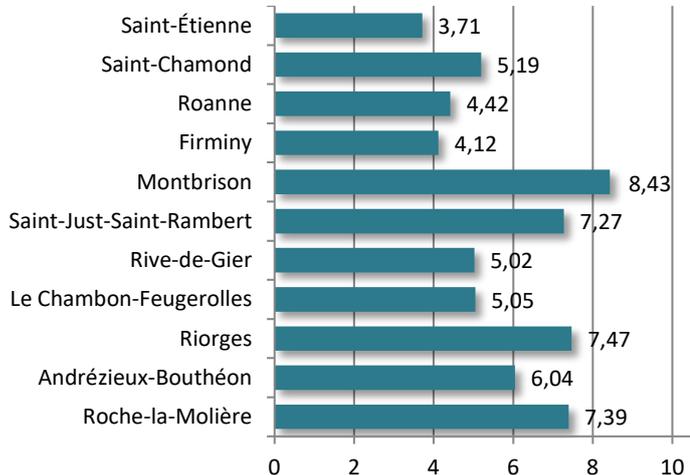


Les 5 EPCI avec les valeurs minimales :

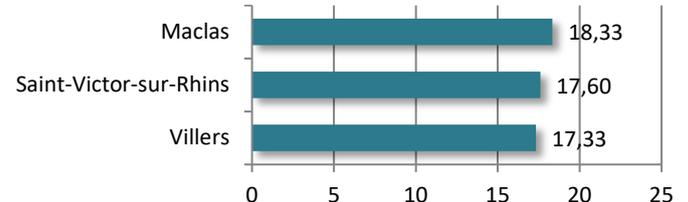


- Déclinaison de l'indicateur par commune

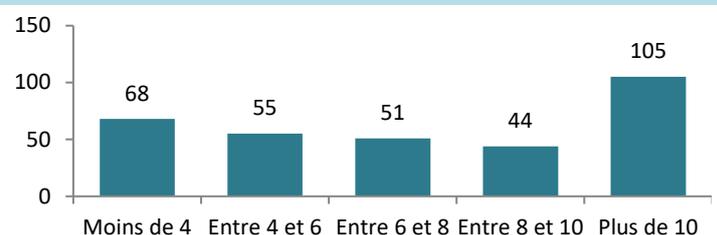
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les valeurs maximales :



Ventilation des communes :



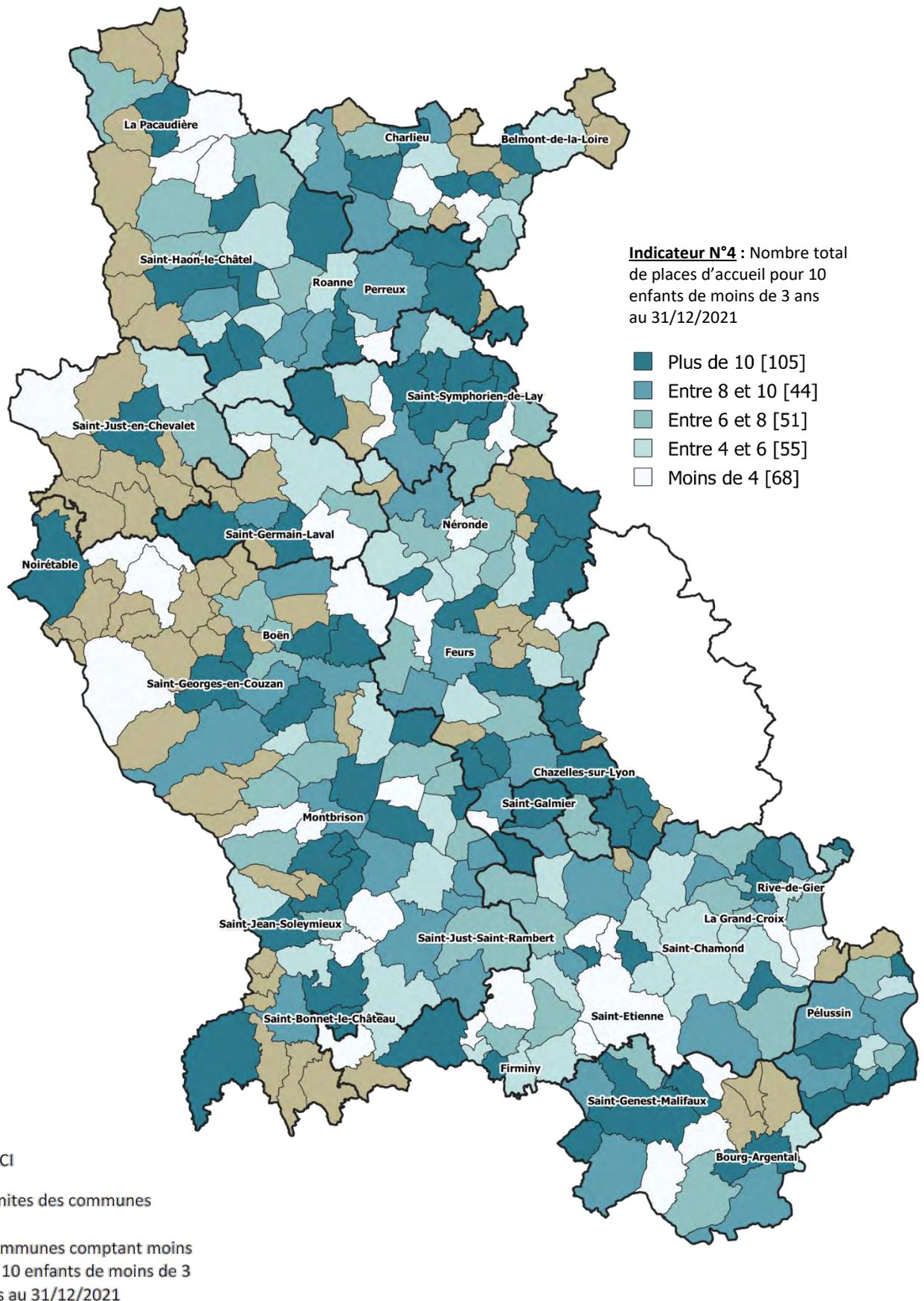
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 04

Nombre total de places d'accueil pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



Cartographie des 323 communes du département



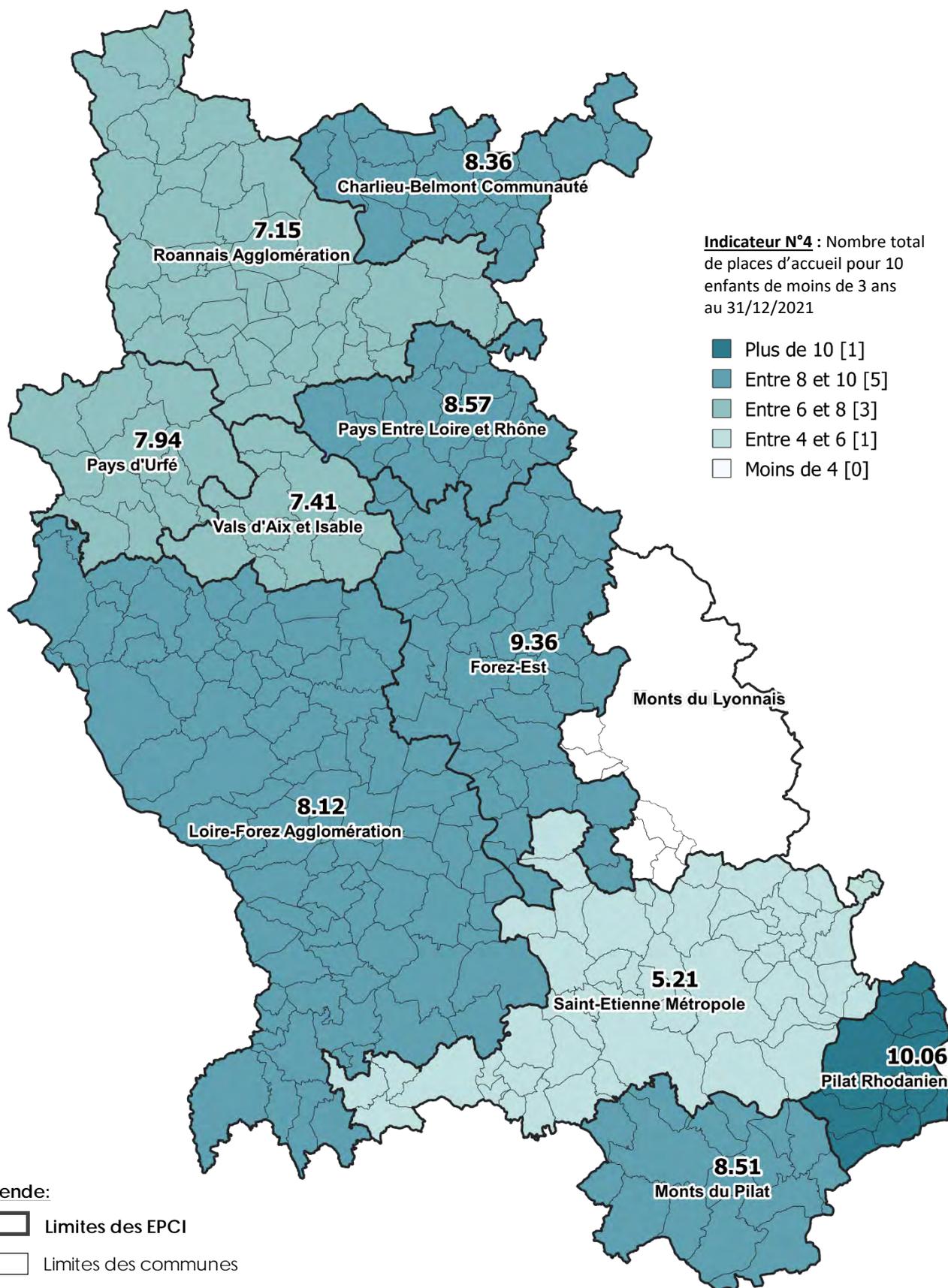
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 04

Nombre total de places d'accueil pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 05

Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde individuel en 2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants ayant bénéficié d'un mode de garde individuel au cours de l'année 2021 et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Note de lecture

Avec l'indicateur 5 nous entrons dans la série des indicateurs de réalisation puisque les trois indicateurs suivants recensent les enfants « bénéficiaires de » et non plus la capacité de l'offre disponible, comme nous venons de le voir avec les 3 indicateurs précédents.

Ici, il s'agit de déterminer le pourcentage d'enfants de moins de 3 ans qui bénéficient d'un mode de garde individuel par rapport à la population totale des enfants de moins de 3 ans.

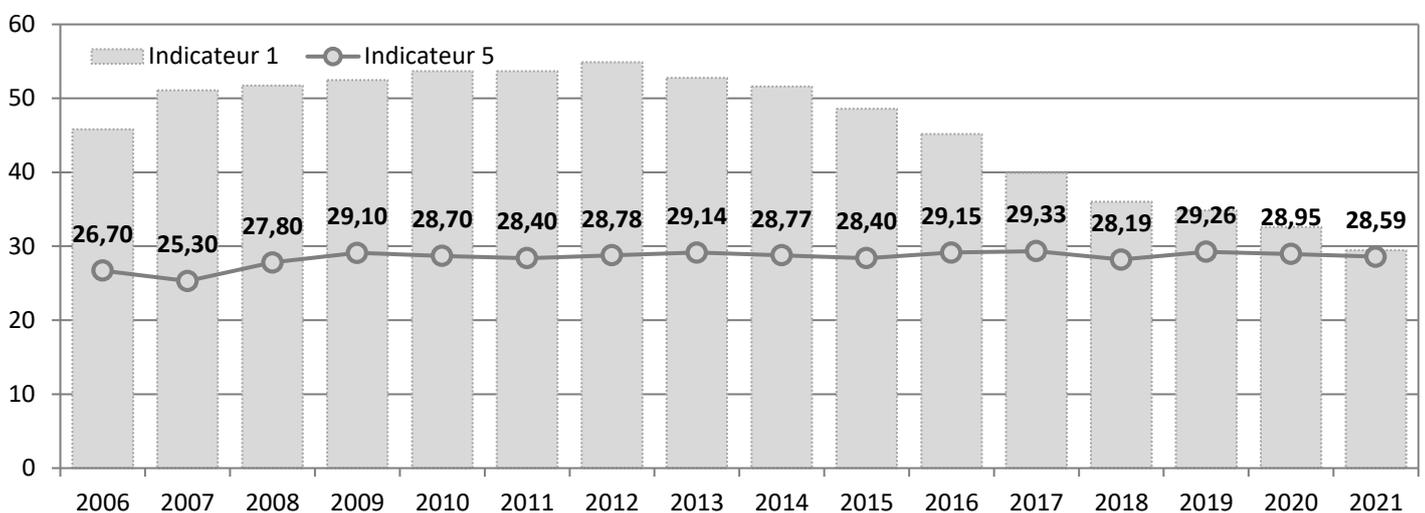
Par mode de garde individuel, on entend garde au domicile des parents (bénéficiaires du complément mode de garde à domicile) et garde au domicile des assistantes maternelles (bénéficiaires du complément mode de garde Assistante maternelle).

La représentation cartographique permet de repérer les zones où le rapport entre le nombre d'enfants gardés et le nombre d'enfants de moins de trois ans est le plus élevé.

Les limites de cet indicateur tiennent au fait qu'un certain nombre de facteurs tels que la scolarisation des enfants, l'activité des parents et le recours à d'autres modes de garde ne sont pas pris en compte.

Les bénéficiaires du complément mode de garde structure ou association sont exclus. Ils sont comptabilisés dans l'indicateur 6 mesurant le recours à l'offre d'accueil collectif.

- Évolution de l'indicateur N°5 depuis 2006



Sources : MSA 2021, CAF 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 05

Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde individuel en 2021



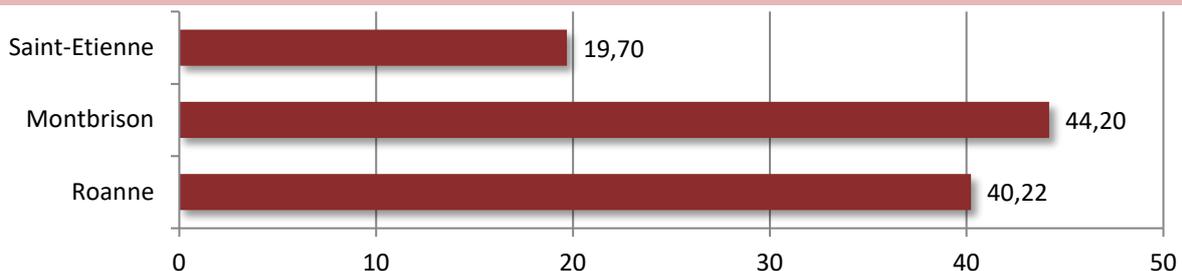
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants ayant bénéficié d'un mode de garde individuel au cours de l'année 2021 et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

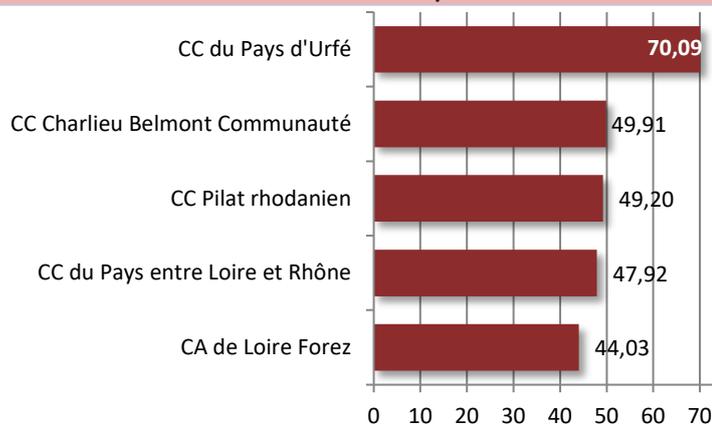
28,59 % des enfants bénéficiaires d'un mode de garde individuel

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

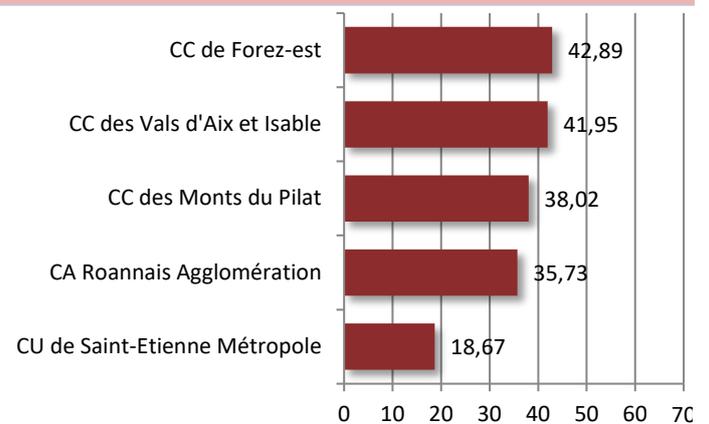


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les taux les plus élevés :

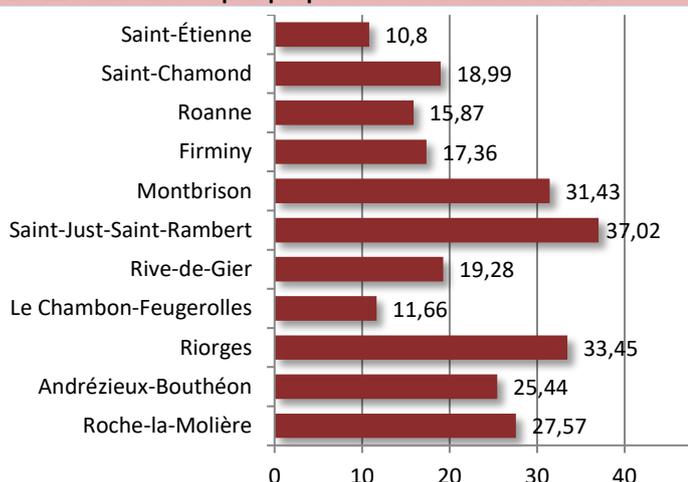


Les 5 EPCI avec les taux les moins élevés :

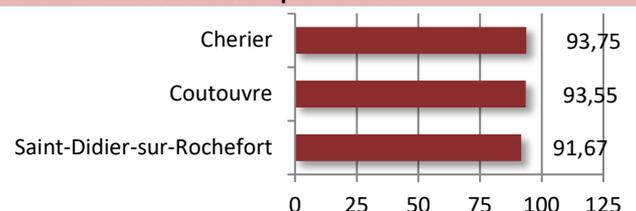


- Déclinaison de l'indicateur par commune

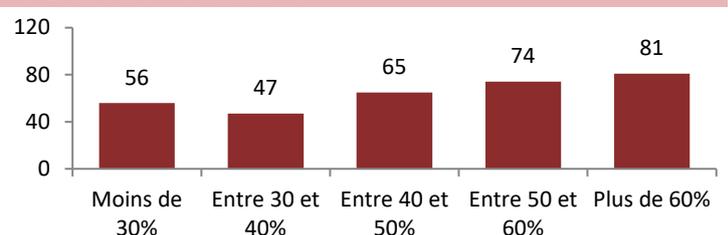
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les taux les plus élevés :



Ventilation des communes :



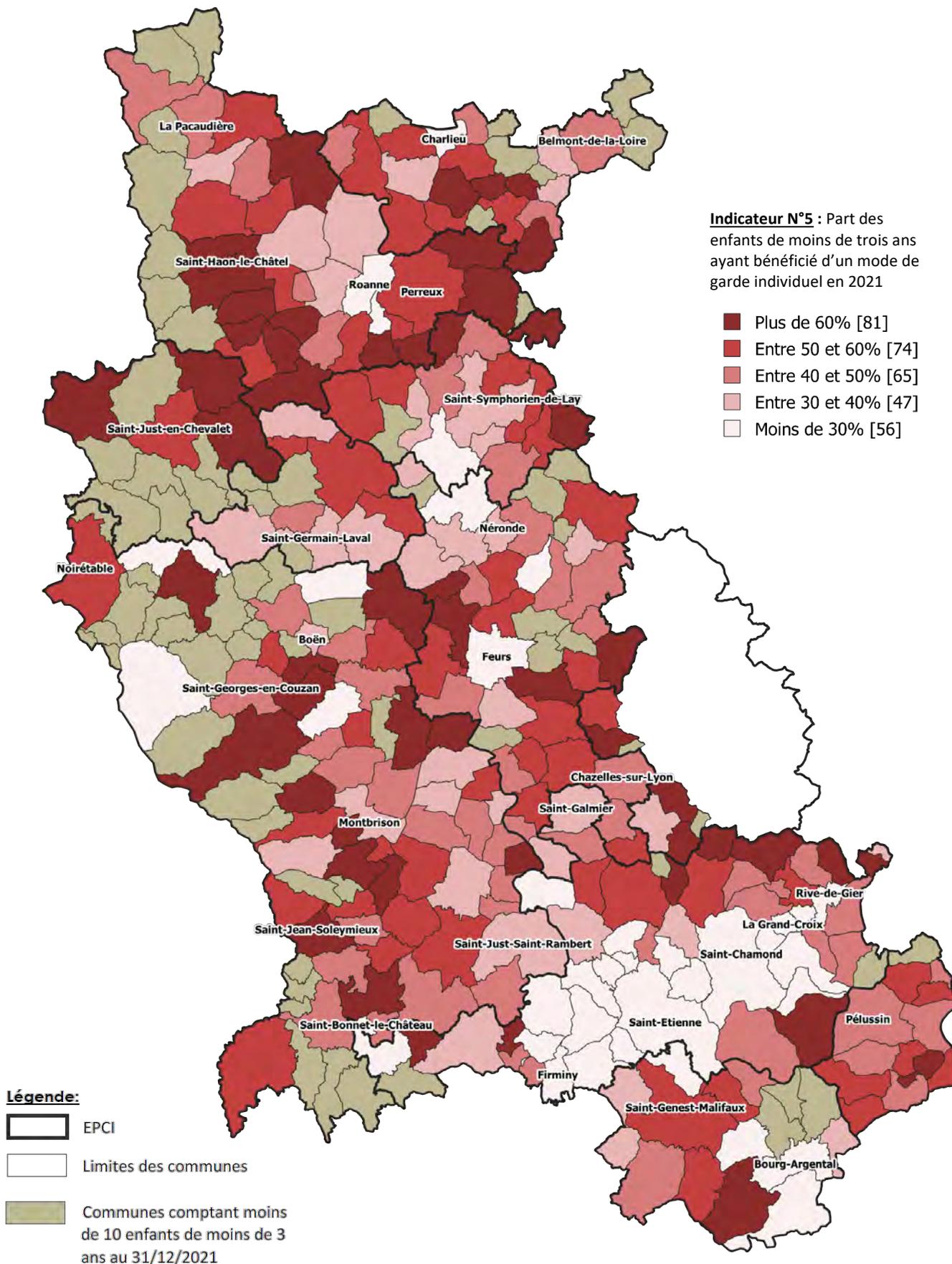
Sources : MSA 2021, CAF 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 05

Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde individuel en 2021



Cartographie des 323 communes du département



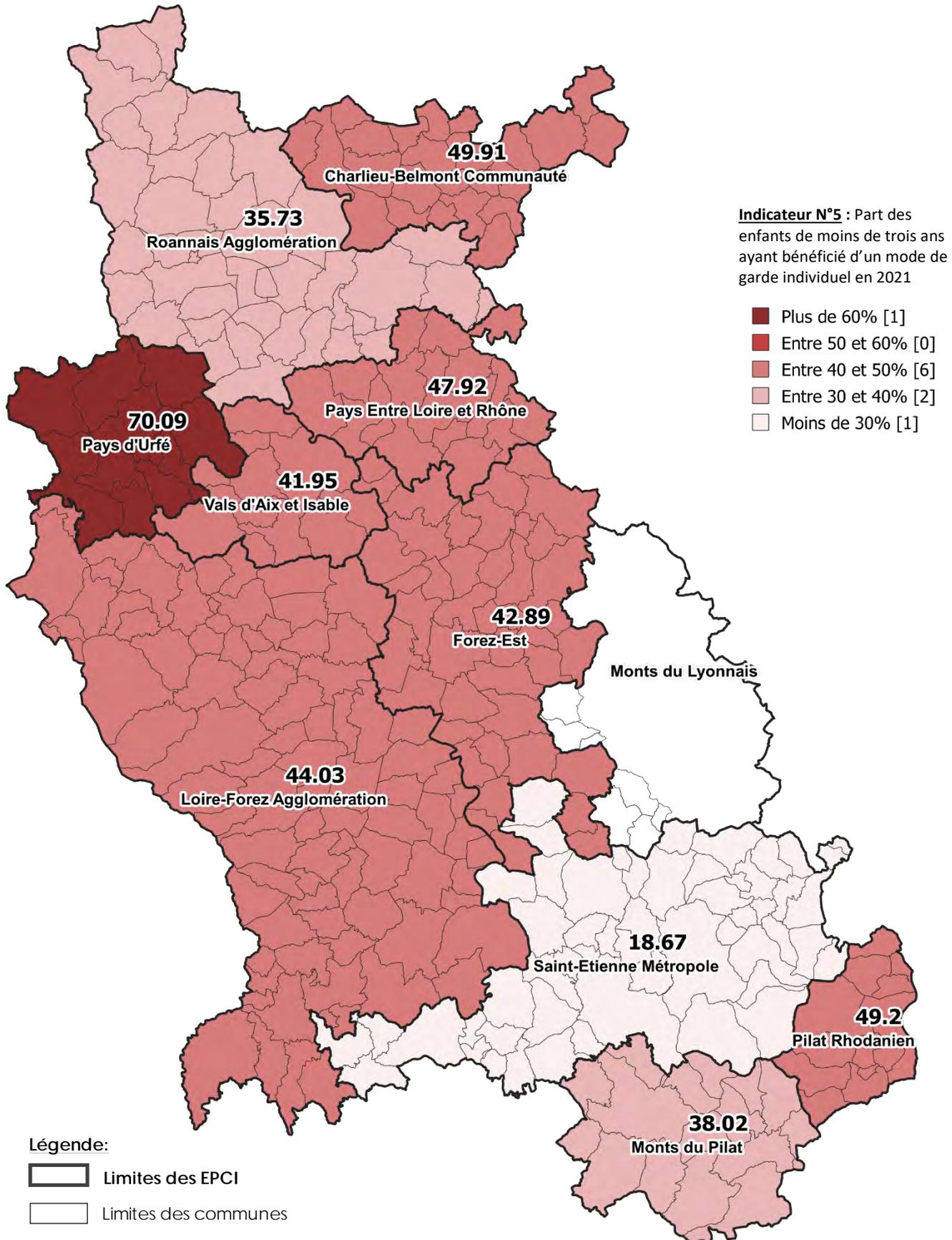
Sources : MSA 2021, CAF 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 05

Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde individuel en 2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : MSA 2021, CAF 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 06

Part des enfants de moins de trois ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif en 2021



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants ayant bénéficié d'un mode de garde collectif au cours de l'année 2021 et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Note de lecture

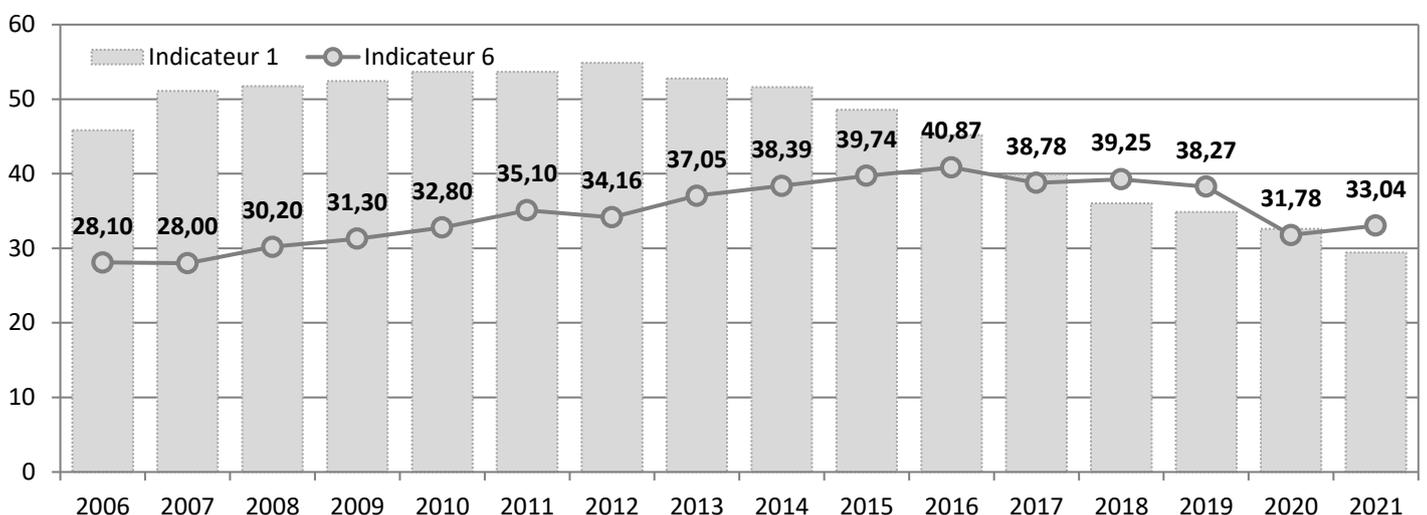
Il s'agit de déterminer une approche quantitative sur le recours à un mode de garde en structure d'accueil collectif. L'indicateur rapproche le nombre des enfants inscrits dans un établissement d'accueil au nombre d'enfants de moins de trois ans.

La représentation cartographique permet de repérer les zones où le rapport entre nombre d'enfants inscrits en structures d'accueil et nombre d'enfants de moins trois ans est le plus élevé.

Les limites de cet indicateur tiennent au fait qu'un certain nombre de facteurs tels que la scolarisation des enfants, l'activité des parents et le recours à d'autres modes de garde ne sont pas pris en compte.

Par ailleurs, il n'est pas inutile de préciser que le nombre d'inscrits dans les établissements d'accueil du jeune enfant ne coïncide pas forcément avec la capacité d'accueil d'un établissement, une place permettant d'accueillir plusieurs enfants différents.

- Évolution de l'indicateur N°6 depuis 2006



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 06

Part des enfants de moins de trois ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif en 2021



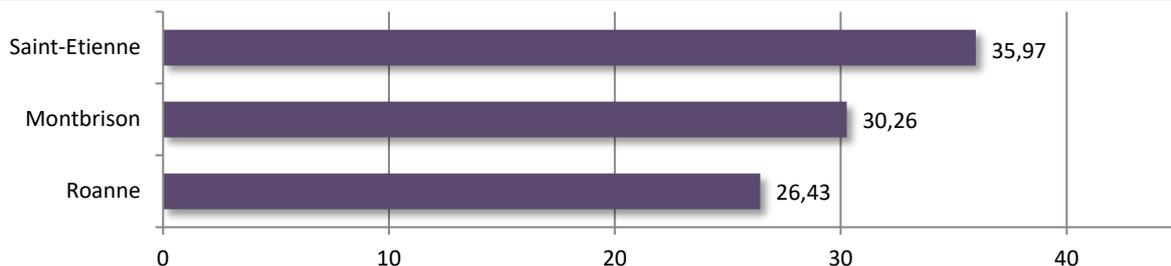
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants ayant bénéficié d'un mode de garde collectif au cours de l'année 2021 et l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

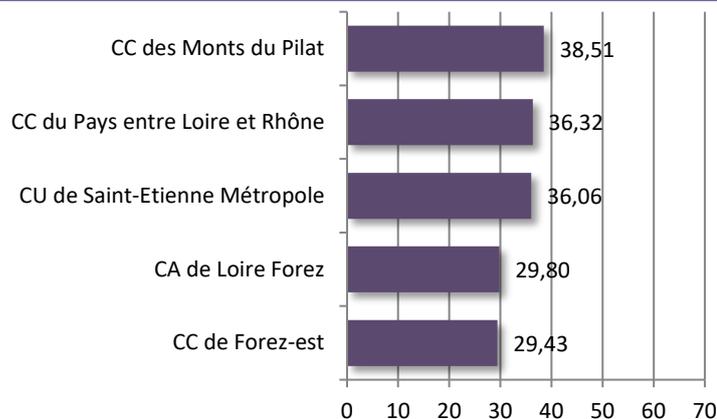
33,04 % des enfants bénéficiaires d'un mode de garde collectif

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

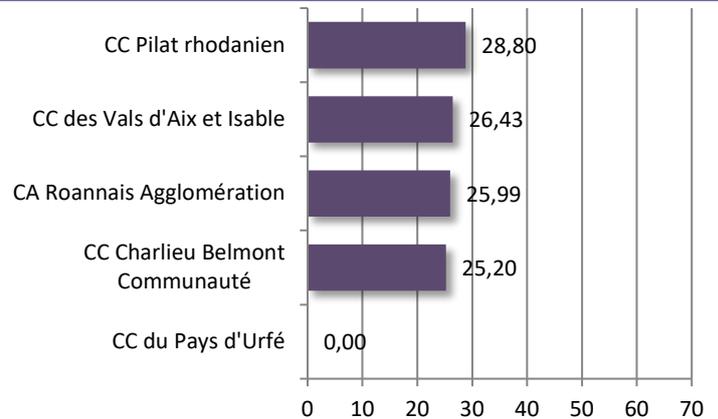


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les taux les plus élevés :

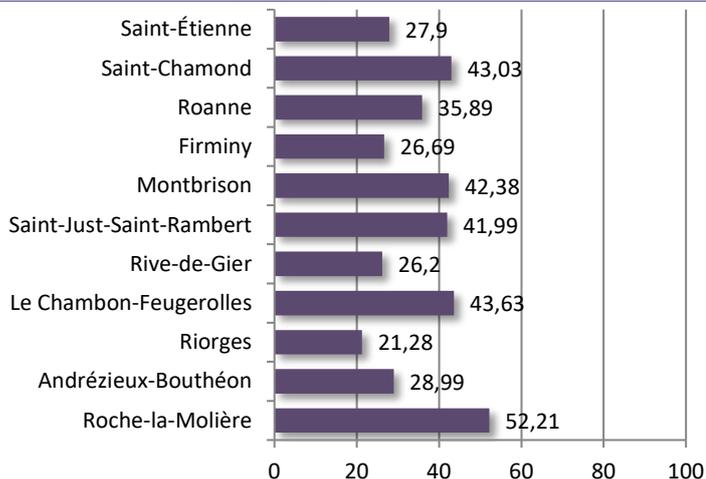


Les 5 EPCI avec les taux les moins élevés :

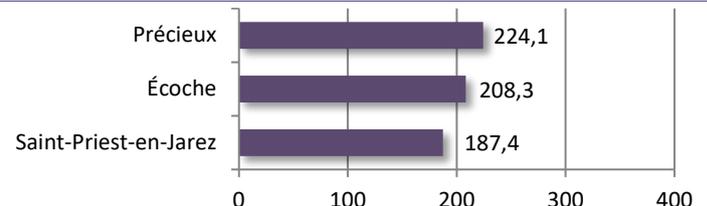


- Déclinaison de l'indicateur par commune

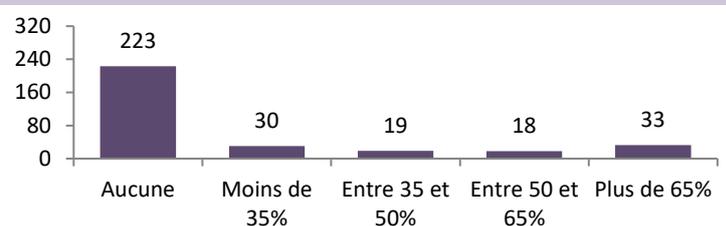
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les taux les plus élevés :



Ventilation des communes :



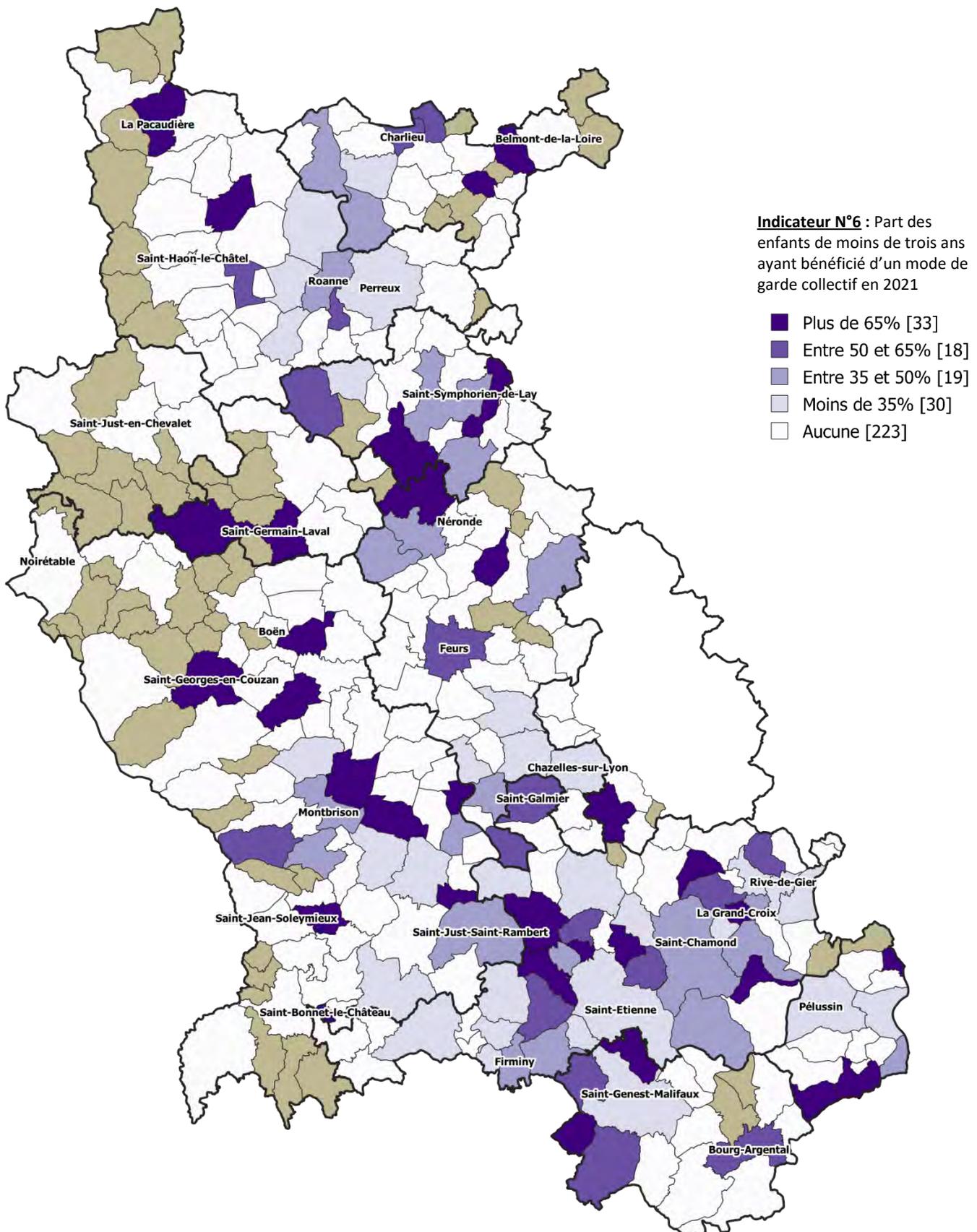
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 06

Part des enfants de moins de trois ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif en 2021



Cartographie des 323 communes du département



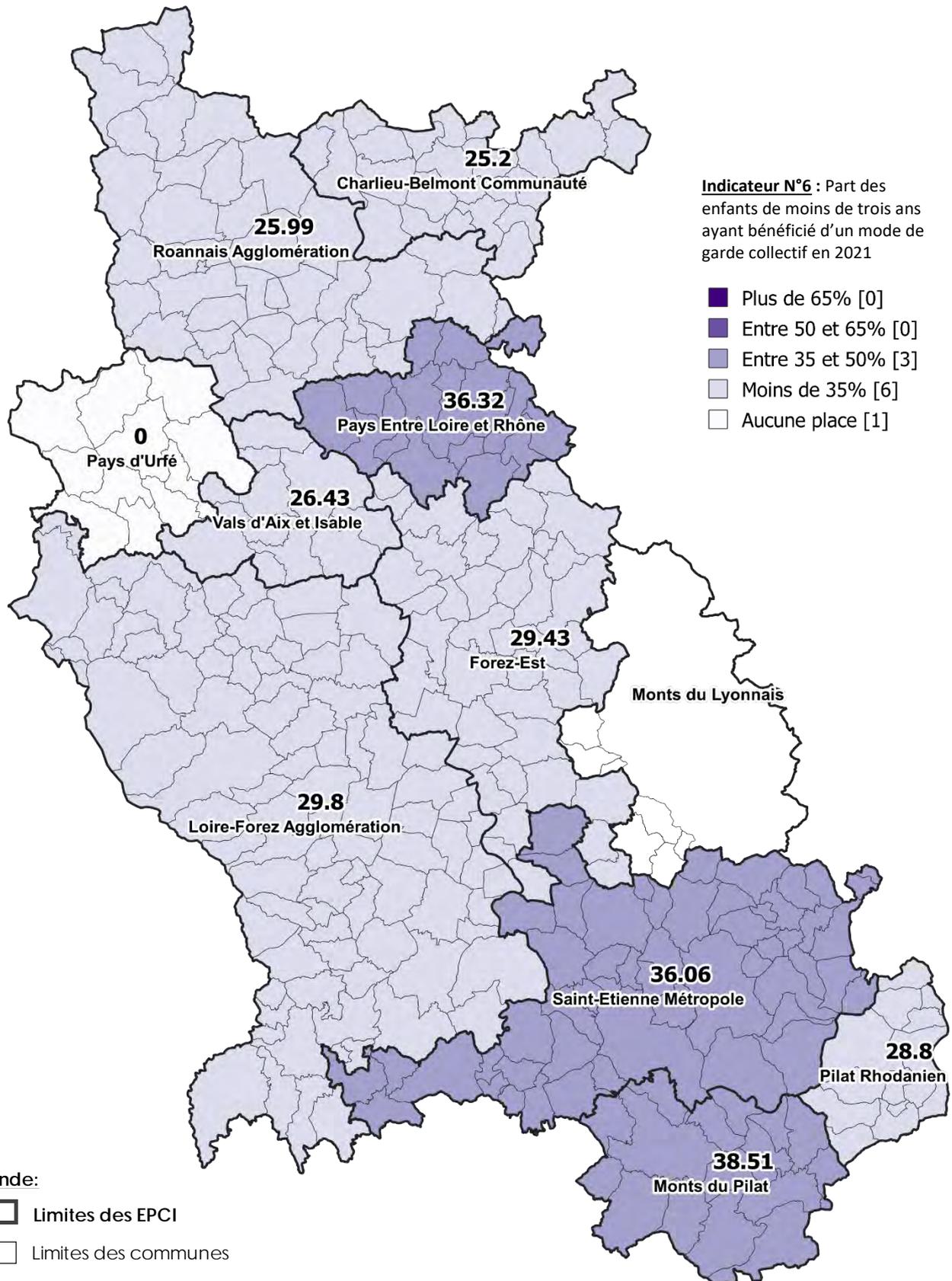
Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 06

Part des enfants de moins de trois ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif en 2021



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 07

Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(hors critère d'inactivité)



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond à la différence entre l'estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021 et la somme des enfants de moins de trois ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif ou individuel en 2021.

- Note de lecture

Il s'agit de déterminer quels sont les besoins en matière d'accueil du jeune enfant d'un point de vue strictement quantitatif.

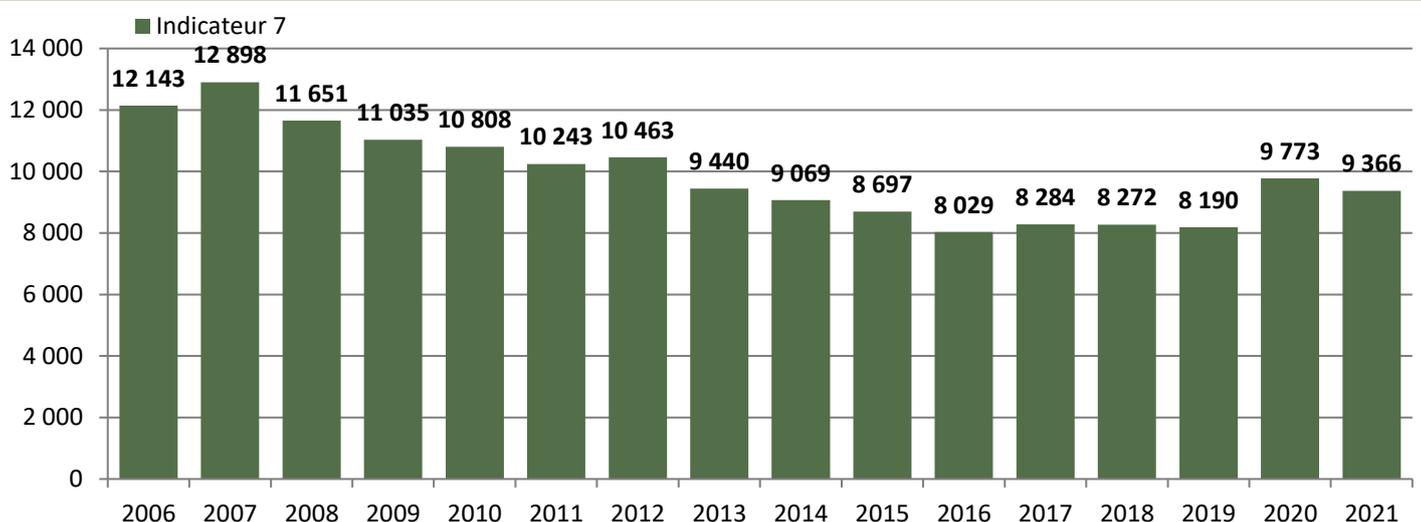
Au nombre total d'enfants de moins de 3 ans qui constitue la demande maximale, est retranché le nombre d'enfants bénéficiaires d'un mode de garde, qu'il soit individuel ou collectif.

Le résultat obtenu constitue le volume de demandes à priori non satisfaites.

C'est une approche non exhaustive à plusieurs titres :

- les modes de garde non « institutionnalisés » ne sont pas pris en compte puisque difficilement dénombrables (parent inactif, famille, entourage,...),
- le nombre d'enfants de 2 à 3 ans scolarisés n'est pas pris en compte.

- Évolution de l'indicateur N°7 depuis 2006



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 07

Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(hors critère d'inactivité)



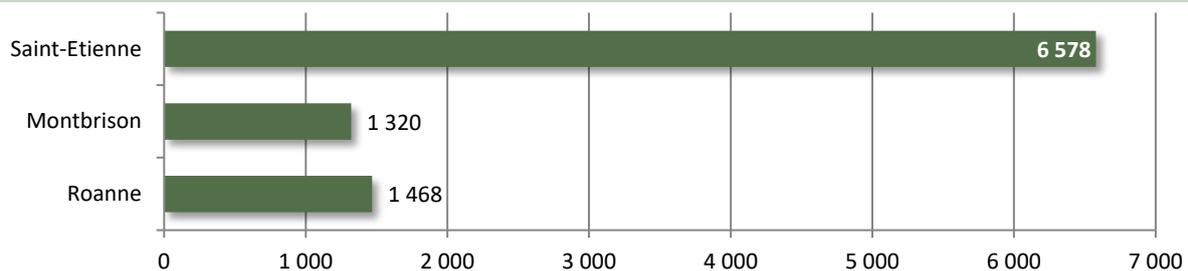
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond à la différence entre l'estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021 et la somme des enfants de moins de trois ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif ou individuel en 2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

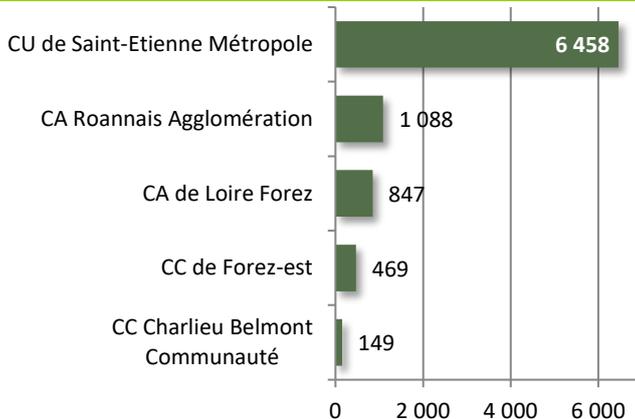
9 366 enfants non couverts par un mode de garde

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

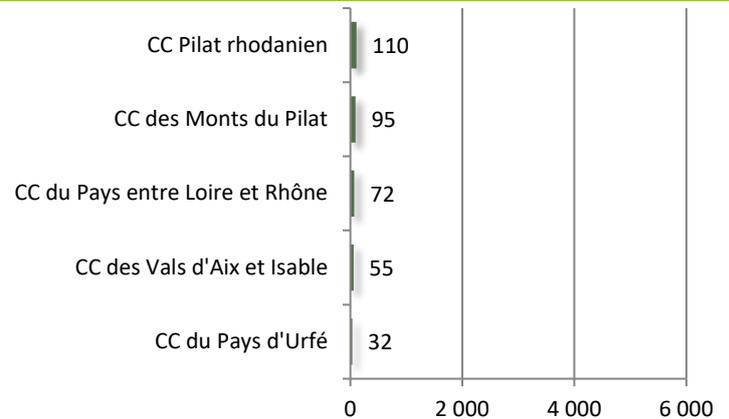


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les valeurs maximales :

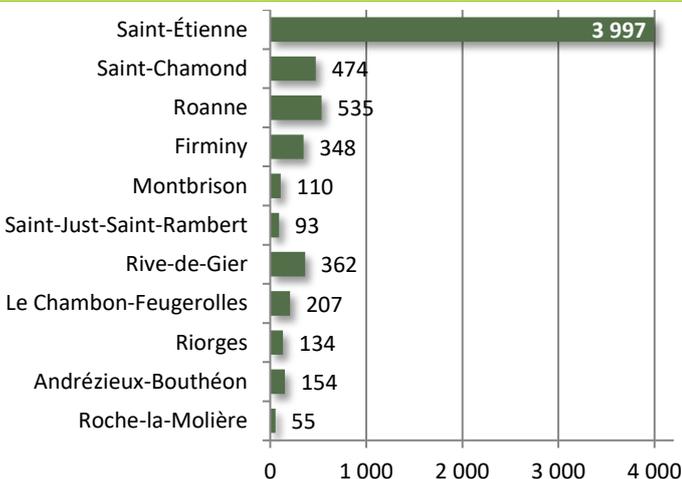


Les 5 EPCI avec les valeurs les minimales :

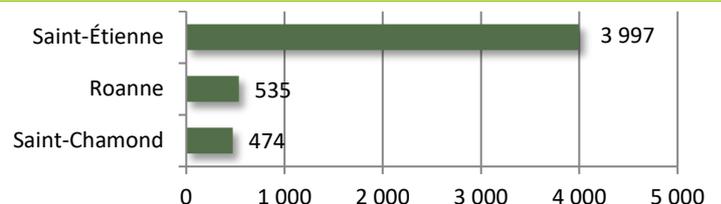


- Déclinaison de l'indicateur par commune

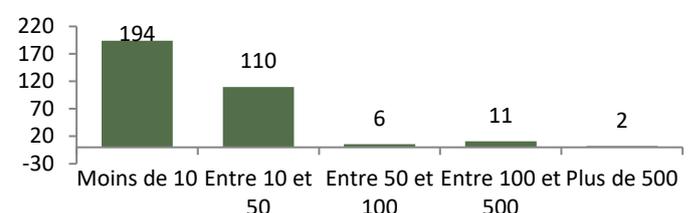
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les valeurs maximales :



Ventilation des communes :



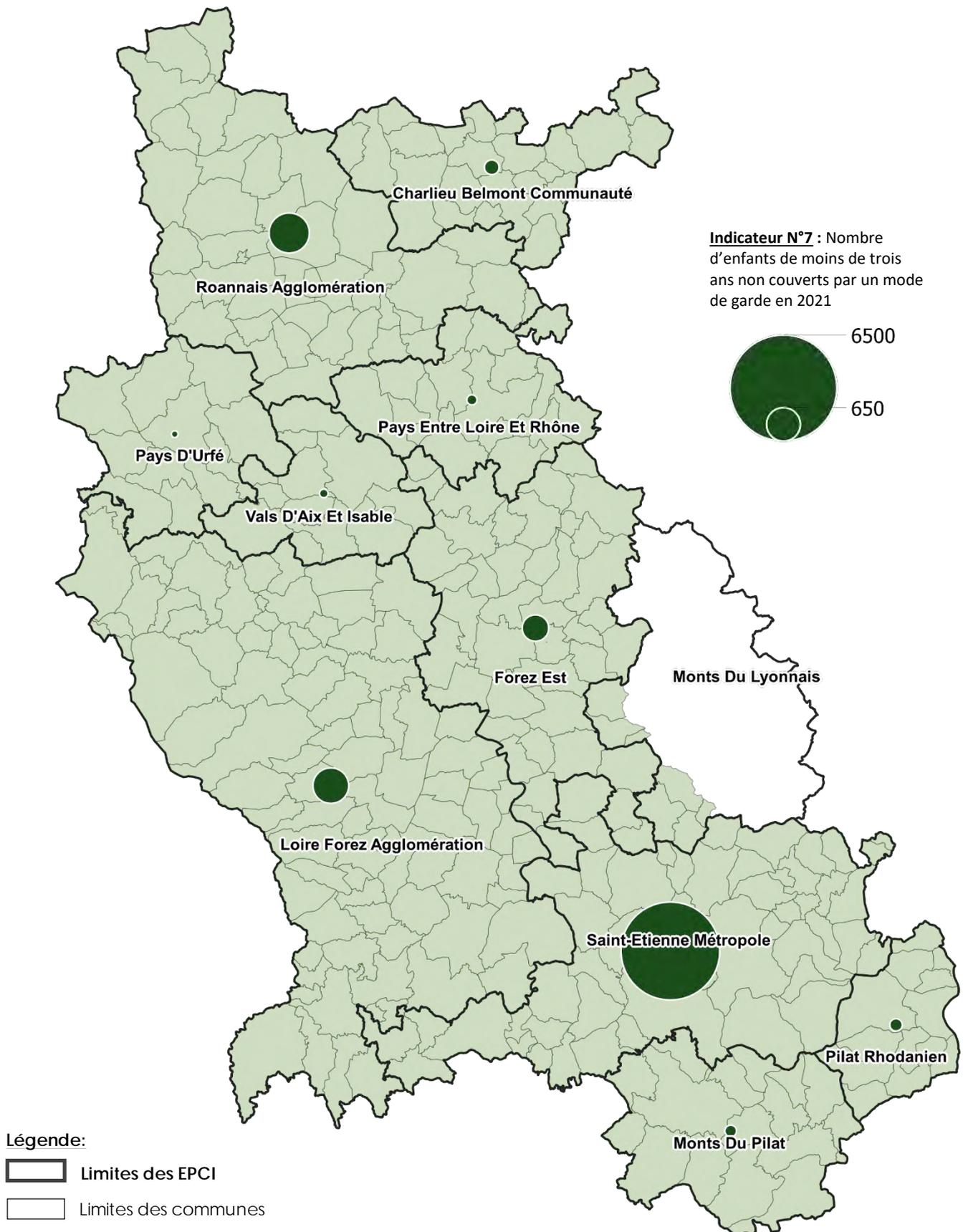
Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 07

Nombre d'enfants de - 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(hors critère d'inactivité)



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 08

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(hors critère d'inactivité)



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants non couverts par un mode de garde en 2021 et l'estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021.

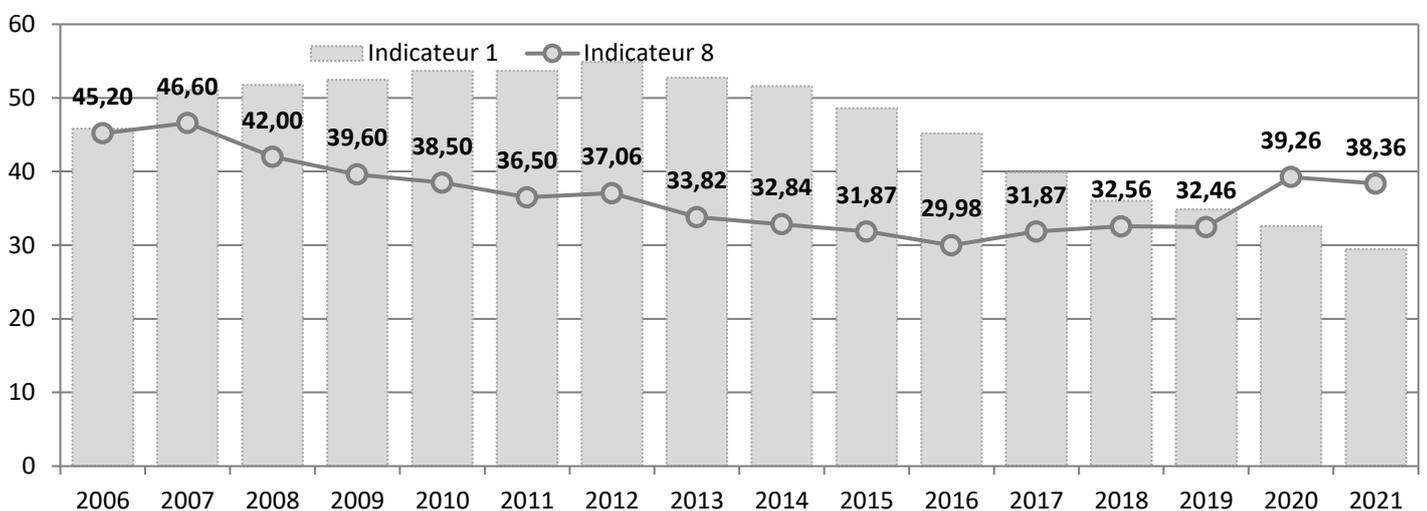
- Note de lecture

Il s'agit ici de prolonger l'approche strictement quantitative de l'indicateur précédent en introduisant un ratio susceptible de déterminer les zones où les besoins sont les plus importants vis à vis du nombre total d'enfants de moins de 3 ans.

Le résultat obtenu constitue le pourcentage d'enfants non couverts par un mode de garde individuel ou collectif par rapport au nombre total d'enfants de moins de 3 ans.

De fait, si l'accroissement de l'offre d'accueil contribue à réduire la part des enfants non couverts, il existe un seuil à partir duquel le lien entre offre de service et recours au service n'est plus systématique. Ce seuil est d'autant plus difficile à déterminer qu'un certain nombre d'éléments ne sont pas pris en compte dans le ratio, tels que la scolarisation des enfants, l'activité des parents, leur mobilité géographique, ou le recours à d'autres modes de garde.

- Évolution de l'indicateur N°8 depuis 2006



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 08

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(hors critère d'inactivité)



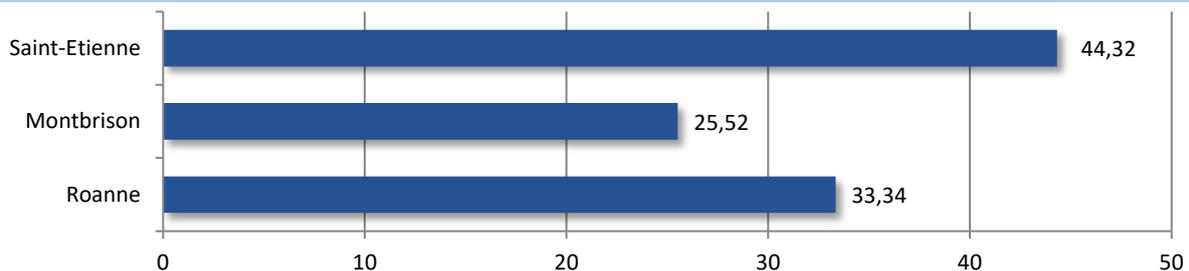
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants non couverts par un mode de garde en 2021 et l'estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

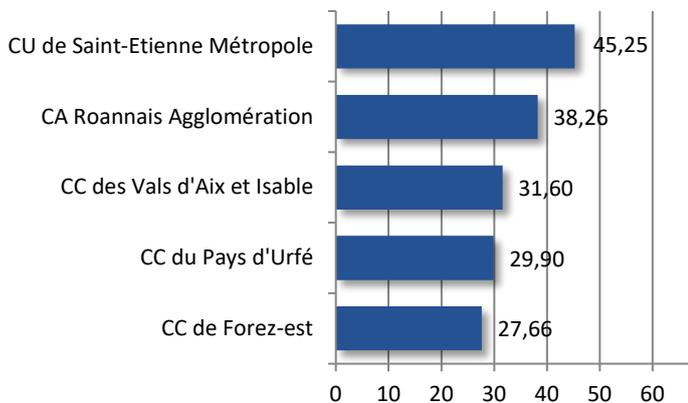
38,36 % des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

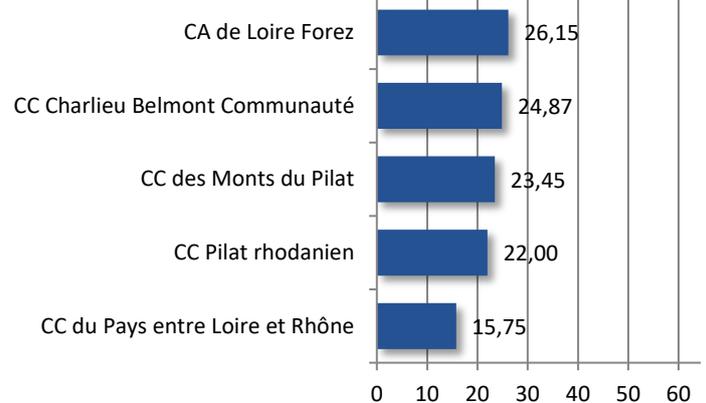


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les taux les plus élevés :

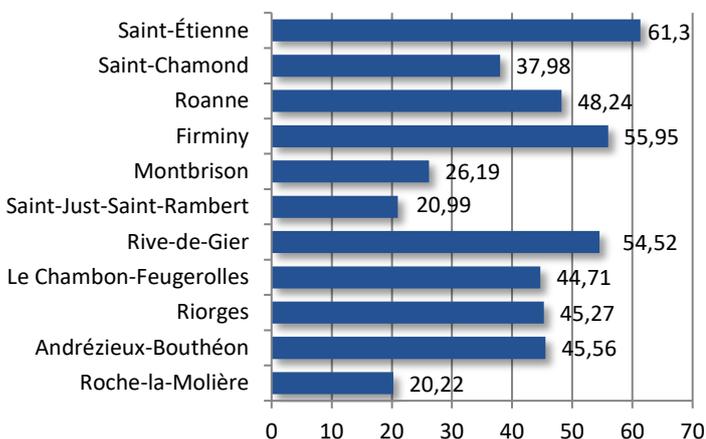


Les 5 EPCI avec les taux les moins élevés :

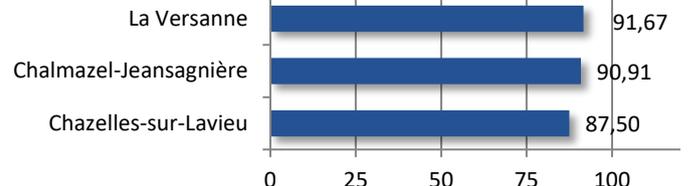


- Déclinaison de l'indicateur par commune

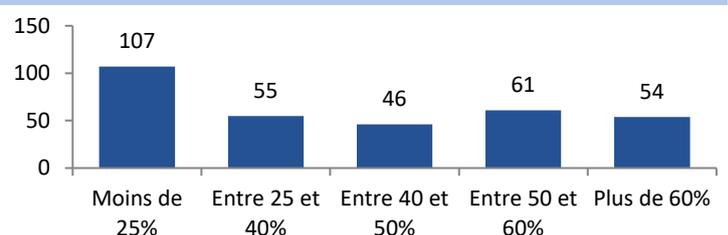
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les taux les plus élevés :



Ventilation des communes :



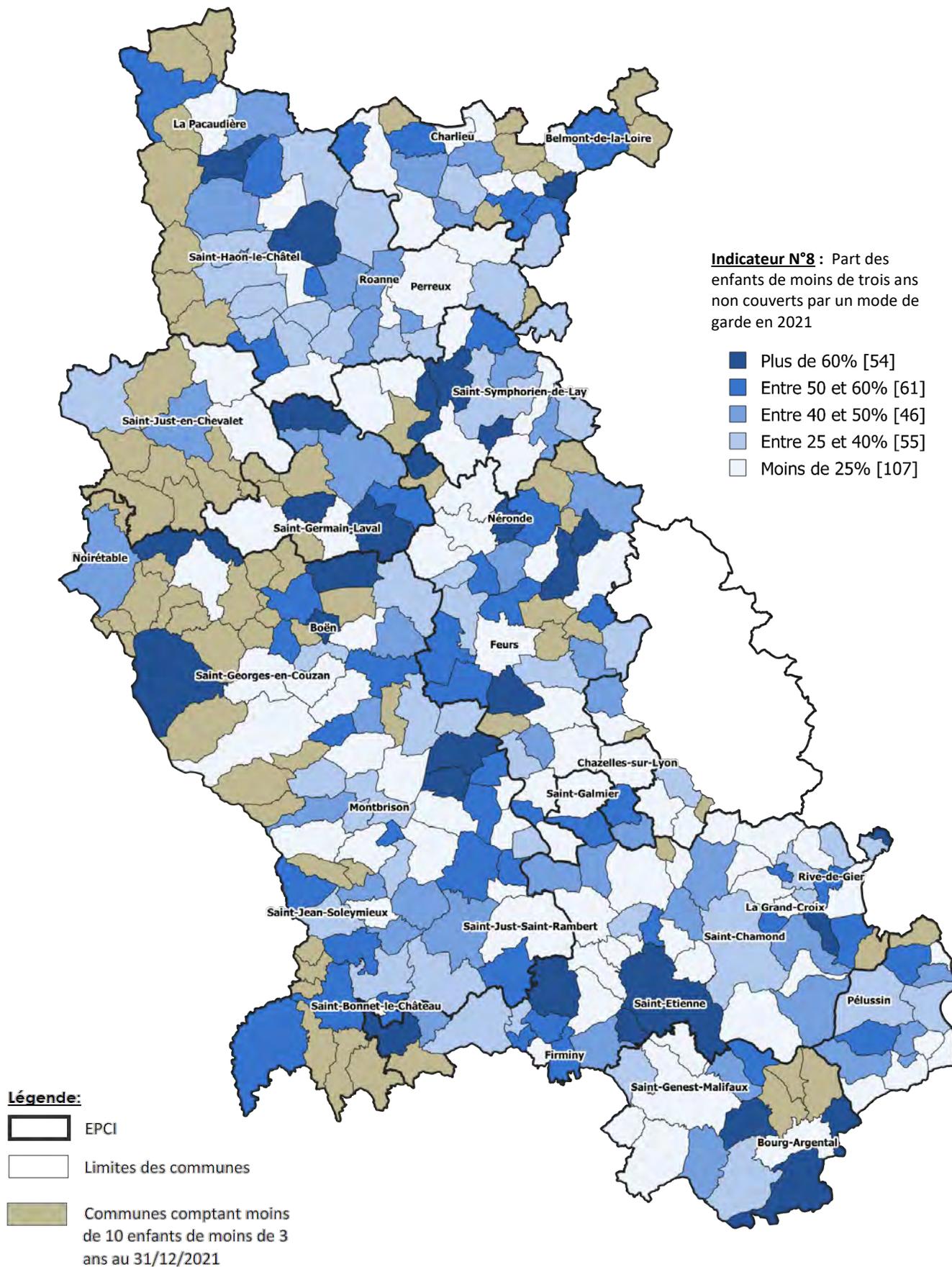
Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 08

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(hors critère d'inactivité)



Cartographie des 323 communes du département



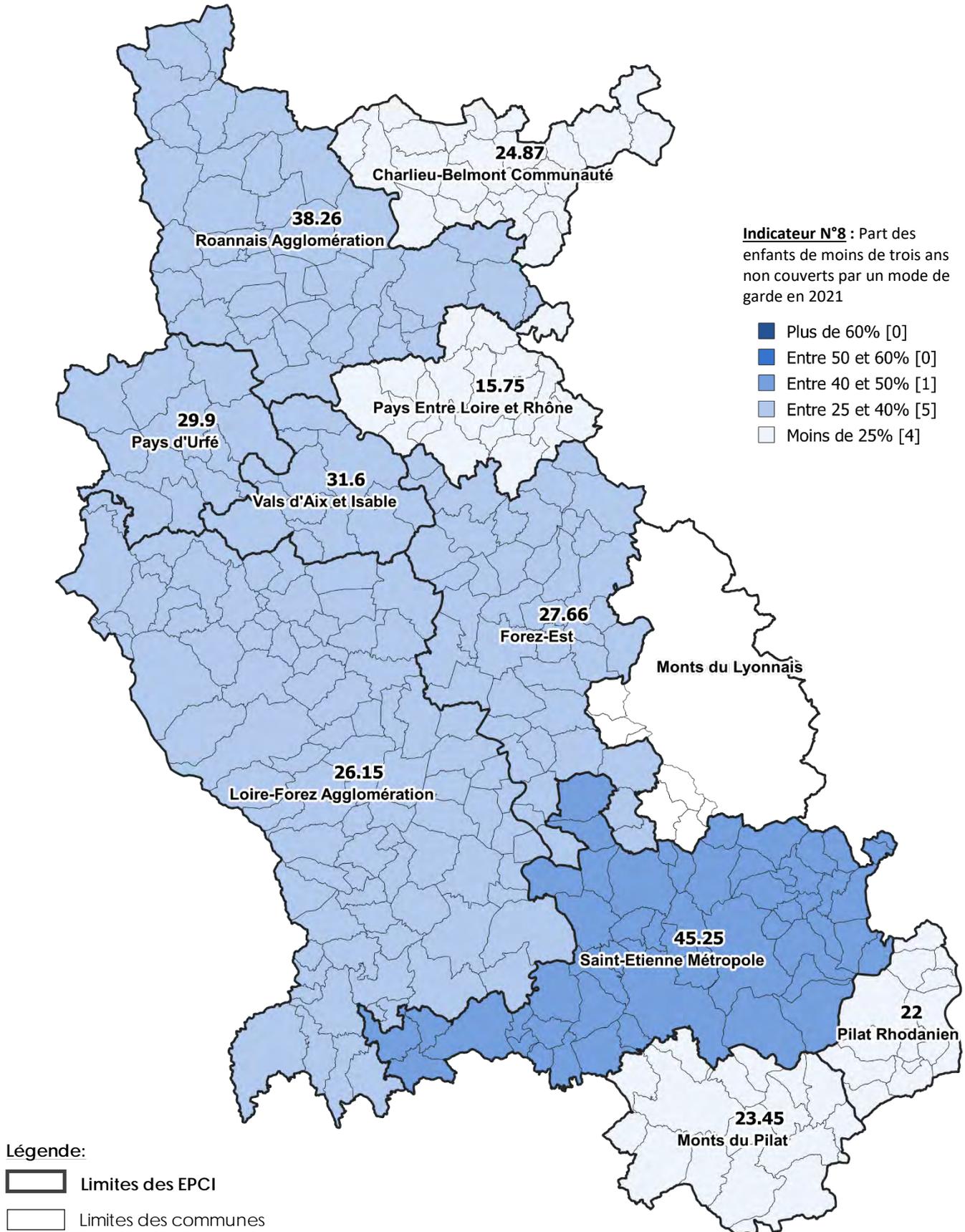
Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 08

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(hors critère d'inactivité)



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 09

Nombre d'enfants de - 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond à la différence entre l'estimation du nombre d'enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021 et la somme des enfants de moins de 3 ans couverts par un mode de garde (individuel ou collectif) ou potentiellement gardés par les parents en 2021 (famille monoparentale inactive ou couple 2 inactifs)

- Note de lecture

A partir des indicateurs N°7 et 8 qui déterminent les besoins en matière d'accueil du jeune enfant d'un point de vue strictement quantitatif, il s'agit d'introduire ici un critère supplémentaire visant à prendre en compte l'inactivité des parents d'enfants de moins de 3 ans.

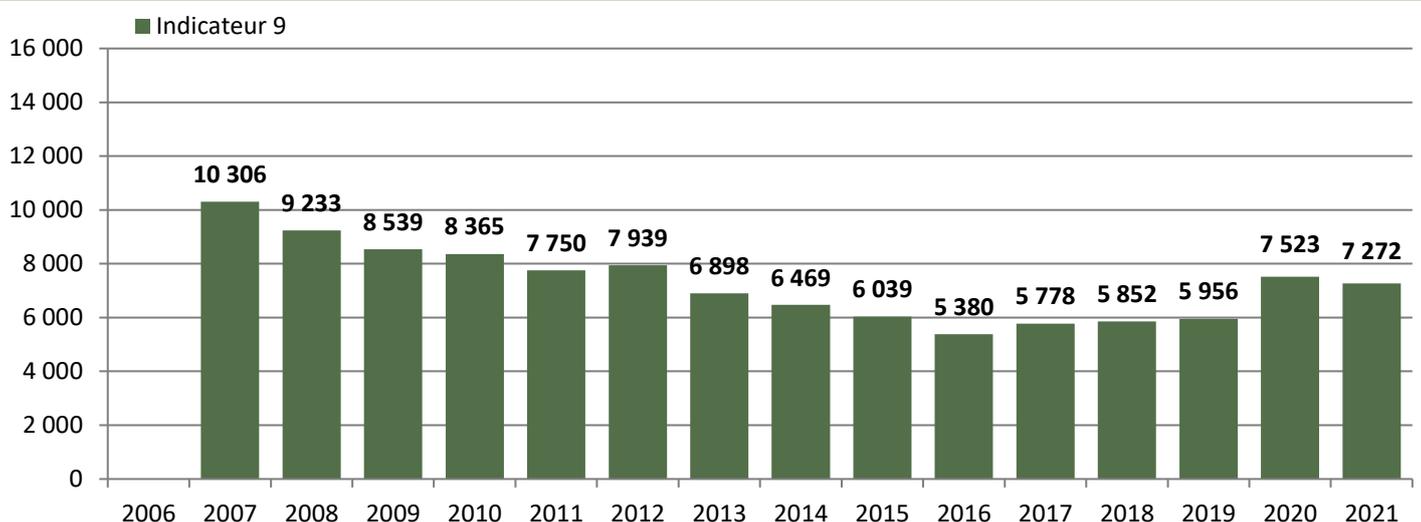
Au nombre total d'enfants bénéficiant d'un mode de garde individuel ou collectif, est donc ajouté le nombre d'enfants de moins de 3 ans dont les parents peuvent être considérés comme « inactifs », au vu de la situation déclarée à la Caf.

L'indicateur est bâti sur l'hypothèse selon laquelle les familles monoparentales avec le parent inactif et les couples composés de deux inactifs ne sont à priori pas demandeurs d'un mode de garde. De fait, le résultat obtenu constitue l'expression d'un besoin potentiel plus précis.

Toutefois, c'est une approche qui reste non exhaustive à plusieurs titres :

- les modes de garde non « institutionnalisés » ne sont pas pris en compte puisque difficilement nombrables (famille, entourage,...),
- le nombre d'enfants de 2 à 3 ans scolarisés n'est pas pris en compte.

- Évolution de l'indicateur N°9 depuis 2007



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 09

Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



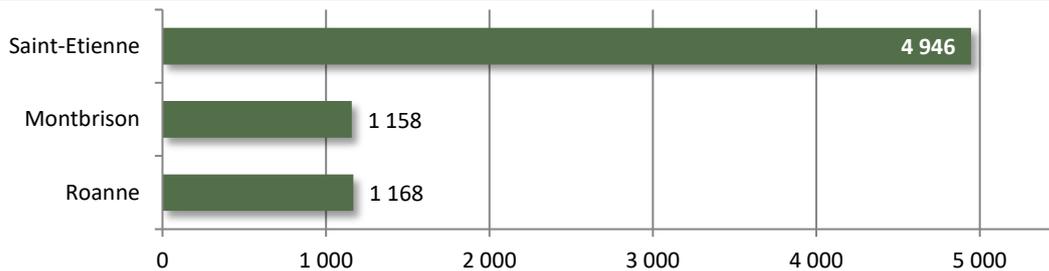
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond à la différence entre l'estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021 et la somme des enfants de moins de trois ans couverts par un mode de garde (individuel ou collectif) ou potentiellement gardés par les parents en 2021 (famille monoparentale inactive ou couple 2 inactifs)

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

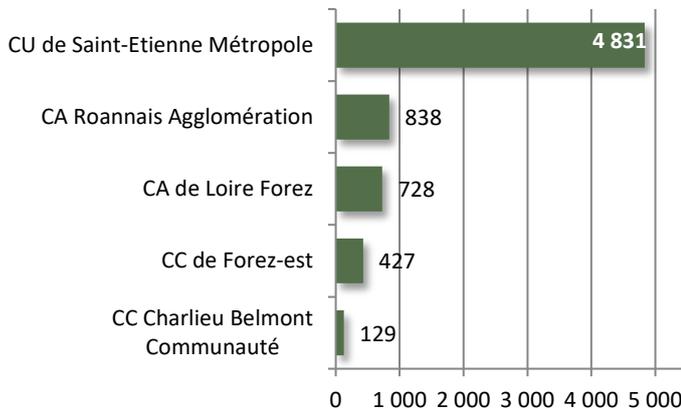
7 272 enfants non couverts par un mode de garde

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

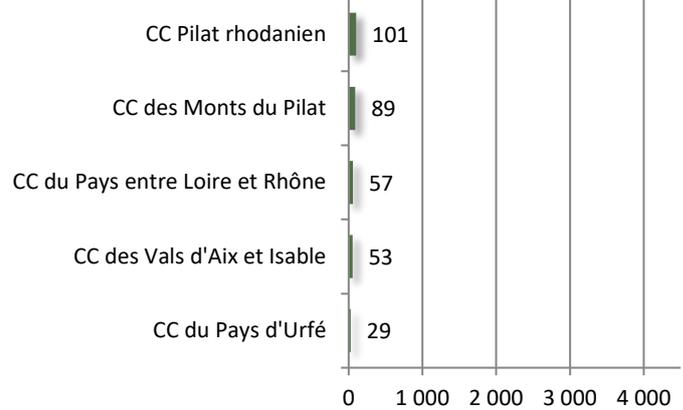


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les valeurs maximales :

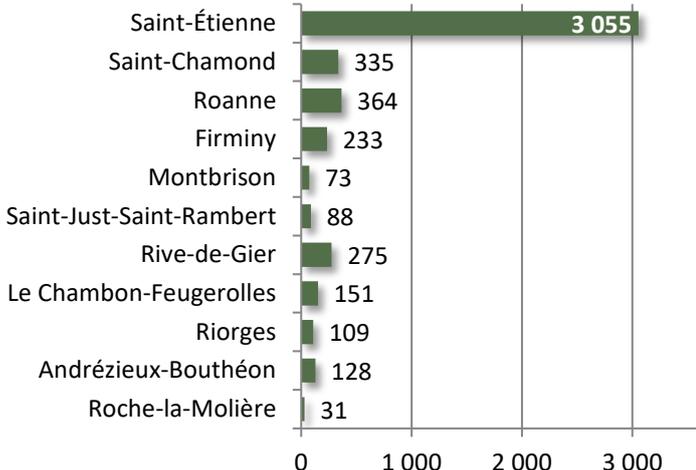


Les 5 EPCI avec les valeurs minimales :

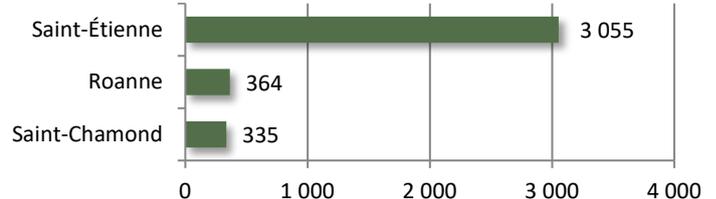


- Déclinaison de l'indicateur par commune

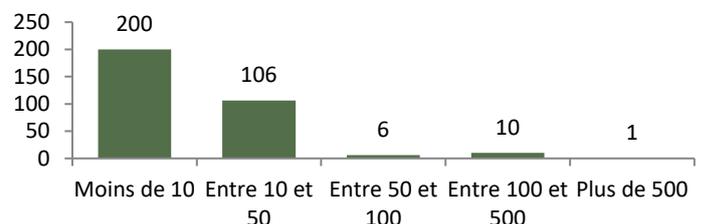
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les valeurs maximales :



Ventilation des communes :



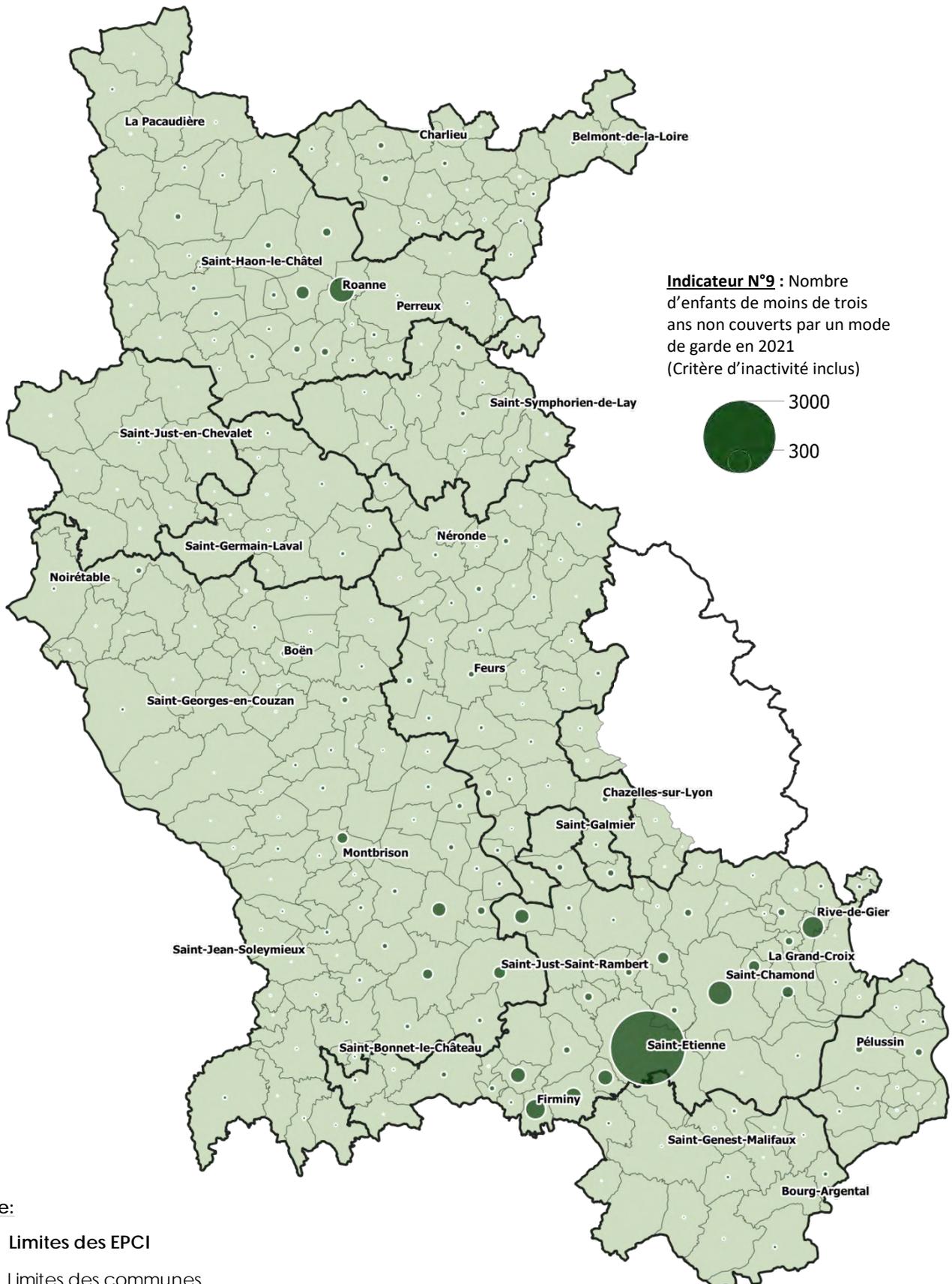
Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 09

Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



Cartographie des 323 communes du département



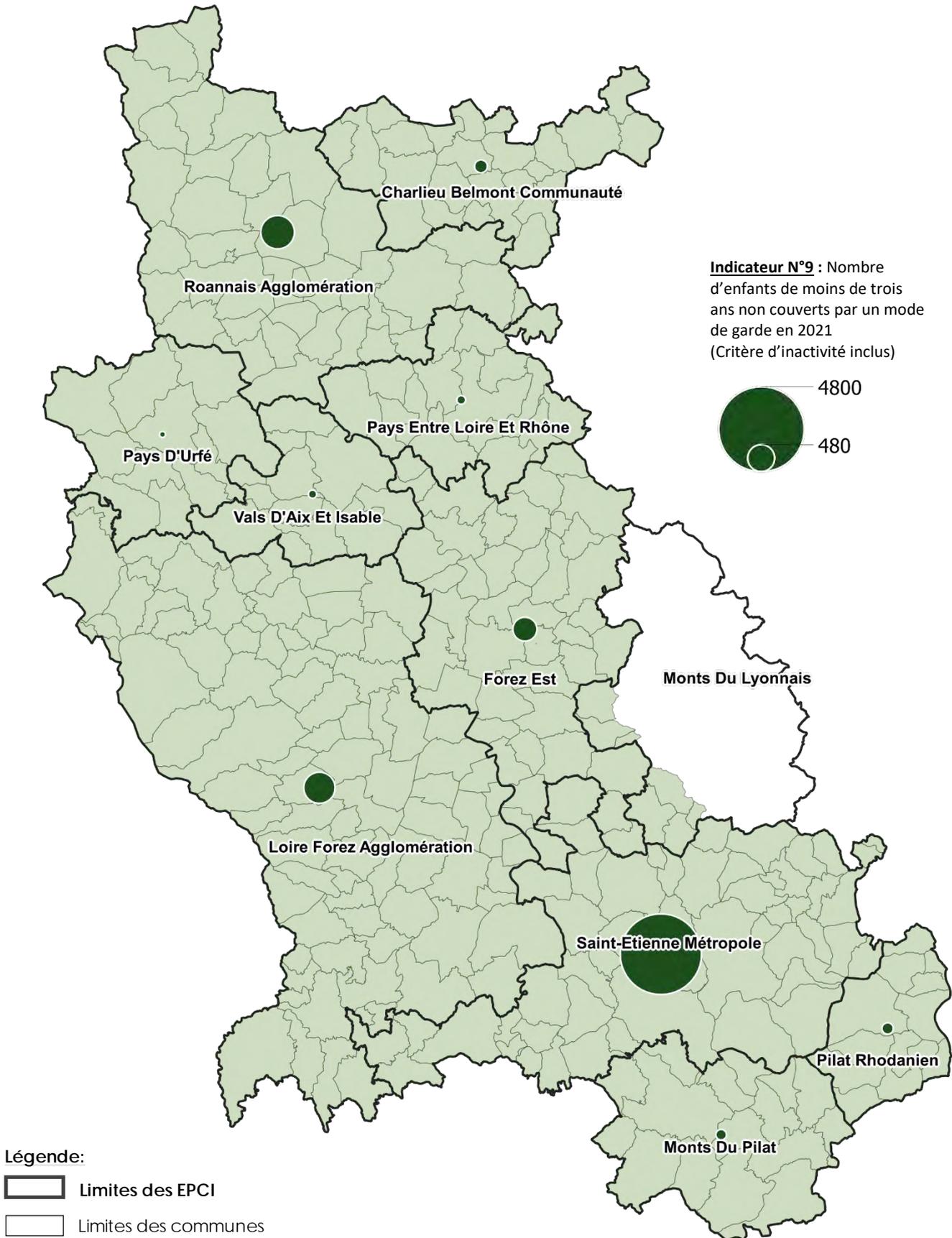
Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 09

Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 10

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants non couverts par un mode de garde en 2021 et l'estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021.

- Note de lecture

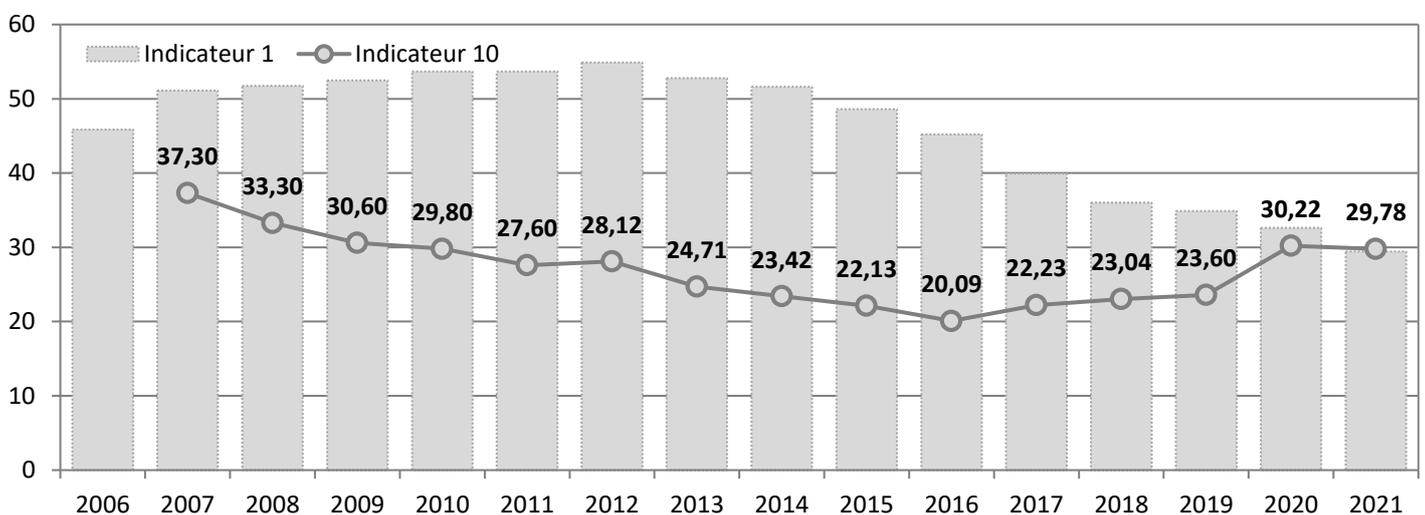
Il s'agit ici de prolonger l'approche strictement quantitative de l'indicateur précédent en introduisant un ratio susceptible de déterminer les zones où les besoins sont les plus importants vis à vis du nombre total d'enfants de moins de 3 ans.

L'hypothèse formulée consiste à considérer que les familles monoparentales avec le parent inactif et les couples composés de deux inactifs, ne sont à priori pas demandeurs d'un mode de garde.

Le résultat obtenu constitue le pourcentage d'enfants non couverts par un mode de garde individuel ou collectif par rapport au nombre total d'enfants de moins de 3 ans.

De fait, si l'accroissement de l'offre d'accueil contribue à réduire la part des enfants non couverts, il existe un seuil à partir duquel le lien entre offre de service et recours au service n'est plus systématique. Ce seuil est d'autant plus difficile à déterminer qu'un certain nombre d'éléments ne sont pas pris en compte dans le ratio, tels que la scolarisation des enfants, la mobilité géographique des parents, ou le recours à d'autres modes de garde.

- Évolution de l'indicateur N°10 depuis 2006



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 10

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



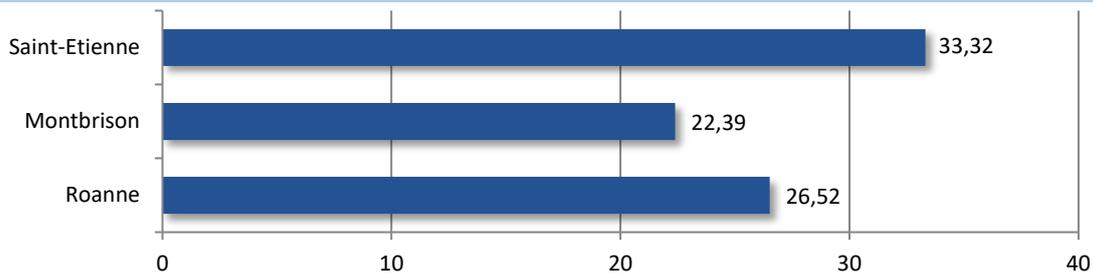
- Définition de l'indicateur

L'indicateur correspond au ratio entre le nombre d'enfants non couverts par un mode de garde en 2021 (critère d'inactivité inclus) et l'estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021.

- Niveau de l'indicateur pour le département de la Loire

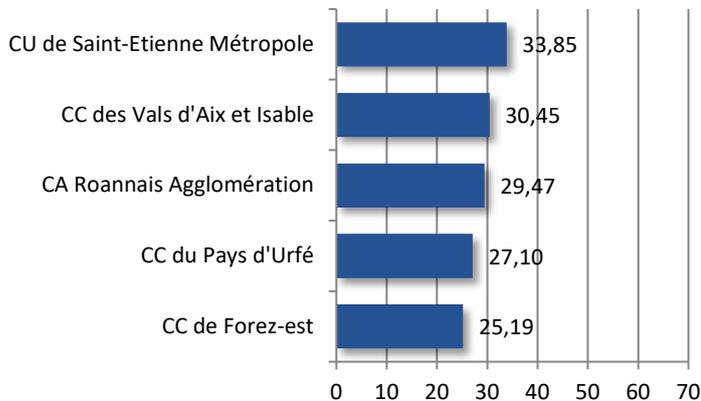
29,78 % des enfants de - 3 ans non couverts par un mode de garde

- Déclinaison de l'indicateur par arrondissement

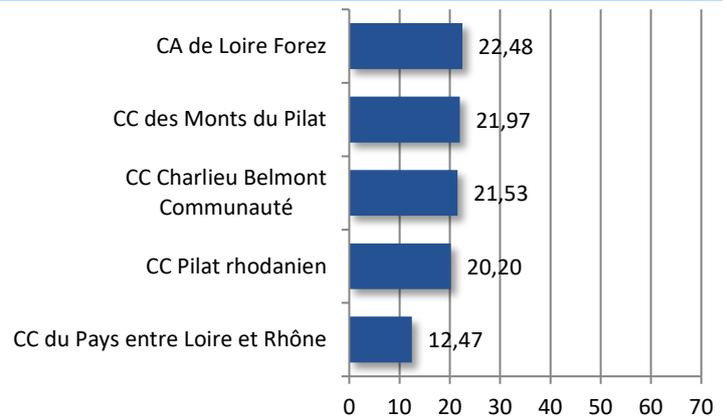


- Déclinaison de l'indicateur par EPCI

Les 5 EPCI avec les taux les plus élevés :

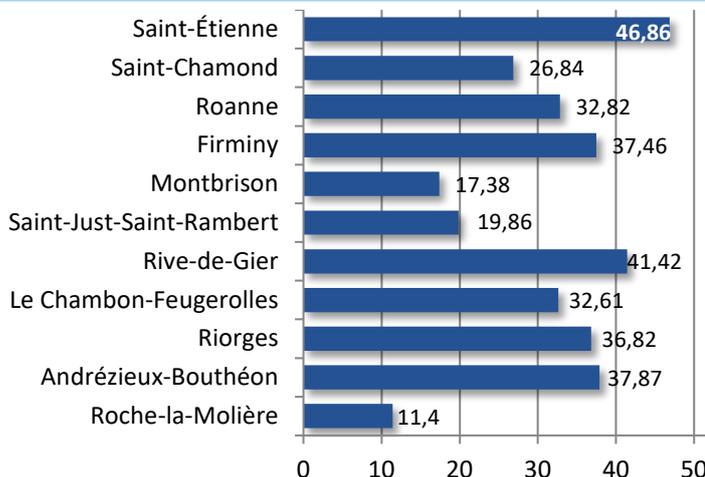


Les 5 EPCI avec les taux les moins élevés :

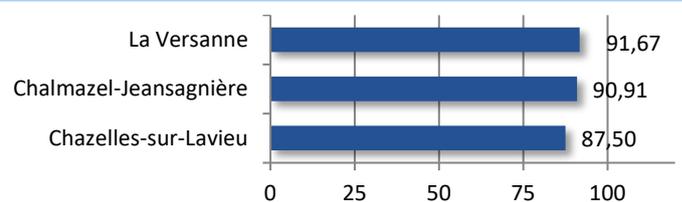


- Déclinaison de l'indicateur par commune

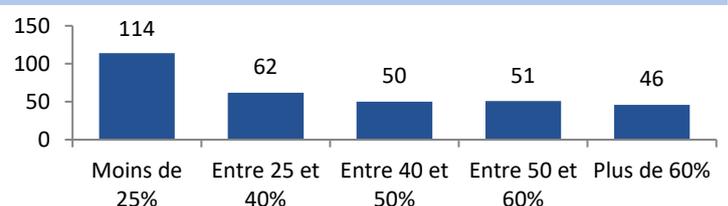
Les 11 communes les plus peuplées au recensement de 2019 :



Les 3 communes avec les taux les plus élevés :



Ventilation des communes :



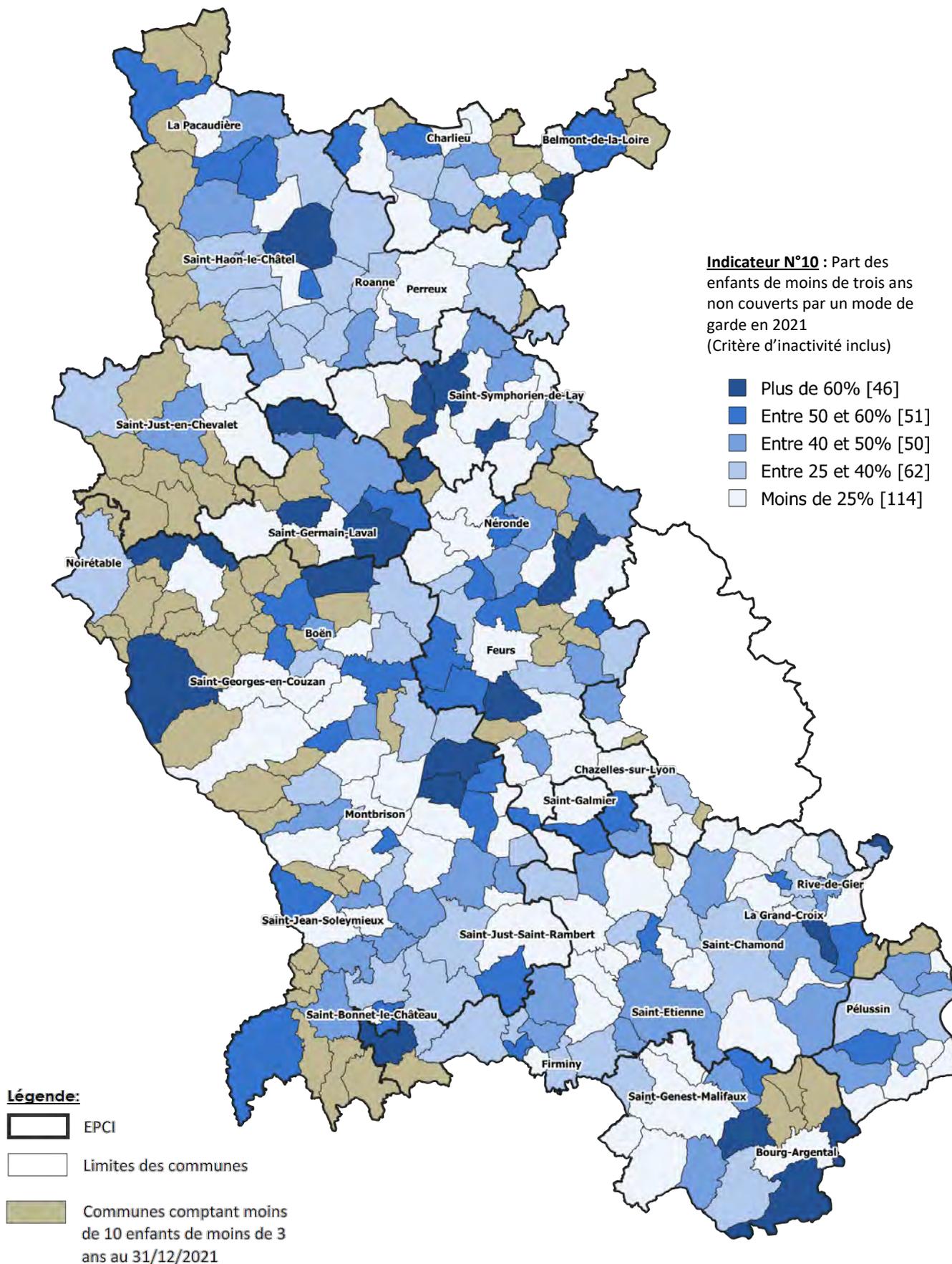
Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 10

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



Cartographie des 323 communes du département



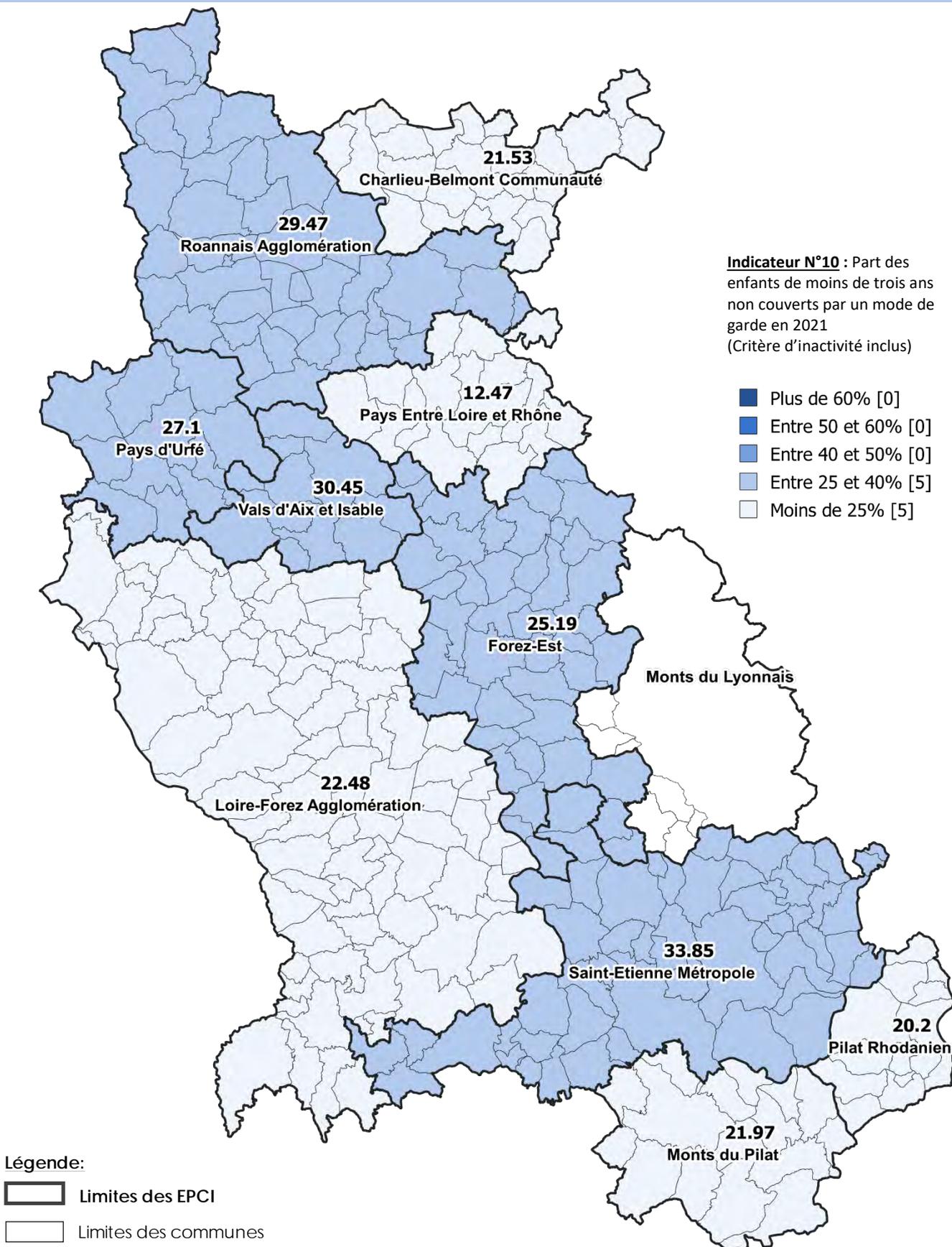
Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

INDICATEUR N° 10

Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021
(critère d'inactivité inclus)



Cartographie des 10 EPCI du département



Sources : MSA 2021, CAF 2021, Conseil départemental de la Loire 2021 et INSEE 2019, 2020 et 2021

RECAPITULATIF

Données ATLAS 2020 et 2021



Par arrondissement

ATLAS 2020	INDIC1	INDIC2	INDIC3	INDIC4	INDIC5	INDIC6	INDIC7	INDIC8	INDIC9	INDIC10
Saint-Etienne	15 057	3,53	1,89	5,42	20,02	34,31	6 875	45,65	5 141	34,14
Montbrison	5 339	7,15	1,69	8,85	43,90	28,93	1 450	27,15	1 239	23,20
Roanne	4 495	6,06	1,54	7,60	41,09	26,69	1 448	32,21	1 143	25,42
Département de la Loire	24 891	4,76	1,78	6,55	28,95	31,78	9 773	39,26	7 523	30,22

ATLAS 2021	INDIC1	INDIC2	INDIC3	INDIC4	INDIC5	INDIC6	INDIC7	INDIC8	INDIC9	INDIC10
Saint-Etienne	14 842	3,37	2,01	5,38	19,70	35,97	6 578	44,32	4 946	33,32
Montbrison	5 171	6,89	1,78	8,67	44,20	30,26	1 320	25,52	1 158	22,39
Roanne	4 403	5,98	1,58	7,56	40,22	26,43	1 468	33,34	1 168	26,52
Département de la Loire	24 416	4,59	1,88	6,47	28,59	33,04	9 366	38,36	7 272	29,78

Par commune

ATLAS 2020	INDIC1	INDIC2	INDIC3	INDIC4	INDIC5	INDIC6	INDIC7	INDIC8	INDIC9	INDIC10
Saint-Étienne	6654	2,06	1,61	3,67	10,70	26,77	4 161	62,53	3189	47,93
Saint-Chamond	1208	3,78	1,80	5,59	18,29	40,98	492	40,73	334	27,65
Roanne	1163	2,61	1,87	4,47	16,42	37,49	536	46,09	366	31,47
Firminy	648	2,84	1,31	4,15	15,12	35,65	319	49,23	198	30,56
Montbrison	422	6,99	2,63	9,62	35,31	36,02	121	28,67	88	20,85
Rive-de-Gier	663	3,59	1,43	5,02	18,40	25,04	375	56,56	287	43,29
Saint-Just-Saint-Rambert	452	5,13	2,46	7,59	38,72	39,60	98	21,68	86	19,03
Le Chambon-Feugerolles	458	3,49	1,88	5,37	13,10	39,96	215	46,94	151	32,97
Riorges	299	6,32	1,40	7,73	37,46	21,40	123	41,14	112	37,46
Andrézieux-Bouthéon	346	4,86	1,50	6,36	25,14	31,50	150	43,35	129	37,28
Roche-la-Molière	271	5,42	2,29	7,71	27,31	59,04	37	13,65	6	2,21

ATLAS 2021	INDIC1	INDIC2	INDIC3	INDIC4	INDIC5	INDIC6	INDIC7	INDIC8	INDIC9	INDIC10
Saint-Étienne	6520	1,99	1,72	3,71	10,80	27,90	3997	61,30	3055	46,86
Saint-Chamond	1248	3,43	1,76	5,19	18,99	43,03	474	37,98	335	26,84
Roanne	1109	2,37	2,05	4,42	15,87	35,89	535	48,24	364	32,82
Firminy	622	2,75	1,37	4,12	17,36	26,69	348	55,95	233	37,46
Montbrison	420	5,79	2,64	8,43	31,43	42,38	110	26,19	73	17,38
Rive-de-Gier	664	3,54	1,48	5,02	19,28	26,20	362	54,52	275	41,42
Saint-Just-Saint-Rambert	443	4,76	2,51	7,27	37,02	41,99	93	20,99	88	19,86
Le Chambon-Feugerolles	463	3,20	1,86	5,05	11,66	43,63	207	44,71	151	32,61
Riorges	296	6,05	1,42	7,47	33,45	21,28	134	45,27	109	36,82
Andrézieux-Bouthéon	338	4,50	1,54	6,04	25,44	28,99	154	45,56	128	37,87
Roche-la-Molière	272	5,11	2,28	7,39	27,57	52,21	55	20,22	31	11,40

Indicateur N° 1 : Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021

Indicateur N° 2 : Nombre de places d'accueil individuel pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

Indicateur N° 3 : Nombre de places d'accueil collectif pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

Indicateur N° 4 : Nombre total de places d'accueil pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

Indicateur N° 5 : Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde individuel au cours de l'année 2021

Indicateur N° 6 : Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif au cours de l'année 2021

Indicateur N° 7 : Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (hors critère d'inactivité)

Indicateur N° 8 : Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (hors critère d'inactivité)

Indicateur N° 9 : Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (critère d'inactivité inclus)

Indicateur N° 10 : Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (critère d'inactivité inclus)

Par intercommunalité

ATLAS 2020	INDIC1	INDIC2	INDIC3	INDIC4	INDIC5	INDIC6	INDIC7	INDIC8	INDIC9	INDIC10
CU de Saint-Etienne Métropole	14 429	3,35	1,88	5,24	18,67	34,38	6 774	46,94	5 061	35,07
CA de Loire Forez	3 296	6,91	1,55	8,47	43,99	28,09	920	27,91	769	23,33
CA Roannais Agglomération	2 936	5,52	1,45	6,97	36,51	26,77	1 078	36,71	842	28,67
CC de Forez-est	1 819	7,41	1,77	9,18	42,44	29,24	515	28,31	449	24,68
CC Charlieu Belmont Communauté	622	7,04	1,72	8,76	51,28	26,04	141	22,66	114	18,32
CC Pilat rhodanien	529	8,48	1,58	10,07	51,60	29,11	102	19,28	89	16,82
CC du Pays entre Loire et Rhône	437	6,91	2,24	9,15	49,42	31,80	82	18,76	63	14,41
CC des Monts du Pilat	438	6,11	2,46	8,58	43,15	34,70	97	22,14	82	18,72
CC des Vals d'Aix et Isable	156	7,17	1,79	8,97	44,87	28,84	41	26,28	36	23,07
CC du Pays d'Urfé	98	8,97	0,00	8,97	68,36	0,00	31	31,63	26	26,53
CC des Monts du Lyonnais (69)	ND									

ATLAS 2021	INDIC1	INDIC2	INDIC3	INDIC4	INDIC5	INDIC6	INDIC7	INDIC8	INDIC9	INDIC10
CU de Saint-Etienne Métropole	14 269	3,21	2,00	5,21	18,67	36,06	6 458	45,25	4 831	33,85
CA de Loire Forez	3 238	6,50	1,61	8,12	44,03	29,80	847	26,15	728	22,48
CA Roannais Agglomération	2 843	5,56	1,58	7,15	35,73	25,99	1 088	38,26	838	29,47
CC de Forez-est	1 695	7,46	1,89	9,36	42,89	29,43	469	27,66	427	25,19
CC Charlieu Belmont Communauté	599	6,71	1,65	8,36	49,91	25,20	149	24,87	129	21,53
CC Pilat rhodanien	500	8,38	1,68	10,06	49,20	28,80	110	22,00	101	20,20
CC du Pays entre Loire et Rhône	457	6,76	1,81	8,57	47,92	36,32	72	15,75	57	12,47
CC des Monts du Pilat	405	5,85	2,66	8,51	38,02	38,51	95	23,45	89	21,97
CC des Vals d'Aix et Isable	174	5,80	1,60	7,41	41,95	26,43	55	31,60	53	30,45
CC du Pays d'Urfé	107	7,94	0,00	7,94	70,09	0,00	32	29,90	29	27,10
CC des Monts du Lyonnais (69)	ND									

Indicateur N° 1 : Estimation du nombre d'enfants de moins de trois ans au 31/12/2021

Indicateur N° 2 : Nombre de places d'accueil individuel pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

Indicateur N° 3 : Nombre de places d'accueil collectif pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

Indicateur N° 4 : Nombre total de places d'accueil pour 10 enfants de moins de 3 ans au 31/12/2021

Indicateur N° 5 : Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde individuel au cours de l'année 2021

Indicateur N° 6 : Part des enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un mode de garde collectif au cours de l'année 2021

Indicateur N° 7 : Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (hors critère d'inactivité)

Indicateur N° 8 : Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (hors critère d'inactivité)

Indicateur N° 9 : Nombre d'enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (critère d'inactivité inclus)

Indicateur N° 10 : Part des enfants de moins de 3 ans non couverts par un mode de garde en 2021 (critère d'inactivité inclus)

ACCUEIL DU JEUNE ENFANT



Loir-et-Cher



Consultation territoriale Conseil national de la Refondation

Fiche d'identité de la consultation locale

Département : LOIR-ET-CHER

Date de l'atelier : 24 mars 2023

Participants :

Anne Cécile Garcia - responsable crèche du CH Blois
Sylvie Lemonnier - directrice enfance famille Vyv Centre val de Loire
Estelle Oudot - responsable développement des territoires MSA Berry Touraine
Magali Monneret - responsable régionale FEPEM
Sophie Potet - responsable multi-accueil la Luciole Blois
Stéphanie Martin - responsable multi-accueil Tom pouce Blois
Maud Auclair - directrice crèche et coordo PE Collines du perche
Aude Renard - directrice micro-crèche Bracieux
Marie Sarréo - adjointe médecin PMI CD 41
Angèle Jousset - stagiaire EJE Bracieux
Anne Lablée-Niedermeyer - responsable service petite enfance Saint Laurent Nouan
Léa David - animatrice RPE et adjointe direction crèche Chailles
Emilie Dang - Cadre technique du service vie associative UDAF
Sylvain Ferré – Udaf
Yanat Dalel – Udaf

Animation :

Laurent Depardieu-Tremeaud – Directeur Adjoint – Caisse d'Allocations Familiales

Corinne Caro – Responsable Action Sociale – Caisse d'Allocations Familiales

Thomas Hémeray – Conseiller technique Action sociale – Caisse d'Allocations Familiales

Thématique de la consultation

Thème abordé : thème 1 « remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant »

Questions posées lors de l'atelier :

- Quelles propositions spécifiques pour anticiper les conséquences des départs massifs des assistants maternels ?
- Quelles solutions locales de court terme pour éviter les fermetures de place en raison d'un manque de professionnels ?
- Quels leviers pour restaurer l'attractivité des métiers ?

Modalités d'animation :

Animation de type « world café », sur la base de trois groupes de 5 personnes + un animateur.

Durée des échanges : 30mn par question, les trois groupes « tournent » et abordent donc les trois questions.

Restitution synthétique en fin de réunion à l'ensemble des participants.

Freins identifiés

Les échanges ont porté sur les solutions à apporter plus que sur les freins identifiés.

Solutions proposées et expériences territoriales à essayer

- *Quelles propositions spécifiques pour anticiper les conséquences des départs massifs des assistants maternels ?*

Renforcer le modèle « crèches familiales » qui semble être un modèle intéressant pour allier le travail des assistants maternels et le collectif. Intéressant pour les assistants maternels, cela les libère du lien financier et contractuels avec le parent ce qui est souvent assez lourd, mais intéressant également pour le parent et l'enfant. Les crèches familiales ont fermé en nombre car le modèle économique fait supporter un poids trop sur les collectivités. Peut-être qu'un nouveau modèle est à trouver ?

Renforcer l'accompagnement du parent-employeur afin de les aider à réaliser le contrat car cela reste un frein. Ce lien avec le parent-employeur est d'ailleurs également un frein pour les responsables de RPE : il convient donc de bien encadrer les missions des responsables de RPE, afin notamment qu'ils puissent conserver cette distance / neutralité dans la relation employeur entre les parents et les assistants maternels.

Favoriser travail de mutualisation entre l'individuel et le collectif, afin de répondre aux problématiques d'horaires atypiques, qui restent un souci et un frein pour les familles (de moins en moins d'assistants maternels ne les acceptent).

Favoriser le développement des MAM, comme solution pour lutter contre l'isolement des assistants maternels ; notamment l'implication des collectivités territoriales dans ces projets

Rendre plus accessible financièrement le recours à un assistant maternel car le reste à charge est plus important qu'en crèche.

Faciliter l'accès à un logement pour les jeunes assistants maternels qui souhaitent s'installer pour exercer le métier car, ayant besoin de plusieurs chambres alors qu'ils sont seuls, et n'ayant pas de CDI au moment de la recherche, la recherche est souvent difficile.

- ***Quelles solutions locales de court terme pour éviter les fermetures de place en raison d'un manque de professionnels ?***

Renforcer le travail de réseau, l'interconnaissance des besoins entre professionnels et gestionnaires. Localement, le Réseau des EAJE, coordonné par la Caf, peut revêtir une dimension encore plus importante sur ce sujet.

Faciliter la mobilité professionnelle entre structures : les professionnels peuvent-ils se déplacer d'une structure à l'autre alors même qu'ils ne dépendent pas du même employeur ?

Envisager de prévoir un vivier de remplaçants disponibles à plus grande échelle (départementale ?)

Renforcer le lien avec Pôle Emploi

S'appuyer sur les assistantes maternelles sans activités (sans contrat ponctuellement) afin de pallier les absences en EAJE ?

Favoriser le cumul emploi/retraite tout comme l'accueil d'apprentis, de stagiaires dans les structures pour assurer un renouvellement du personnel.

- ***Quels leviers pour restaurer l'attractivité des métiers ?***

Renforcer l'information pour les porteurs de projets.

Renforcer la prise en charge financière du coût de l'apprentissage pour le gestionnaire employeur.

Augmenter les lieux de formation (peu d'école de formation dans les petits départements)

Déployer des campagnes de communication et de promotion, nationales, afin de valoriser les métiers, la profession, et les débouchés possibles.

Déployer des campagnes de promotion / communication en local : notamment la mise en place d'interventions sur les métiers petite enfance en milieu scolaire.

Renforcer le modèle « crèche familiale », plus sécurisant pour les assistantes maternelles.

Envisager la création d'une « strate » entre les parents et les assistantes maternelles, afin de gérer, notamment, la relation contractuelle (ce qui est à ce jour non permis par les animatrices de RPE)

Morbihan

CONSEIL NATIONAL DE LA REFONDATION SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE

CONTRIBUTION DE LA COMMISSION PETITE ENFANCE DU CDSF MORBIHANNAIS A LA CONSULTATION TERRITORIALE

Date des ateliers : 3 février, 20 mars, 21 mars

Participants/contributeurs :

Elus et professionnels des collectivités qualifiés dans le domaine de l'accueil du jeune enfant (coordinateurs de service Petite Enfance, Rpe, Eaje, Laep), Caf, Msa, Pmi, Pôle Emploi, représentants d'associations et d'organismes gestionnaires de crèches privées, publiques et de l'accueil individuel, Pôle Ressources Handicap, Fepem, Udaf.

Modalités d'animation de l'atelier : world café, entretiens, groupe d'échange



THÈME ABORDÉ :

1 – REMÉDIER A LA PÉNURIE DES PROFESSIONNELS DE L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

QUESTIONS POSÉES LORS DE L'ATELIER

- Comment limiter les départs des professionnels en remédiant aux irritants identifiés ?
- Quelles propositions spécifiques pour anticiper les conséquences des départs à la retraite massifs des assistants maternels dans les prochaines années ?

Contexte local : plus de 800 assistants maternels en moins sur le département en 6 ans.

FREINS IDENTIFIÉS

- Prérequis contraignants au 1^{er} agrément ou processus de renouvellement d'agrément (heures de formation, exigences...) et notamment pour un professionnel qualifié de la Petite Enfance (Educatrices de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture,..) souhaitant devenir assistants maternels en Mam
- Départ des professionnels de l'accueil collectif vers les Mam (déstabilisant les EAJE)
- Changement de mentalité par rapport au travail, recherche de sens
- Plein emploi : difficulté à mobiliser des demandeurs d'emploi sur ces métiers, nécessité de faire « un pas de côté pour les employeurs »
- Les EJE et auxiliaires nouvellement diplômés s'orientent plus aisément vers le milieu social et médico-social suite à la revalorisation salariale de ces métiers au titre du Ségur de la santé (plus intéressante)
- Crise du logement (pénurie de logement, coût de logement et frais d'entretien)

SOLUTIONS PROPOSÉES

- **Augmenter les capacités d'accueil dans les écoles de formations** certifiantes et qualifiantes : Contribution des Caf bretonnes au diagnostic de la Région au titre du diagnostic des besoins du prochain schéma,
- **Favoriser l'immersion** dans les métiers de la petite enfance en valorisant l'apprentissage, les VAE : stage de découverte, contrats partenariaux entre EPCI/ets de formation avec l'appui de la Région + accompagnement financier renforcé pour les apprentis et les employeurs,
- **Favoriser les mobilités professionnelles** des métiers de la petite enfance pour éviter l'usure du quotidien : des professionnels des crèches vers les assistants maternels à domicile, Mam et inversement (plus de souplesse dans les prérequis notamment le nbre d'heures de formation pour obtention d'un agrément pour un EJE ou auxiliaire),
- **Déployer la coopération des acteurs de la Petite enfance/Insertion :**
 - Détection des potentiels** via les agents de Pôle emploi de futurs candidats,
 - Information de proximité aux métiers assurée par les RPE et la PMI,
 - Construction d'une grille d'auto-évaluation à l'adresse des candidats potentiels,
 - Accompagnement (tutorat, stage en immersion dans les structures, auprès d'assistants maternels),
 - Parcours de formation au besoin (organisés par la Région, Pôle emploi),
- **Promouvoir** : aller à la rencontre des établissements de formation (Auxiliaire, puéricultrice/CAP AEPE/BTS SP3S...) + **forum des métiers** avec intervention de professionnels exerçant en EAJE/Mam ou à domicile pour parler des métiers de la petite enfance aux jeunes

et leur donner une vision plus concrète des champs d'intervention, **campagne d'affichage, interviews radio, capsules vidéo, ...**

- Développer les partenariats entre collectivités voisines pour fusionner les besoins respectifs afin de valoriser, mutualiser une embauche (permettre une proposition de temps plein à un professionnel) -> **création d'un pool de professionnels itinérants,**
- **Développer le bien-être au travail** (attention portée sur les structures de grandes capacités d'accueil),
- **Déployer les actions en lien avec la santé environnementale,**
- **Réviser les grilles salariales.**

EXPÉRIENCES TERRITORIALES A ESSAIMER

1 - Théâtre forum sur le métier d'assistants maternels

En 2023, le Relai Petite Enfance de Lorient propose une soirée débat type théâtre forum à destination des assistants maternels, des candidats à l'agrément et des familles en recherche d'un mode d'accueil. Le projet se déroulera sur un Quartier Prioritaire de la Ville afin de favoriser la diversification de l'offre. L'objectif de l'action : une meilleure connaissance du métier pour les futurs candidats à l'agrément, un temps d'échange sur leur métier pour les assistants en activité, une meilleure représentation de l'accueil individuel pour les familles en recherche d'un mode d'accueil, l'émergence d'une dynamique au niveau de l'offre d'accueil individuel sur le QPV, poursuivre et renforcer le lien avec les partenaires locaux de l'insertion professionnelle sur ce quartier, en lien avec la Maison Pour Tous, la Maison de projet et le service Insertion sociale de la ville de Lorient.

L'action :

- **Mettre en place une exposition sur le métier d'assistant maternel**, dans le hall d'accueil de la salle du théâtre Forum,
- **Présenter sous forme de théâtre forum différentes saynètes autour des pratiques professionnelles** de l'assistant maternel : journée type, relation parent/professionnels,
- **Echanges et débat** avec les participants.

2 - Coopération Pôle Emploi – Relai Petite Enfance

Cette démarche s'inscrit dans la dynamique lancée par les RPE du secteur de l'Agglomération de Lorient depuis 2021 sur la promotion du métier d'assistant maternel en participant régulièrement aux forums de l'emploi et en collaborant avec Pôle emploi :

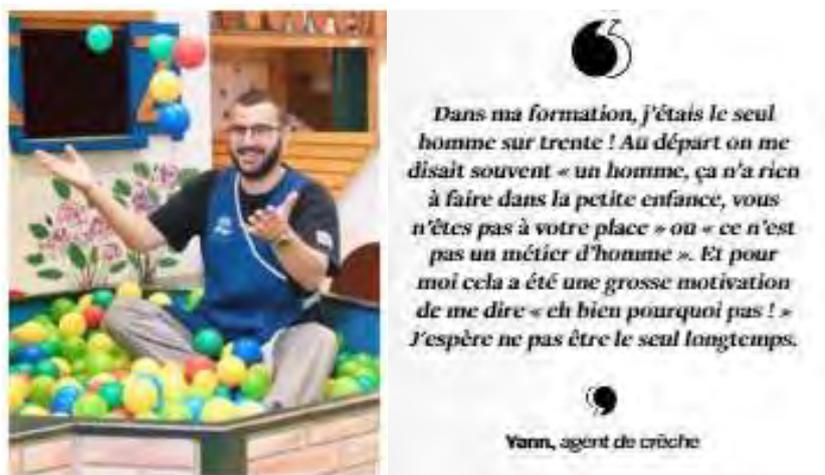
- Identification des potentialités des demandeurs d'emploi par Pôle Emploi (« Sourcing ») en collaboration avec les MPT, les missions locales,
- Information conjointe sur le métier d'assistant maternel,
- Proposition d'un accompagnement notamment :
 - Stage de découverte, immersion professionnelle,
 - Construction d'un parcours de formation pour monter en compétence, orientation VAE au besoin, proposition de VAE accélérée (lien avec l'expérimentation sur le Territoire de Pontivy en lien avec Locminé Formation),
 - Accompagnement à la demande d'agrément auprès de la Pmi via les RPE.

3 - Promotion des métiers de la Petite Enfance aux hommes

Dans le cadre de la semaine de l'Égalité (Égalité femmes-hommes), la ville de Lorient s'engage dans l'égalité réelle notamment en tant qu'employeur.

Pour lutter contre les stéréotypes, rendre visible et amener à un changement de regard sur les métiers de la petite enfance, un équilibre est recherché dans les recrutements masculins et féminins dans les crèches.

De plus, l'exposition « Regards sur les métiers genrés » présentée dans le cadre de l'opération de rénovation urbaine et inaugurée lors de la semaine de l'égalité femmes-hommes, met en lumière des parcours atypiques qui prennent les stéréotypes à contre-pied.



Documents joints :

- Présentation Région Pénurie des professionnels,
- Campagne d'affichage (commune de Quéven) / Forum Petite Enfance Pontivy

PAMÉLA
ASSISTANTE
MATERNELLE
DEPUIS 4 MOIS
ACCUEILLE À SON DOMICILE
2 ENFANTS
80 H DE FORMATION
ENCHANTÉE
DE SA RECONVERSION

CHRISTELLE
ASSISTANTE
MATERNELLE
DEPUIS 22 ANS
ACCUEILLE À SON DOMICILE
4 ENFANTS
ET CHAQUE JOUR DANS SA TÊTE
1 000 IDÉES
D'ACTIVITÉS

**FORUM DES
MÉTIERS DE
LA PETITE
ENFANCE**

Mercredi
05 avril
2023
10h-12h30
13h30-17h
Palais des congrès
Pontivy

ENTRÉE
LIBRE

Venez vous informer
sur les métiers et les formations
de la petite enfance

02 97 05 38 86 - www.pontivy.com

THÈME ABORDÉ :

3 - GARANTIR UNE QUALITE D'ACCUEIL ÉQUIVALENTE ENTRE LES DIFFÉRENTS MODES DE GARDE

QUESTIONS POSÉES LORS DE L'ATELIER

Quelles modalités d'accompagnement de la Caf et de la Pmi ?
Quelle place des RPE dans l'accompagnement des professionnels

FREINS IDENTIFIÉS

Cadres réglementaires différents malgré la réforme des modes d'accueil de 2021

SOLUTIONS PROPOSÉES

- **Sécuriser le fonctionnement des Mam** (gouvernance, coordination des Mam, suivi du fonctionnement) co-portage Caf/Pmi,
- **Déployer l'analyse de la pratique** tant au niveau de l'accueil collectif qu'individuel (assistants maternels exerçant à domicile, en MAM),
- **RPE : favoriser les départs en formation** des assistants maternels (notamment sur leur temps de travail) en indiquant aux parents lors du 1^{er} accueil avec l'animateur de relai la nécessité de faciliter les départs, faciliter la recherche des modes d'accueil complémentaires sur le temps de formation de l'assistant maternel (à la crèche, en Mam, auprès d'un autre assistant maternel),
- **Positionner les RPE dans la gestion de conflits** entre le parent employeur et l'assistant maternel, dans le respect des champs de compétence de la PMI,
- **RPE : inscrire l'obligation de participation des assistants maternels aux ateliers d'éveil** animés par les animateurs de RPE,
- **Déployer les missions des Relais Petite Enfance vers les gardes à domicile,**
- **Elaborer un cadre réglementaire pour les gardes partagées** (accueil de plusieurs enfants par une garde à domicile à la résidence d'un des parents),
- **Accompagnement renforcé des puéricultrices auprès des assistants maternels.**

EXPÉRIENCES TERRITORIALES A ESSAIMER

1 - Sécurisation des Mam :

Co-animation par la Caf et la Pmi de réunions à destination de porteurs de projets Mam : présentation des grandes étapes de la création d'une Mam (étude de recevabilité du projet, étude de besoin, formalisation du projet (attendus d'un projet d'accueil commun), mise en œuvre du projet).

Conventionnement Udaf/Caf pour l'accompagnement des Mam au titre de :

- La démarche de marketing social auprès des collectivités, accompagnement dans le montage du business plan,
- La stratégie économique : opportunités du montage juridique, accompagnement à la rédaction des statuts et aux démarches administratives inhérentes à la création et fonctionnement de la Mam,
- La stratégie financière : conseils sur l'établissement de compte de résultat, budget, trésorerie, plan de financement, contribution aux bonnes pratiques budgétaires.

Documents joints : Réunion de porteurs de projets MAM

THÈME ABORDÉ :

5 - AMELIORER L'INFORMATION, L'ORIENTATION DES FAMILLES ET ACCOMPAGNER LES PARENTS SANS SOLUTION

QUESTIONS POSÉES LORS DE L'ATELIER

Le rôle des RPE dans l'accompagnement des parents
Comment accompagner les parents sans solution ?

Contexte : taux de couverture des RPE > à 99 %

FREINS IDENTIFIÉS

Complexité des formalités en tant que parent employeur malgré les simplifications apportées,
Diversités des acteurs sur le terrain et une organisation différente d'un territoire à l'autre,
Sites d'information nombreux sur les réseaux (monenfant.fr, nounoutop...).

SOLUTIONS PROPOSÉES

- Inscrire la mission optionnelle **Guichet Unique pour les RPE en mission obligatoire socle**,
- Intervention des RPE dans l'adaptation des critères d'attribution des places en crèche en fonction de leur constat sur l'évolution de la demande du territoire (en lien avec la mission d'observatoire du territoire),
- Optimiser les fonctionnalités du site monenfant.fr et accompagner la montée en charge de l'offre d'accueil sur le site, plus particulièrement (assistants maternels, gardes à domicile).

EXPÉRIENCES TERRITORIALES A ESSAIMER

1 - RPE de SENE :

Le RPE a mis en œuvre la mission de Guichet unique :

- Centralisation de la demande des familles en recherche d'un mode d'accueil,
- 1^{er} accueil assuré par le relai pour recueillir le besoin des familles, informer des diverses offres tant collectives qu'individuelles sur le territoire notamment les disponibilités en crèches, chez les assistants maternels et gardes à domicile,
- Pour les demandes d'accueil spécifique : orientation des familles vers la puéricultrice du secteur et/ou assistants sociaux pour une évaluation collégiale des besoins de la réponse la plus adaptée, orientation vers le Pôle Ressources Handicap pour l'accueil d'enfants en situation de handicap,
- Enregistrement des pré-inscriptions en crèche par le RPE et diffusion de la liste des assistants maternels en fonction du besoin et choix de la famille,
- Participation à la commission d'attribution des 2 crèches de la commune.

THÈME ABORDÉ :

6- AMELIORER L'ACCESSIBILITE DE L'OFFRE A TOUTES LES FAMILLES

QUESTIONS POSÉES LORS DE L'ATELIER

- Faut-il garantir un reste à charge pour la famille équivalent pour tous les modes d'accueil ?
- L'accueil des jeunes enfants doit-il être, pour tout ou partie, gratuit ?
- Quelles solutions d'accueil sont adaptées aux parents les plus éloignés de l'emploi et à leurs enfants ?
- Comment favoriser le recours de ces familles aux modes d'accueil ?
- Comment améliorer la réponse aux besoins d'accueil des parents pour favoriser le maintien et l'accès à l'emploi ?

FREINS IDENTIFIÉS SUR L'ACCESSIBILITE FINANCIERE

- CMG : reste à charge de 15% trop important pour certaines familles,
- Coût de l'accueil très élevé pour les accueils spécifiques (horaires atypiques) et plus particulièrement en garde à domicile,
- Garde à domicile : fiscalité peu favorable aux entreprises souhaitant conventionner avec les prestataires de service à domicile : crédit d'impôt de 25% (au lieu de 50 % pour une réservation de berceaux dans une crèche interentreprises), limite Urssaf de 2225 €/an et par salarié (au-delà soumis à cotisation),
- CMG non-possibilité d'un versement aux 2 parents séparés,
- Peu de places occasionnelles disponibles dans les crèches.

SOLUTIONS PROPOSÉES

- **Accessibilité financière**
- **Etendre la mesure du versement mensuel du crédit d'impôt** à l'accueil collectif et individuel,
- **Elargir la PSU à l'accueil d'enfants à domicile sur des horaires atypiques,**
- Pas de gratuité de l'accueil mais reste à charge équivalent des modes d'accueil notamment pour les accueils spécifiques (horaires atypiques),
- Les partenaires interrogés sur **la gratuité n'y sont pas favorables** pour limiter le sentiment de consommation et responsabiliser le parent dans sa démarche.

Pour les parents les plus éloignés de l'emploi :

- Sensibiliser les professionnels de la petite enfance à l'enjeu de l'accueil des enfants de familles les plus précarisés,
- **Déployer des places AVIP** à vocation d'insertion professionnelle.

EXPÉRIENCES TERRITORIALES A ESSAIMER

1 – Accessibilité sur les horaires atypiques Association GEPETTO :

L'association GEPETTO propose aux familles un service de garde d'enfants à domicile sur des horaires étendus aux mêmes conditions tarifaires que l'accueil en structure collective (PSU) via le co-financement de la Caf (Fonds Publics et Territoires), la Msa, le Département et les collectivités. Des

critères d'attribution des places co-financées ont été définis avec les partenaires : familles monoparentales, ressources...

Proposition d'expérimentation avec l'association GEPETTO - en lien avec les travaux de concertation menés sur la 2eme circonscription du Morbihan à l'initiative de Mr Le Député J. PAHUN et la Confédération des petites et moyennes entreprises CPME 56 :

Elargissement de la PSU à la garde d'enfants en horaires décalés à domicile :

- 1- Ingénierie réglementaire : définir un cadre réglementaire en symétrie des exigences prévues dans les crèches (projet pédagogique, règlement de fonctionnement...),
- 2- Ingénierie sociale : travailler sur les conditions de travail des intervenants à domicile (salaire, amplitude horaires, temps de travail...),
- 3- Ingénierie économique : définir le budget type de cet accueil et définir les modalités de la PSU élargie,
- 4- Ingénierie de formation : créer un parcours de formation dédié au métier des intervenants de garde d'enfants à domicile.

2 - Expérimentation de la mise en œuvre d'une MAM « Avip » portée par Vannes Relay, association d'insertion sociale et professionnelle

Encouragée par la ville de Vannes, Morbihan Habitat et portée par l'association Vannes Relay, la Mam installée au cœur d'un QPV a pour ambition (ouverture fin 2023) d'être un lieu de mixité sociale dans le quartier. Les 16 places de la MAM seront réparties entre des familles dites de « droit commun » et des familles inscrites dans une démarche d'insertion professionnelle. Des engagements réciproques seront formalisés entre les différentes parties. Les parents concernés devront s'engager à chercher un emploi, à travailler ou suivre une formation. Ils pourront par la suite basculer sur une place de droit commun à la Mam ou places de crèches de la collectivité. Les bénéficiaires seront accompagnés dans les démarches administratives pour salarier les assistantes maternelles de la Mam. Un accompagnement financier est à étudier pour permettre à la Mam de proposer des tarifs horaires accessibles et également bénéficier d'un label AVIP au même titre que les crèches.

3 - Sensibilisation des professionnels à l'accueil des familles en situation de fragilité socio-économique.

Un groupe régional composé des 4 CAF bretonnes, l'ACEPP29, la Fédération Bretonne des Centres Sociaux, En jeux de formation et le CNFPT, s'est constitué afin de mettre en place des actions et outils permettant aux EAJE et RPE bretons de renforcer leur capacité à accueillir les publics précarisés, en insertion et en situation de pauvreté.

Actions mises en œuvre pour 2022-2023 :

- organisation d'un webinaire régional le 8 novembre 2022 : "Accueillir la diversité des familles, notamment les plus précarisées : pour une évolution des pratiques dans les structures petite enfance",
- proposition de formations aux professionnels de EAJE et RPE pour approfondir la réflexion et la mise en œuvre des accueils en direction des publics en situation de précarité,
- diffusion d'un outil d'auto-évaluation à destination des professionnels de l'accueil collectif et individuel.

THÈME ABORDÉ :

7 - FLUIDIFIER LES PARCOURS

QUESTIONS POSÉES LORS DE L'ATELIER

- Comment faciliter la fluidité des parcours notamment pour les parents ayant des besoins spécifiques (handicap)
- Lien avec l'atelier 5 – information et orientation des RPE

FREINS IDENTIFIÉS

- Diversités des acteurs sur le terrain et une organisation différente d'un territoire à l'autre

SOLUTIONS PROPOSÉES

- **Positionner les RPE comme guichet unique** afin de faciliter les complémentarités des accueils disponibles pour les parents tout en respectant le rythme des enfants,
- **Coordonner les acteurs de territoire** afin de **renforcer les continuités d'accueil et éducatives de qualité pour les enfants** (déploiement des passerelles entre offre d'accueil petite enfance, enfance et écoles maternelles),
- **Instituer les « Rdv des pro »** à l'échelle locale : temps de rassemblement des professionnels de crèches familiales et Mam, assistants maternels à domicile, professionnels des EAJE, ALSH et enseignants.

EXPÉRIENCES TERRITORIALES A ESSAIMER

1- Mise en œuvre du Pôle Ressources Handicap



Mise en place du Pôle Ressources Handicap 56- PRH56 : Fluidifier les parcours des familles ayant des besoins spécifiques et ainsi faciliter les passerelles entre les divers modes d'accueil de l'enfant.

Le PRH accompagne les familles et les professionnels pour faciliter l'accès des enfants et des jeunes en situation de handicap aux accueils individuels et collectifs de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse, hors champ scolaire.

Accompagner les familles pour l'accueil des enfants en situation de handicap est l'une des 4 missions du PRH. Cette mission se décline ainsi :

- Informer, orienter les familles,
- Aider les parents à élaborer leur projet d'accueil, suivre la demande de la famille jusqu'à l'obtention effective de l'accueil (évaluation des besoins des parents, des besoins de l'enfant, prise de rendez-vous avec le mode d'accueil le plus adapté, accompagnement au premier rendez-vous, suivi de l'intégration)
- Créer un lien privilégié avec les parents « Accueillir, rassurer, montrer, associer »

Les actions sont gratuites pour les familles grâce au soutien des partenaires ci-dessous :



Documents joints :

- Livret





Réunion Région - Caf bretonnes

13 Janvier 2023

*Enquête sur les difficultés de recrutement en EAJE
Baisse d'attractivité du métier d'assistant maternel.*





Sommaire

- **C**ontexte
- **R**ésultats des enquêtes sur les difficultés de recrutement en EAJE
- **E**xpllications sur la baisse d'attractivité du métier d'assistant maternel
- **T**ravaux en cours
- La question des alsh
- **P**erspectives entre les Caf et la Région

Contexte

Constat à l'échelle nationale et locale, de difficultés structurelles de recrutement de personnel au sein des établissements accueillant de jeunes enfants.

Afin d'objectiver ces difficultés, deux questionnaires ont été adressés en parallèle aux EAJE en avril 2022.

- **Un questionnaire national à destination de tous les gestionnaires français** *(Ouvert entre le 31 mars et le 16 mai 2022.)*

Objectifs :

- Mesurer les postes vacants liés à des difficultés de recrutement et identifier les conséquences sur la capacité d'accueil de la structure
- Quantifier le nombre de postes d'EJE et d'infirmier.e / puériculteur.rice à créer au 1er septembre 2022
- produire une photographie nationale des besoins de recrutement

Ce questionnaire s'inscrit dans une démarche de recueil de données organisée par la Cnaf pour le compte du Comité de filière « petite enfance » piloté par le Secrétaire d'Etat de l'enfance et des familles.

- **Un questionnaire régional à destination de tous EAJE bretons** *(Ouvert entre le 15 mars et le 14 avril 2022.)*

Objectifs :

- photographie exhaustive à l'échelle des départements bretons du nombre de postes non-couverts par des professionnels de direction, auprès d'enfants et techniques
- mesurer, caractériser et localiser les manques de personnels en Eaje

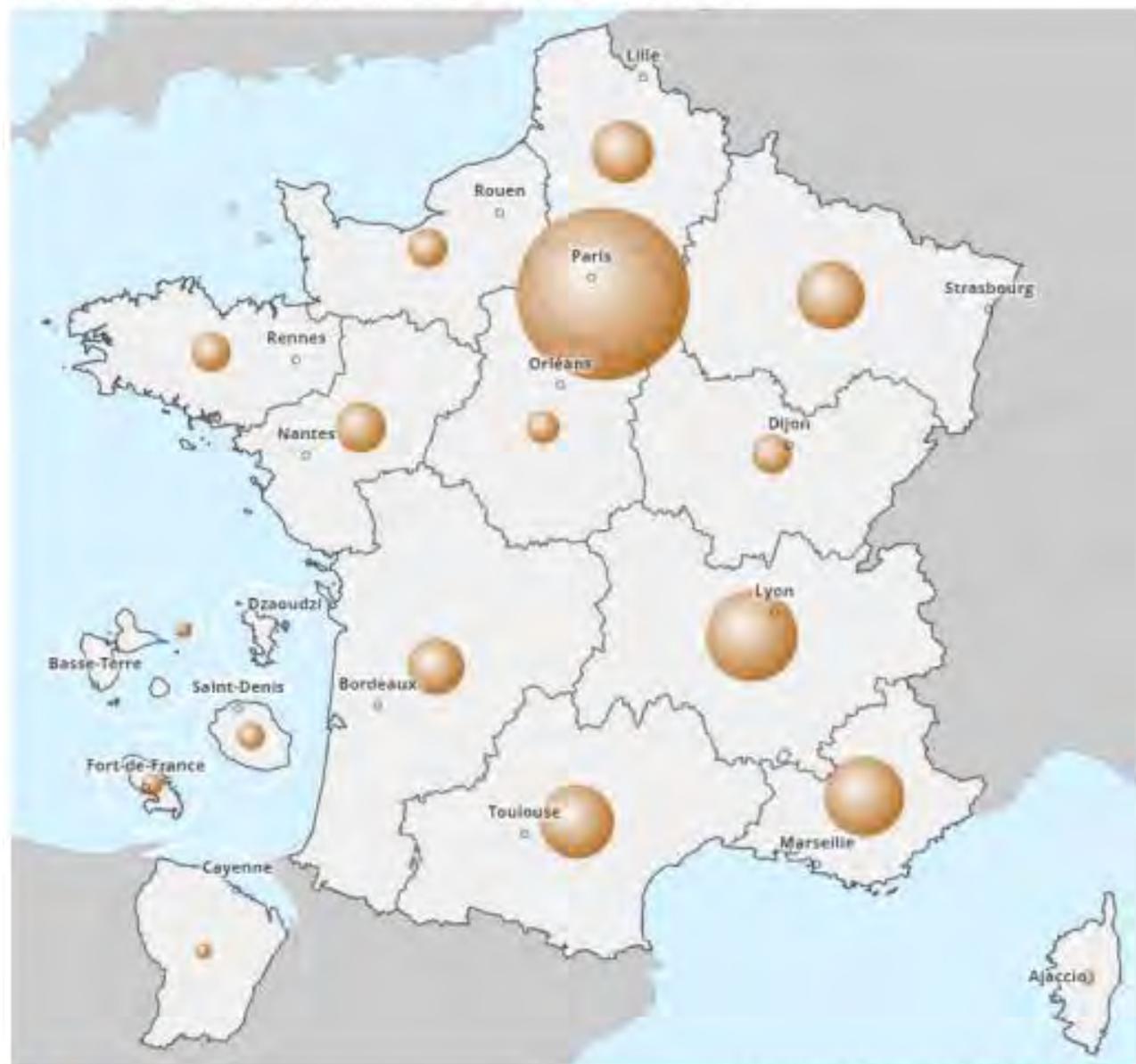
Enquête nationale Difficultés de recrutement EAJE

- L'enquête porte sur 15 986 crèches collectives pour 411 959 places d'accueil.
- 48,6% des crèches collectives déclarent un manque de personnel auprès d'enfants.

NB : Avec un taux de réponses exploitables de 51,1% (8 176 Eaje), représentant 58% des places d'accueil (239 039 places), les résultats permettent de donner une photographie représentative au niveau national, régional et départemental des difficultés de recrutement rencontrées par les gestionnaires d'Eaje et de leurs effets sur l'offre d'accueil.

Carte 1: Nombre d'Etp auprès d'enfants découverts depuis trois mois ou plus au 1^{er} avril 2022 en crèche collective par région

Nb Etp manquants (Données APRES redressement) - Source : Cnaf - Enquête pénurie de personnel



© Observatoire des territoires, ANCT 2021 - IGV Adm'Express

 = 404 Etp auprès d'enfants

Les postes découverts dans les crèches

- 8 908 postes auprès d'enfants non pourvus au 1er avril 2022, soit entre 6,5% et 8,6% de l'effectif total de pro auprès d'enfants.
- un manque de 21,62 Etp pour 1 000 places agréées : Il est le plus élevé au sein de la catégorie des micro-crèches (23,71Etp manquant). Au sein des crèches de 40 places et plus, 1 poste manque auprès d'enfant minimum par crèche en moyenne.
- Au minimum 45% des besoins de recrutement concernent des postes d'auxiliaires de puériculture et 17% concernent des postes d'éducateurs de jeunes enfants.

Tableau 2. Nombre d'Etp auprès d'enfants découverts depuis trois mois ou plus au 1^{er} avril 2022 en crèche collective

Total *	dont Eje	dont infirmier ou puériculteur	dont auxiliaire de puériculture	dont autres
8 908	1 550	334	3 972	1 516

* Certains gestionnaires ont saisi le nombre d'Etp découverts au global, sans détailler par type de poste, ce qui explique l'écart entre le total d'Etp vacants et la ventilation par poste.

Source : Cnaf – enquête nationale « pénurie de professionnels en Eaje », juillet 2022

Les postes découverts dans les crèches

Bretagne :

- 172 Etp auprès d'enfants découverts, soit 14,4 ETP pour 1000 places
- 42 Etp de direction découverts
- 14,7 Etp d'EJE à créer
- 23,2 Etp d'IDE/IPDE à créer

Tableau 4. Nombre d'Etp auprès d'enfants et de direction découverts depuis trois mois ou plus au 1^{er} avril 2022 en crèche collective par région

Région	Pénurie sur l'offre existante				Etp supplémentaires à créer (réforme - non redressé)	
	Etp auprès d'enfants découverts depuis 3 mois ou +	Nombre de places des Eaje	Nb Etp manquant pour 1000 places	Etp direction découverts depuis 3 mois ou +	éducateurs de jeunes enfants à créer	infirmiers ou puéricul-teurs à créer
Guadeloupe	46	2 312	20,0	11	6,3	4,5
Martinique	72	2 956	24,2	9	7,0	3,0
Guyane	41	1 369	30,2	11	7,0	8,2
La Réunion	89	6 561	13,6	27	5,2	8,5
Île-de-France	3639	124 768	29,2	527	144,7	164,8
Centre-Val de Loire	155	10 449	14,8	38	21,2	20,8
Bourgogne-Franche-Comté	222	11 520	19,3	35	30,0	12,8
Normandie	208	13 151	15,8	55	24,2	24,6
Hauts-de-France	505	24 275	20,8	119	43,8	62,0
Grand Est	545	31 409	17,4	131	50,3	55,8
Pays de la Loire	302	17 431	17,3	58	25,7	45,4
Bretagne	172	11 936	14,4	42	14,7	23,2
Nouvelle-Aquitaine	411	26 917	15,3	70	29,7	53,8
Occitanie	661	36 022	18,4	127	50,7	45,6
Auvergne-Rhône-Alpes	1057	49 631	21,3	231	106,6	94,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	752	39 521	19,0	124	77,6	72,2
Corse	31	1 731	18,0	7	6,5	0,2

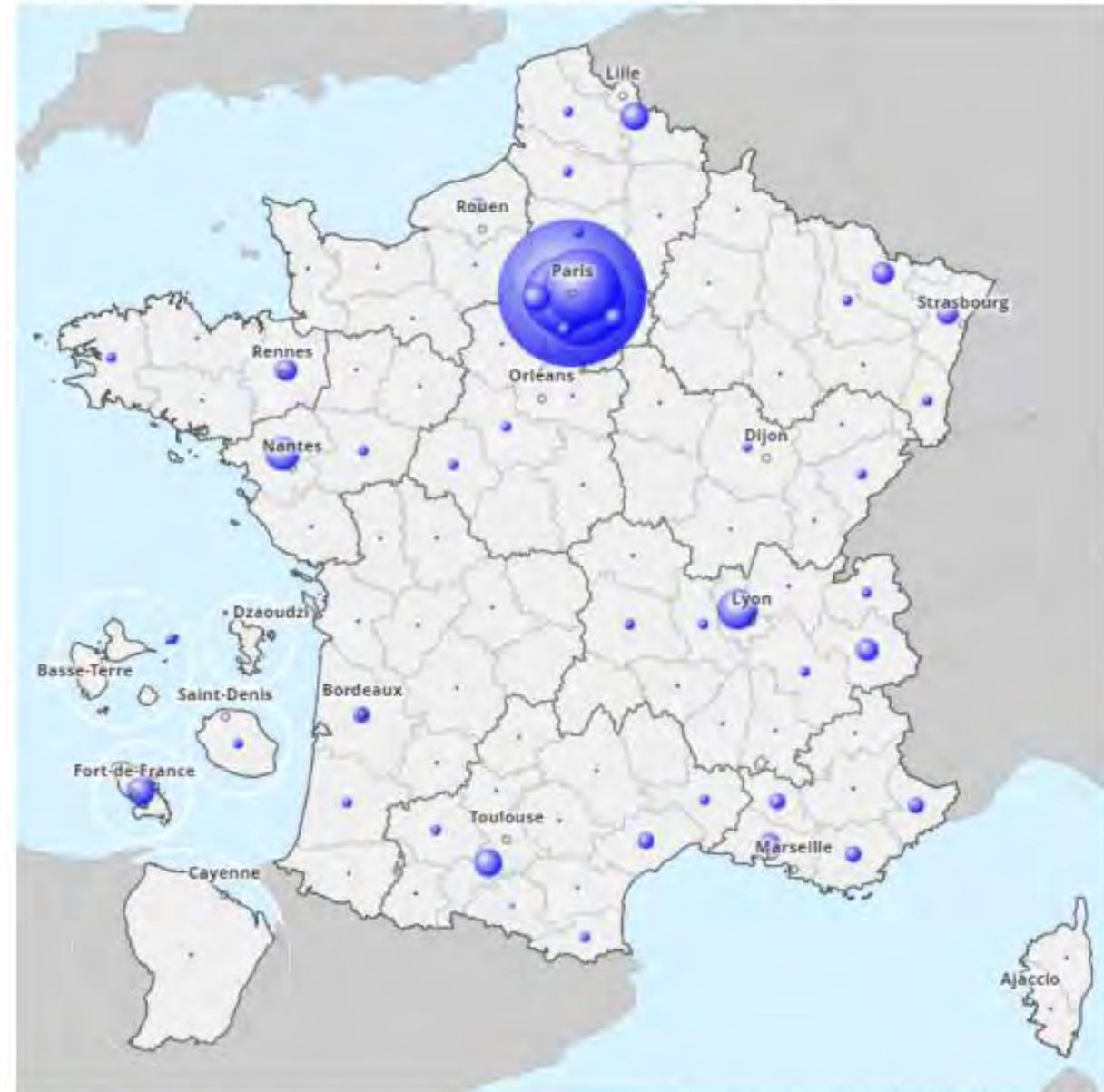
Volume de places d'accueil collectif fermées

9 512 places sont durablement fermées ou inoccupées à cause d'une difficulté de recrutement, soit 2,3% du total des places recensées dans le cadre de cette enquête. La part des places fermées étant significativement moins élevée que la proportion de postes vacants, un certain nombre d'Eaje fonctionnent avec des effectifs en tension.

La difficulté de fonctionnement est majorée par le nombre de postes de direction manquants : plus d'1 crèche sur 10 en moyenne est concernée.

Carte 2. Nombre de places en crèches collectives durablement fermées au 1^{er} avril 2022 par département

Nb de places fermées (Données APRES redressement) - Source : Cnaf - Enquête pénurie de personnel



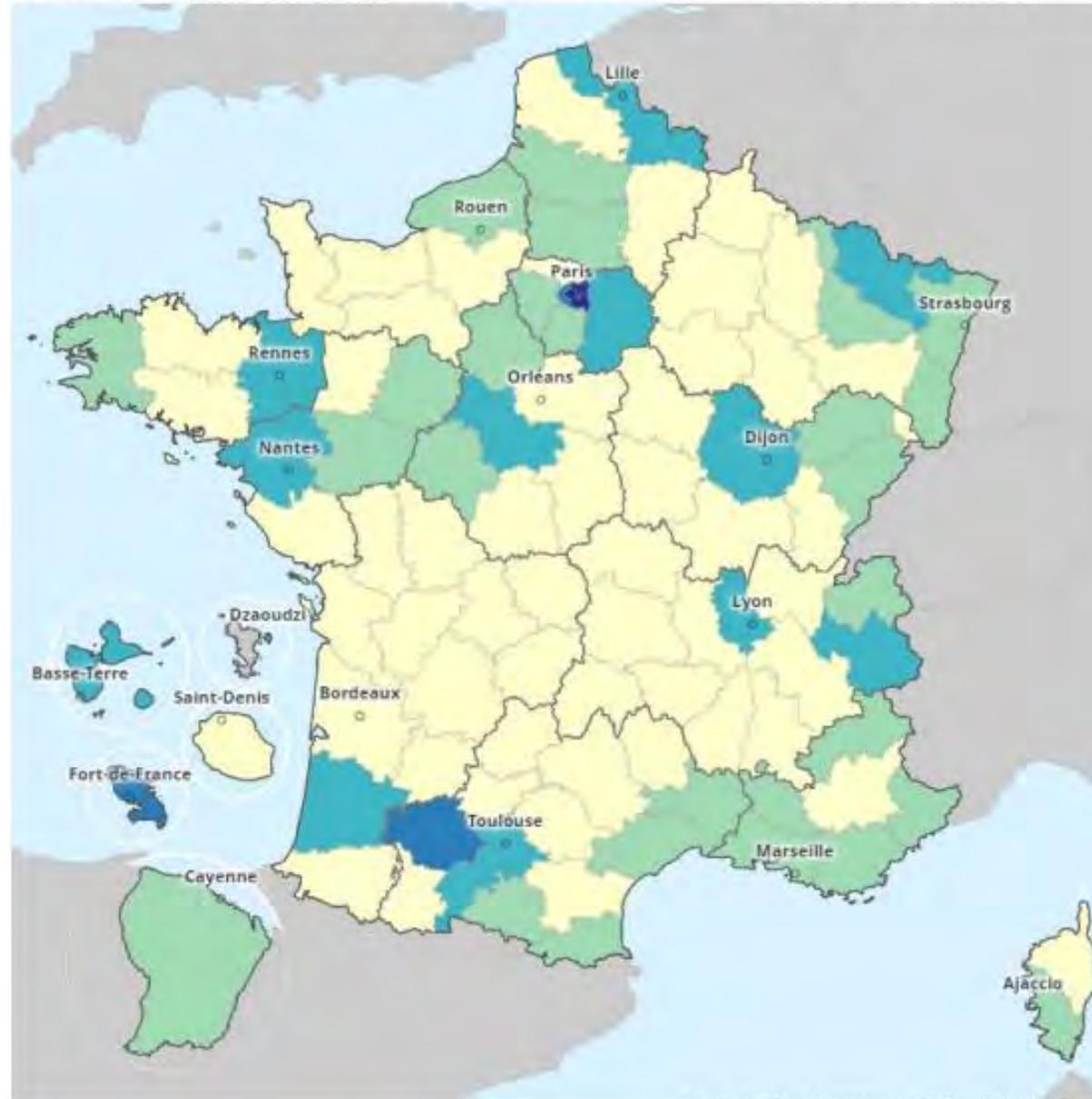
 = 568 places fermées

© Observatoire des territoires, ANCT 2021 - IGN Adm Express

Volume de places d'accueil collectif fermées

Carte 5. Nombre de places durablement fermées en crèches collective au 1^{er} avril 2022 pour 1 000 places agréées par département

Nb de places fermées pour 1000 places agréées (Données APRES redressement) - Source : Cnaf - Enquête pénurie de personnel



© Observatoire des territoires; ANCT 2021 - IGN Admin Express

1,00 5,00 10,00 40,00 60,00 100,31 N/A

Enquête régionale Difficultés de recrutement EAJE bretons

332 répondants

88% des répondants ont rencontré des difficultés de recrutement en 2021 sur les profils suivants :

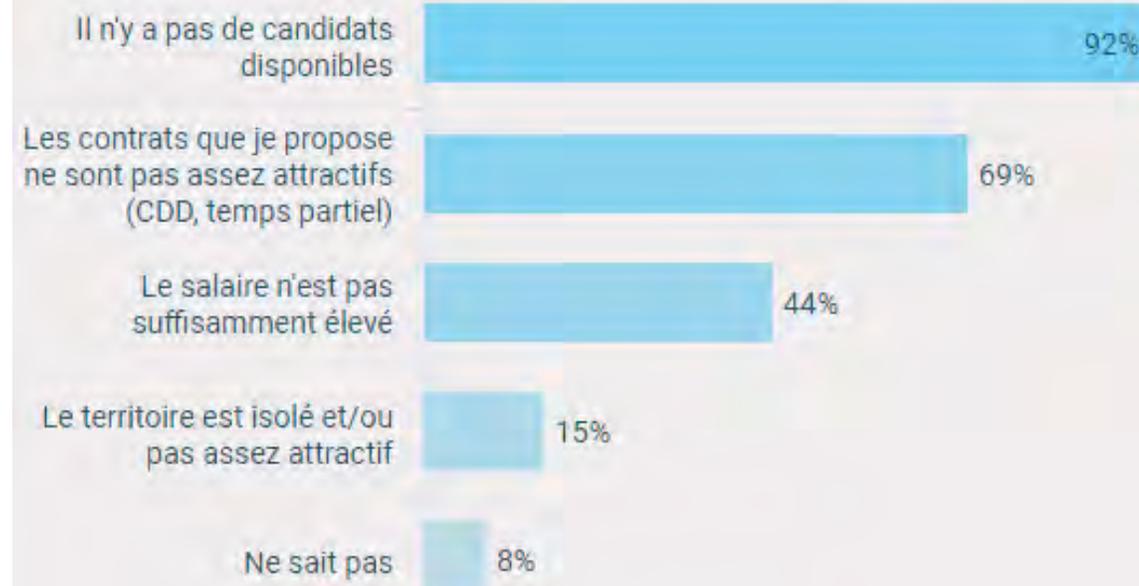
- AP (86%)
- animateur petite enfance (68%)
- EJE (50%)
- Agent d'entretien (40%)
- Cuisinier (19%)
- Infirmière (8%)
- Puéricultrice (6%)

Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement en 2020 et 2021 ?

Réponses effectives : 325 Taux de réponse : 98%



Pour quelles raisons rencontrez-vous des difficultés de recrutement ?



Enquête régionale

Difficultés de recrutement EAJE bretons et répercussions sur l'agrément

Profils recrutés	Bretagne
Recrutement nouvelle direction	Oui 16%
Recrutement d'autres profils que ceux attendus sur des postes vacants	Oui 64 %

AP sur un poste d'EJE, ou encore CAEPE sur un poste d'AP.

En conséquence, 27% des EAJE ayant répondu, (soit 245) diminuent leur agrément faute de personnel en Bretagne.



Pénurie d'assistants maternels sur la Bretagne : Éléments d'explication

=> La fragilisation du métier constatée au niveau national se retrouve à l'échelle de la Bretagne.

Plusieurs facteurs y contribuent :

- Un déficit d'image de l'accueil individuel et un manque d'attractivité pour le métier
- Un vieillissement de la population des assistants maternels,
- Un maillage du territoire hétérogène en offre d'accueil individuel
- Une difficulté de réguler l'offre d'accueil, notamment concernant l'implantation des MAM
- Une activité relevant du domaine du particulier employeur et des difficultés ou contraintes de relation employeur-salarié



Cette fragilisation s'accroît à partir de 2018 avec le constat partagé :

- D'une chute des 1eres demandes d'agrément et d'une chute régulière du nombre d'assistants maternels agréés
- De la réforme de la formation initiale visant un renforcement du socle de connaissances et compétences attendues pouvant décourager certains candidats
- D'un découragement sur la période de la crise sanitaire liée à la covid-19 aboutissant à de nombreux renoncements
- D'un changement de paradigme dû à la modalité d'exercice du métier en Maison d'Assistants Maternels. L'essor des MAM est constant en Bretagne :
 - 156 MAM implantées sur le Finistère
 - 82 MAM sur l'Ille et Vilaine
 - 46 MAM sur le Morbihan
 - 49 MAM sur les Côtes d'Armor
- D'une baisse légère observée des besoins d'accueil concernant le périscolaire du fait de l'école obligatoire à 3 ans depuis 2019.

Quelques Chiffres pour la Bretagne, entre 2017 et 2021 :

En Finistère:

- Diminution de 645 Assistants maternels, soit plus de 2 200 places d'accueil théoriques
- 30 % des Assistants maternels ont plus de 55 ans (1 000 AM pour 3 500 places).

En Côtes d'Armor :

- Diminution de 445 assistants maternels, soit 1 557 places d'accueil théoriques
- 27,6% des Assistants maternels ont plus de 55 ans (660 AM pour 2 310 places)

En Morbihan:

- Diminution de 828 Assistants maternels, soit plus de 2 898 places d'accueil théoriques
- 32,7% des assistants maternels ont plus de 55 ans

En Ille-et-Vilaine :

- Diminution de 17.7% du nombre de professionnelles, soit 1 106 assistants maternels pour 3 871 places d'accueil théoriques
- 30.5% des Assistants maternels ont plus de 55 ans
- La moyenne d'âge des Assistants maternels est de 48,6 ans. On estime que 49 % des Assistants maternels partiront à la retraite d'ici 2030.



***Pour agir rapidement ensemble, dans un contexte national ambitieux :
Le futur service public de la petite enfance***

En lien avec les travaux du comité national de filière petite enfance :

- Freiner les départs en remédiant aux irritants identifiés (clarification de la réglementation en cours, perte de sens au travail, impayés de salaires pour les Ama, isolement...)
- Mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins - Ouvrir des places de formation en rapport avec les besoins anticipés, grâce à la mise en place d'une gestion prévisionnelle partagée des besoins en professionnels - Mettre en place une GPEC Petite Enfance dans le cadre des Commissions départementales des services aux familles
- Travailler sur l'attractivité des métiers et promouvoir les métiers de la petite enfance, notamment celui d'assistant maternel et de Qualité de vie au travail
- Accompagner et former vers ces métiers
- Rendre les formations accessibles financièrement (y compris les stages)

Des actions en cours :

- Sujet abordé dans les commissions emploi – formation – insertion
- Groupe de travail au sein des CDSF des 4 cafs bretonnes
- Liens étroits avec les partenaires de l'insertion/formation (groupe de travail, convention...) auprès de différents acteurs : pole emploi, Weker, IPERIA...

La question des alsh

Difficultés de recrutement des animateurs – alertes des associations et collectivités gestionnaires

- ▶ Travail amorcé avec la SDJES , Caf, Département, fédérations, collectivités et organismes de formation
- ▶ Etude de l'EHESP

Formations professionnelles

- Clarifier l'offre de formation
 1. Communiquer sur les diplômes et leurs prérogatives
 2. Améliorer la circulation d'informations entre l'échelon local et régional (par exemple entre le CRIJ et les petites communes)
- Centraliser les dispositifs d'information et d'aides sur internet
- Analyser les raisons d'abandon en cours de formation
- Effectuer une sélection plus adaptée en DUT, ou adapter les contenus aux nouveaux profils d'étudiant.e.s
- Encourager les collectivités à financer des formations professionnelles
- Rendre plus facile l'habilitation pour les formations professionnelles
- Effectuer un recensement précis sur les besoins en termes de nombre d'animateurices sur le territoire et proposer le nombre de places correspondantes en formation
- Mettre en lien CPJEPS et Ville de Rennes pour que les stagiaires puissent animer les temps périscolaires
- Réfléchir à un dispositif d'accompagnement des jeunes employé.e.s sortant d'un CPJEPS
- Réfléchir à un catalogue spécifique et soutenu de formation continue pour les métiers d'animation enfance/ jeunesse, pour soutenir la réflexivité, analyser les positionnements

CREATION D'UNE MAISON D'ASSISTANTS MATERNELS

2023



Objectifs de la rencontre

➔ Présentation des rôles et missions des institutions (CAF et Département).

➔ Définition des étapes de l'élaboration du projet.



Missions communes Caf - Département

- Aider les parents à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle en leur offrant la possibilité de choisir un mode **d'accueil** adapté
- Accompagner le porteur de projet **jusqu'à** la concrétisation **d'un** projet pérenne





Les chargé.es de conseil et de développement



Sandrine Pansart Pellaé
 Chargée de conseil et développement de
 la politique d'accueil du jeunes enfant

sandrine.pansart-pellae@caf56.caf.fr

Mail: secretariat-dasp.cafvannes@caf.cnafmail.fr

Chargé-es de conseil de de développement

- Delphine Hascoat
delphine.hascoat@caf56.caf.fr
- Hélène Huel
helene.huet@caf56.caf.fr
- Linda Chevallard
linda.chevallard@caf56.caf.fr
- Martin Hello
martin.hello@caf56.caf.fr
- sandrine garel
sandrine.garel@caf56.caf.fr
- Sylvie Florin
sylvie.florin@caf56.caf.fr

Les acteurs du département

Le Conseil départemental : le service de Protection Maternelle et Infantile

- Missions définies par le Code de la santé publique Art R2324-1 et suivants
- *Médecin départemental: Docteur Bénédicte POPINEAU*
- Christelle LANNIC : Chef de service Enfance et Parentalité
- Murielle LE CLOAREC-RIOU : Puéricultrice en charge de **l'accompagnement des MAM**

murielle.lecloarec-riou@morbihan.fr

02 97 54 57 78



Le contexte

- La loi n°2010-625 autorise la création des maisons **d'assistants** maternels
 - Décret n 2012-364 du 13-03-2012 relatif au référentiel fixant les critères **d'agrément** des assistants maternels
 - Décret n 2021-1644 du 14-12-2021
- Principes :
 - 4 assistants maternels simultanément
 - accueil maximum de 4 enfants pour chacun des assistants maternels (dérogation possible)
 - **Respect du statut d'assistant maternel**
- Circulaires CNAF 2016-007 du 6 avril 2016 - 2019-001 et 2021-009 et 2021-010

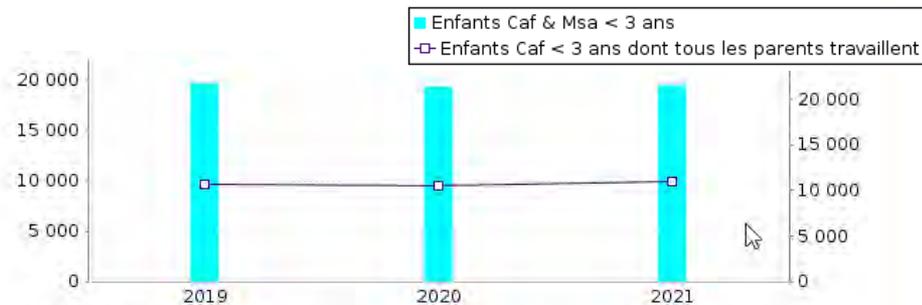


L'état des lieux de l'accueil du jeune enfant dans le Morbihan

nombre de naissances



EVOLUTION DU NOMBRE D'ENFANTS CAF & MSA DE MOINS DE 3 ANS



Département MORBIHAN 2021

SOURCES : CNAF, CCMSA, IMAJE

Une capacité globale d'accueil du jeune enfant élevée dans le département...

- **Taux de couverture** : le ratio entre l'offre et la demande : 78,10 % (59,6 % au niveau national)



... qui ne s'explique pas par l'offre en accueil collectif ...

- **Taux de couverture offre collective** : 14,50 % (crèche PSU+PAJE)

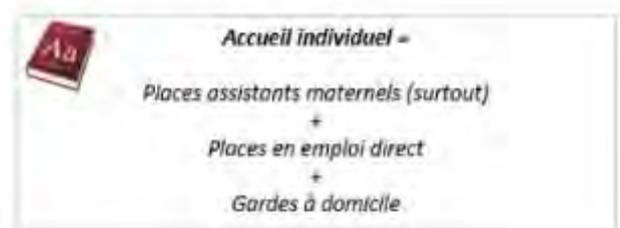


Année de référence 2020

L'état des lieux de l'accueil du jeune enfant dans le Morbihan

... mais par l'accueil individuel (une caractéristique du Grand Ouest) ...

- Taux de couverture offre individuelle : 50,40 %



... et à la préscolarisation des enfants de moins de 3 ans

- Taux de couverture offre collective préscolarisation : 13,20 %

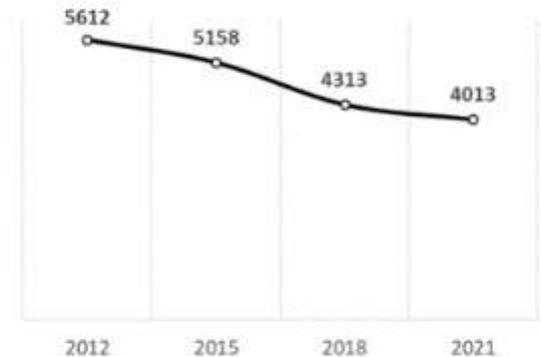


Nombre d'assistants maternels bénéficiant d'un agrément actif par le Département

Au 31/12/2021 – 2 791 assistants maternels actifs pour 12 794 places



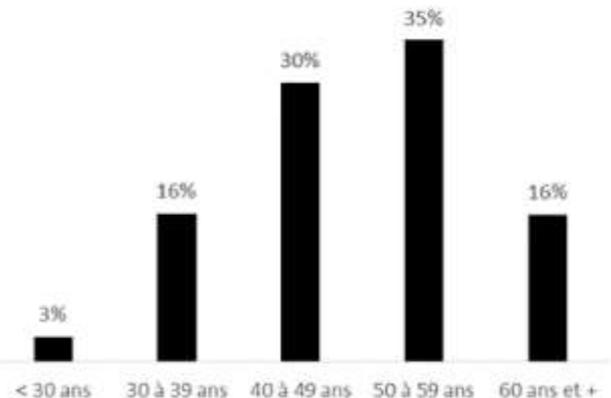
Des effectifs en diminution sensible et régulière, lié à la baisse du nombre de postulants, ...



... posant l'enjeu du renouvellement de ce mode d'accueil largement majoritaire ...

... avec un impact immédiat sur la pyramide des âges :

Une moyenne d'âge de 52 ans, assez élevée.

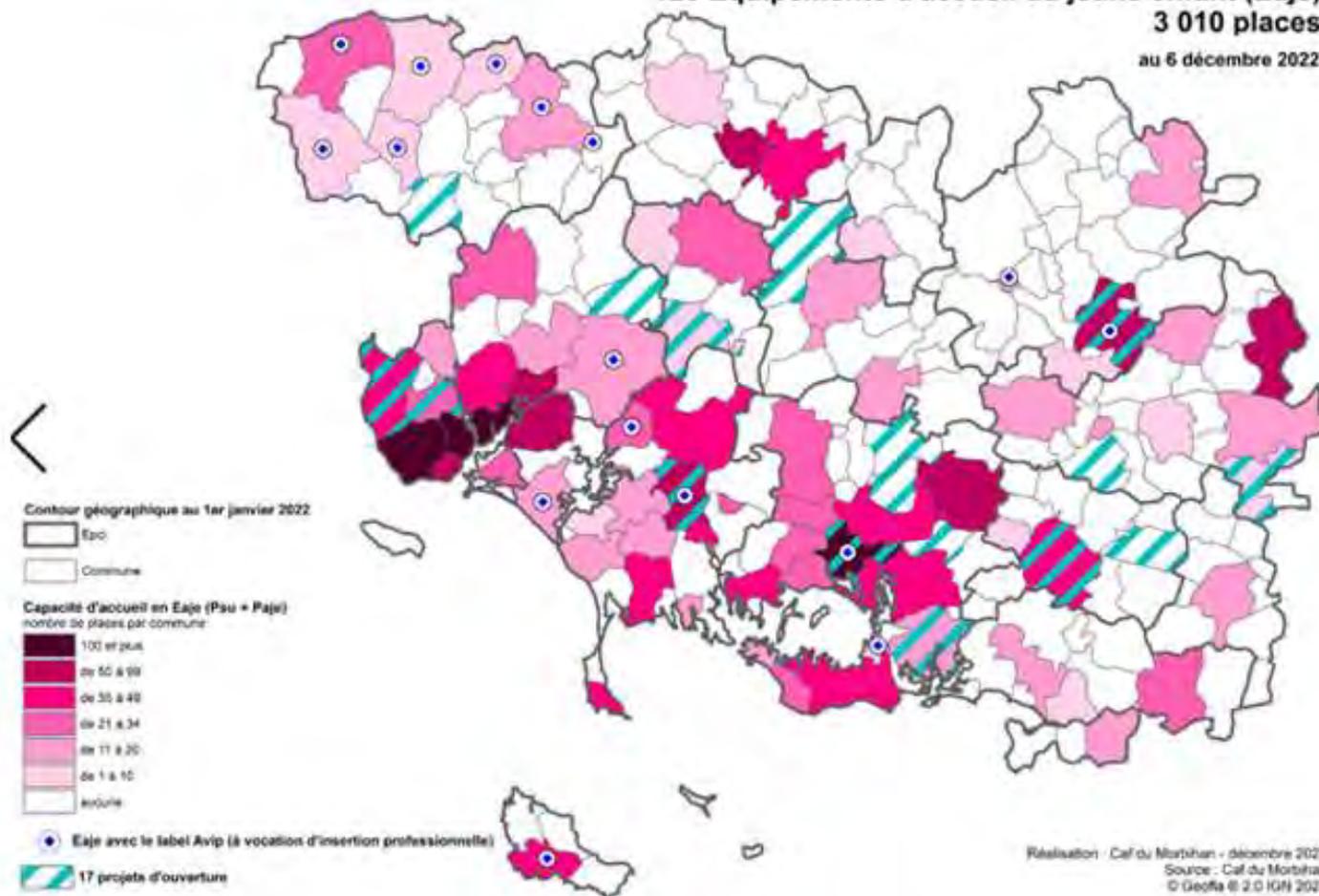


Etablissements d'accueil du jeune enfant

126 Equipements d'accueil du jeune enfant (Eaje)

3 010 places

au 6 décembre 2022



Grandes étapes de la création d'une MAM

1. Etude de la recevabilité du projet

- Expérience professionnelle requise
- Envisager un lieu d'exercice

2. Etude de besoins

- Recenser les besoins
- Étudier la cohérence du projet avec l'existant
- S'interroger sur la faisabilité du projet

3. Formalisation du projet

- Rédiger le projet d'accueil commun :
 - projet éducatif
 - charte de fonctionnement,
 - règlement interne

4. Mise en œuvre du projet

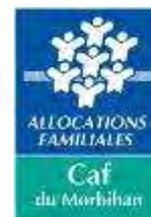
- Rechercher un local
- Constituer le dossier d'agrément
- Demandes de financements

La démarche projet

1. Etude de la recevabilité du projet

3 principes:

- **Réflexion sur le travail en équipe : projet d'accueil commun**
- **Expérience professionnelle au minimum de 2 ans auprès des jeunes enfants (soit en qualité d'assistant maternel, soit en tant que personne en position d'encadrement de jeunes enfants au sein d'établissement d'accueil collectif) pour au moins un des professionnels de la MAM**
- **Local envisagé**



La démarche projet

2. Etude de besoins

- Recenser les besoins
 - Réaliser un état de l'offre existante
 - Étudier la cohérence du projet avec l'existant
 - S'interroger sur la faisabilité du projet
 - Recueillir les données et perspectives : [exemple](#)
(démographiques, socio-économiques, géographiques et habitat)
 - Repérer la politique enfance sur le territoire et les projets à venir
- Réaliser un budget prévisionnel
- Ces deux documents sont à transmettre à la C.A.F



La démarche projet

3. Formalisation du projet

➤ Rencontre avec les partenaires Caf et PMI

Organisation d'une réunion inter-partenariale à l'initiative du porteur de projet

Rédaction d'une lettre d'intention de créer une MAM à destination de la PMI et de la CAF

Création d'une adresse mail générique pour la MAM afin de centraliser les échanges

➤ Rédiger le projet d'accueil commun :

- projet éducatif
- charte de fonctionnemer
- règlement interne



Élaboration du projet d'accueil commun

➤ Le projet éducatif

Le projet est le reflet des échanges en équipe sur les principes éducatifs, permettant une cohérence dans les réponses apportées aux enfants, il définit le rôle de l'assistant maternel à partir des besoins fondamentaux de l'enfant. Il s'appuie sur la charte nationale d'accueil du jeune enfant.

➤ La charte de fonctionnement

Elle détermine les modalités d'accueil, l'organisation matérielle envisagée et la conduite à tenir face à des situations imprévues...

➤ Le règlement interne

Clarifie l'organisation au quotidien.



La démarche projet

4. Mise en œuvre technique

➤ Rechercher un local

Il doit garantir la sécurité, la santé des mineurs accueillis
Superficie recommandée : 10 m²/enfant accueilli

➤ **Constituer le dossier d'agrément**

nécessaire pour exercer en maison d'assistants maternels

➤ Demander des financements

Auprès des différents partenaires mobilisables (Caf, MSA, département...)



Le local

➤ Configuration du local

Maison individuelle de plain-pied ou avec un étage, ou appartement
Espace extérieur recommandé : atout pour les enfants

MAM considérée comme établissement recevant du public(ERP)
⇒ législation ERP 5 à minima

Accessibilité aux personnes en situation de handicap : réflexion avec la DDTM sur une zone **d'accueil** rendue accessible pour les parents non autonomes

Autorisation **d'ouverture** à demander auprès de la mairie du lieu d'implantation



Le local

➤ L'espace intérieur

➤ La MAM comporte :

- un espace d'accueil / bureau permettant la confidentialité avec les parents,
- une pièce à vivre (minimum 4 m² par enfant), servant d'espace de jeux,
- un espace repas,
- une cuisine rendue inaccessible aux enfants,
- des chambres accueillant 4 lits,
- une salle d'eau, si possible des W.C réservés aux enfants,
- des W.C pour les adultes avec point d'eau,
- une buanderie,
- Des espaces pour le rangement



Le local

- Points de sécurité à observer :
 - **À l'intérieur:** sécuriser les zones à risque
 - **A l'extérieur: si existence d'un terrain :** clôture d'1,50m préconisée
si terrasse : protection
 - Vigilance /végétaux, plantes toxiques
 - Jeux conformes à la réglementation

➤ Recommandations relatives à l'hygiène:

Un protocole est établi concernant l'hygiène alimentaire, l'entretien des locaux, du linge, des jeux, des jouets



L'agrément

- Personne ne disposant pas de l'agrément :

- ✓ Demande d'agrément assistant maternel
- ✓ Participation à la réunion d'information sur le métier d'assistants maternels
- ✓ Evaluation des capacités et compétences professionnelles pour assurer la **santé, la sécurité et l'épanouissement des enfants**, afin de poursuivre le montage du projet.

- Personne déjà agréée :

Demande de modification d'agrément auprès de la Gestionnaire agrément du territoire d'implantation de la MAM

- Possibilité d'agrément mixte (MAM + domicile) dans certaines situations (si exercice précédent à domicile)



Traitement de la demande d'agrément

➤ Entretiens :

- Individuel auprès de chaque candidat
- Collectif lors de la visite du local aménagé

Cette visite a pour but de s'assurer de la capacité de chacune à gérer et aménager les espaces réservés à l'enfant.

- Étude du dossier en commission technique d'agrément
- Formation préalable à l'accueil
- Attestation d'agrément pour exercer en MAM délivrée à chaque assistant maternel à l'ouverture de la MAM
- L'autorisation d'ouverture au public est délivrée par le maire de la commune d'implantation de la MAM



Spécificités de l'exercice en MAM

➤ Gestion et utilisation de la délégation d'accueil

Le parent peut autoriser l'assistant maternel à déléguer l'accueil de son enfant à un ou plusieurs assistants maternels de la MAM

- L'autorisation figure dans le contrat de travail, le délégataire reçoit une copie du contrat du délégant
- Limites de la délégation : non rémunérée, respect de la capacité d'accueil pour la délégataire, respect du nombre d'heures prévues au contrat
- Accueil individuel : garantie des repères pour l'enfant

➤ Assurance responsabilité civile professionnelle

- Obligatoire dans tous les cas
- Doit comporter une clause de délégation



Suivi après l'ouverture de la MAM

- Une visite de suivi a lieu dans les trois mois qui suivent l'ouverture de la MAM pour évaluer la mise en place du projet d'accueil commun et du travail en équipe,
- Elle est réalisée en partenariat avec la puéricultrice du secteur.
- Par la suite, les visites de suivi sont assurées par la puéricultrice de secteur, si possible une visite par an ou au minimum tous les deux ans, afin de s'assurer de la qualité d'accueil à la MAM.



L'accompagnement financier

- Aide à l'investissement-conditions
- Aide au démarrage

Département

MSA

- Prime à l'installation

- Aide au démarrage
- Aide pour l'accueil en horaires atypiques,
- Aide pour l'accueil d'un enfant en situation de handicap,
- Aide pour équiper la Mam pour l'accueil d'un enfant en situation de handicap,
- Aides aux travaux, achat, construction
- Et aussi des aides nationales : prime d'installation et prêt à l'amélioration du lieu d'accueil, aides exceptionnelles covid

Caf



L'accompagnement financier

Département

INVESTISSEMENT

Aide à la création, extension et rénovation d'une MAM

Aux collectivités, EPCI ou associations

30% des dépenses dans la limite d'un plafond subventionnable de 1 500 000 € HT)

Collectivité
ou
association

Aide au démarrage

6 000 € si le local a bénéficié de l'aide à l'investissement

ou

Dans la limite de **20 000 €** pour les projets n'ayant pas bénéficié de l'aide à l'investissement



L'accompagnement financier Caf Investissement



La Caf soutient davantage les assistants maternels qui se regroupent en maison d'assistants maternels (Mam)

- > Aides à l'investissement
- > Extension de l'aide au démarrage pour toutes les nouvelles Mam et les projets d'extension

LES CRITÈRES POUR EN BÉNÉFICIER

- > **Aide à l'investissement** : créer des places d'accueil en Mam (nouvelle Mam ou augmentation de la capacité d'une Mam existante) sur un territoire au taux de couverture inférieur à 58 % et au potentiel financier inférieur à 900 €, ou sur un territoire ciblé par un appel à projet engagé par la Caf.
- > **Aide au démarrage de 3 000 €** : ne pas bénéficier de l'aide à l'investissement et créer de nouvelles places d'accueil (nouvelle Mam ou extension de 10 % minimum)

Montant des aides à l'investissement des Mam

	Avec le plan de rebond
Socle de base	7 400 €
Majoration « gros œuvre »	1 000 €
Majoration « Développement durable »	700 €
Majoration « rattrapage territorial » liée au taux de couverture en mode d'accueil	1 800 € si < à 58%
Majoration « potentiel financier », modulée selon la richesse du territoire	De 0 € à 6 100 €
Tranche 1 (0 € à 449,99 €)	6 100 €
Tranche 2 (450 € à 699,99 €)	3 000 €
QPV – ZRR – AVIP	/
Tranche 3 (700 € à 899,99 €)	2 400 €
Tranche 4 (900 € à 1 200 €)	500 €



L'accompagnement UDAF 56

L'UDAF du Morbihan apporte un appui et des conseils dans l'élaboration juridique de la structure qui portera la MAM (statuts, règlements...).

L'UDAF conseille les porteurs de projets :

- sur la recherche de financements complémentaires
- sur une stratégie de communication

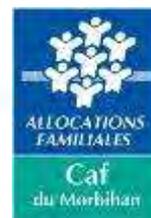


Ressources documentaires

- Guide ministériel « Maison d'assistants maternels » à l'usage des services de PMI et des assistants maternels – mars 2016
- Informations sur les modes d'accueil du jeune enfant : monenfant.fr
- Caf.fr : demande d'aide au démarrage / charte qualité et autres aides : <http://www.caf.fr/partenaires/caf-du-morbihan/partenaires-locaux/les-assistantes-maternelles>

ADRESSES UTILES :

- UDAF: union départementale des associations familiales, 47 rue Ferdinand Le Dressay Vannes 02.97.54.13.21- mail: nathalie.gautier@udaf56.asso.fr
- UMAM 56: union des MAM dans le Morbihan: 56umam@gmail.com
- UFNAFAAM/ADAMFAM 56 : : adamfam56@orange.fr
- DDTM :direction départementale des territoires et de la mer : Vannes et Lorient





Retrouvez-nous en ligne sur
www.prh56.fr



Les gestionnaires du PRH 56



Association œuvrant pour l'accompagnement et la valorisation de l'accueil d'enfants en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques chez les assistantes maternelles.



Les PEP 56 sont une association pour l'Enfance et la Jeunesse en Morbihan. Gestionnaire d'accueils collectifs Petite Enfance, d'ACM et d'établissements sociaux et médico-sociaux. L'association est un acteur incontournable de l'Economie Sociale et Solidaire du département.



Familles Rurales est une association qui agit pour et avec les familles, en défendant leurs droits et en répondant à leurs besoins, et en faveur des territoires ruraux par l'animation de la vie locale.



CEMEA Bretagne est une association d'éducation nouvelle et un organisme de formation aux métiers de l'animation professionnelle et volontaire.

*Les actions du PRH 56 sont gratuites grâce
au soutien de nos partenaires*



Pôle Ressources Handicap 56



Familles

Assistants
maternelles et
RPE

Accueils de loisirs
et Espaces Jeunes

Crèches et
LAEP



MISSIONS

Permettre aux enfants

en situation de handicap ou atteints de maladie chronique de **jouer, vivre, grandir** avec les autres



Valoriser l'inclusion

au sein de l'accueil individuel et collectif



Sensibiliser et accompagner

les professionnels à cet accueil spécifique



Accompagner les familles d'enfants, de 0 à 17 ans, en situation de handicap

Contact familles

Vous êtes parents et vous cherchez un mode d'accueil pour votre enfant. Crèche, assistante maternelle ou accueil de loisirs ...

Contactez-nous :

02 56 63 30 22

Œuvrons ensemble pour une société plus inclusive et respectueuse de nos valeurs

Contacts pour les professionnels

Vous êtes professionnel de la petite enfance et de la jeunesse et souhaitez être accompagné dans l'inclusion d'enfants en situation de handicap, contactez-nous :

Assistante maternelle, MAM ou RPE



PRH Accueil Individuel

accueilindividuel@prh56.fr
06 51 09 58 98
07 79 07 69 31

Professionnel exerçant en crèche ou LAEP



PRH Accueils Collectifs Petite Enfance

eaje@prh56.fr
07 56 21 68 51

Professionnel exerçant en accueil de loisirs sans hébergement, espace jeune, centre de vacances



PRH Accueils collectifs de Mineurs (ACM)

acm@prh56.fr
● **Ouest : 06 78 10 59 73**
● **Est : 07 83 72 89 18**

Une collectivité



Coordination
coordo@prh56.fr



Oise



Consultation caf de l'Oise sur le projet d'un « Service public de la petite enfance : le SPPE

Fiche d'identité de la consultation locale

Département : Oise

Date : le 2 mars 2023

Participants : les membres du Comité Départemental des Services aux Familles, les Chargés de développement social de la Caf de l'Oise.

Supports de diagnostic : 18 CTG signées à l'échelle des EPCI (fiches action petite enfance), le SDSF signé en 2022.

Thématiques de la consultation

Thème 1 : Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant

En amont de la démarche, nécessitée d'une étude sur les motifs de départ auprès des assistantes maternelles qui ont cessé leur activité, mais également auprès des candidat(e)s qui ne vont pas au bout de la démarche d'agrément.

Freins identifiés

- Les crèches familiales sont les premières à subir le déficit de professionnels malgré des plans de communication, participation aux réunions d'agrément Pmi pour présenter le service. En même temps les collectivités d'un point de vue ressources humaines ne souhaitent pas toujours avoir des dépenses supplémentaires.
- L'image désuète de l'AMA exerçant à domicile.
- Nombreuses initiatives privées de micro-crèches sur des territoires mais qui ne sont pas classées comme prioritaires (taux de couverture > 58% ou potentiel financier > 900€) et où la demande est forte néanmoins.
- Difficultés pour trouver des locaux pour Mam ou Micro-crèche (en location ou à l'achat).

Innovations/solutions proposées

- Réévaluation salariale.

- Amélioration de la connaissance des métiers de la petite enfance par le grand public, développer partenariat avec pôle emploi, mission locale.
- Renforcer et faciliter la formation.
- Valoriser le métier d'assistantes maternelles auprès du public parent mais aussi d'inciter des vocations : forum de l'emploi, speed dating, présentation dans les lycées des métiers de la petite enfance, accueillir des stagiaires.
- Valoriser l'intérêt de travailler chez soi (pas de frais liés déplacements, travailler dans son village, zéro émission de Co2) ou de se regrouper en Mam (partager avec d'autres professionnelles) ou d'exercer pour une crèche familiale (relation avec les parents centrée sur l'enfant et pas de relations financières avec eux). Campagne de communication grand public sur les « plus » de ce métier, les aides à l'installation, etc.
- Partage d'expériences d'une Ama future retraitée auprès de futures Ama.
- Fluidifier les passerelles entre accueil collectif et accueil individuel.
- Développer auprès des jeunes des solutions numériques pour l'orientation à l'instar de la Start-up « Hello Charly » (entreprise solidaire et d'utilité sociale) des campagnes de communication spécifiques permettant de faire connaître et susciter l'attractivité des métiers de la petite enfance et de l'animation. Mise en place d'actions sur les réseaux sociaux, tchat, repérage des « jeunes invisibles », tests métier...

Expériences territoriales

Mise en place sur 4 territoires (EPCI) de l'Oise des réunions « petite enfance » 3 fois par an avec toutes les directrices d'Eaje. Dernièrement, a été abordé les modalités de la Psu et des bonus. Il ne s'agit pas de formation qualifiante, mais en connaissant le système, les directrices de ces Eaje contribuent à une meilleure adéquation offre/demande.

Sur le territoire de l'ACSO (EPCI de l'Oise), des politiques ont été mises en place pour maintenir l'accueil des enfants conformément à l'agrément Pmi : partenariat avec une association d'insertion professionnelle (réseau coup de main) permettant d'avoir recours à du personnel rapidement en CDD (ville de Nogent). Depuis septembre 2022, du fait d'un bonus mixité sociale important perçu par la Caf en 2021, la ville de Creil a recruté 3 agents supplémentaires (dits « agent volant de remplacement ») permettant aux différentes structures de ne pas fonctionner à flux tendue et maintenir l'offre d'accueil des enfants notamment sur l'accueil occasionnel (car ces places étaient souvent fermées en cas d'absence du personnel).

Thème 3 : Garantir une qualité d'accueil équivalente entre les différents modes d'accueil

L'accompagnement et le suivi conjoint avec les services PMI seraient intéressants mais les structures Paje et les Mam échappent, pour la majeure partie d'entre-elles, à l'accompagnement de la Caf. Lors des visites conjointes, il est abordé avec les directrices de crèche le fonctionnement, la formation des personnels, les projets avec les parents, les axes d'amélioration... Créer du réseau entre directrices de crèches serait intéressant pour permettre à certaines de trouver des idées dans l'organisation de leurs structures.

Freins identifiés

- Les RPE font un suivi et un accompagnement des professionnels de qualité. Dans les bilans, il ressort le manque du partenariat étroit avec les services de suivi de Pmi. Reste qu'un certain nombre d'assistant maternels ne participent pas aux actions des RPE. Les actions d'accompagnement à la formation continue sont généralisées et fonctionnent.
- Inégale répartition des modes d'accueil individuel et collectif selon les territoires, déploiement récemment de micro-crèches PAJE au détriment d'EAJE (création ou agrandissement), implantation de MAM avec parcimonie.

Innovations/solutions proposées

- Systématiser la mise en place d'accompagnement bipartite (Caf/Pmi) hors visite Pmi des Eaje.
- Rendre plus visible et plus accessible le cadre normatif, la réglementation.
- Améliorer la connaissance du travail complémentaire entre chaque acteur et des prérequis de chaque acteur (travail « interne » aux services, puis communication externe).
- L'auto-évaluation en continu des projets pédagogiques : inclure dans le projet pédagogique la notion d'actions, d'objectifs, d'indicateurs (comme une fiche action) pour faciliter l'évaluation.
- Ecriture partagée du projet pédagogique avec l'ensemble les salariés de la structure (et association des familles pour une meilleure prise en compte du besoin).

Expériences territoriales

Depuis le décret d'août 2021 et de la réforme des services aux familles, l'analyse des pratiques devient obligatoire, la Caf accompagne techniquement et financièrement ces nouveaux projets.

Actions inscrites au plan d'action des CTG : mener un état des lieux sur le fonctionnement des structures d'accueil petite enfance de l'ensemble du territoire (Paje et PSU) et accompagner les projets de création de crèches et de MAM d'ordre privé.

Thème 4 : Clarifier la gouvernance de la politique d'accueil du jeune enfant et le périmètre du service public de l'accueil du jeune enfant

Actuellement la compétence de la petite enfance est facultative pour les collectivités, elle peut devenir obligatoire à condition de plus les accompagner financièrement.

Freins identifiés

- Pour les acteurs locaux, les champs de compétences entre la Pmi et la Caf ne sont pas toujours très clairs. Confusion, incompréhension.
- Certains élus vivent assez mal les allers-retours avec la Pmi qui ralentissent les projets.
- La trajectoire de développement dépend essentiellement de la volonté politique locale d'investir à long terme dans l'accueil des enfants de façon globale. Quand des élus ne portent pas le projet avec le budget qui va avec celui-ci ne voit pas le jour. A l'échelle du monde rural cela paraît compliqué, il faut forcément de la mutualisation mais là les désaccords politiques et de personnes dominant souvent... au détriment des habitants.
- Mille-feuille territoriale. Certaines collectivités sont attachées à conserver la compétence petite enfance, d'autres aimeraient l'avoir dans le cas où elles ne l'ont pas, ou enfin au contraire, la transférer si elles l'ont. Cette compétence est vécue différemment (charge / opportunité).

Innovations/solutions proposées

- Le développement des postes de chargés de coopération encouragé dans le cadre du déploiement des CTG en particulier sur le champ de la petite enfance.
- Création dans l'Oise (à l'instar d'autres départements) d'un réseau associant des structures Psu et Paje (Sdsf Oise, création d'un réseau départemental des Eaje)

- Création d'un seul mode de fonctionnement pour améliorer l'accessibilité (notamment financière) des Eaje à toutes les familles.
- Faciliter le financement du fonctionnement (uniformisation pour un reste à charge équitable et similaire pour les familles quel que soit le mode d'accueil).
- La demande d'accueil plébiscitée est collective, mais l'offre est majoritairement individuelle. Ne peut-on pas imaginer un parcours d'accueil : accueil individuel puis accueil collectif en fonction de l'âge de l'enfant (et de ses besoins).

Expériences territoriales

Le niveau de compétence paraît une des solutions pour que les actions à mener sur un EPCI soient efficaces. Pour exemple, la CCPOH (un des EPCI du 60) qui regroupe toutes les compétences « petite enfance », « enfance » et « jeunesse » a réparti les places d'accueil sur l'ensemble du territoire en identifiant où les besoins étaient les plus forts. Antérieurement seule la ville centre avaient les structures et certains villages une halte-garderie. Actuellement, les actions menées le sont pour tous les habitants, des passerelles se font avec les accueils de loisirs maternels notamment, autour de l'accueil des enfants porteurs de handicap aussi. Pas de fermeture de toutes les places au mois d'août, de ce fait les parents ont le choix et le personnel aussi sur les congés d'été.

Thème 5 : Améliorer l'information, l'orientation des familles et accompagner les parents sans solution

Deux missions principales des Rpe : accompagnement des parents et accompagnement des professionnels de l'accueil individuel notamment les Ama.

Freins identifiés

- Inégalité de la couverture territoriale par les RPE. Nécessité d'atteindre le 100% dans l'Oise : 1 EPCI non couvert et 2 partiellement.
- Territoires plus ou moins en tension quant à la demande/offre en modes d'accueil
- Chaque gestionnaire à ses propres critères d'attribution, ils ne sont pas forcément connus et affichés.
- Selon les territoires, les RPE ne travaillent pas suffisamment avec les élus des petites communes. Il faut continuellement qu'ils se fassent connaître (rdv avec secrétaire de mairie, réalisation d'ateliers dans la commune (itinérance)).

- Manque de visibilité de monenfant.fr
- Places disponibles en EAJE, Micro-crèche, Mam non renseignées sur le site monenfant.fr
- Sur monenfant.fr, le département de l'Oise n'est pas ouvert à la « demande d'information sur les modes d'accueil »
- Pas de possibilité de déposer sa demande en ligne sur monenfant.fr ou caf.fr

Innovations/solutions proposées

- Dans le cadre du parcours de recherche d'un mode d'accueil par les parents, systématiser une proposition de rdv « parents-Rpe » (pendant la grossesse), à partir d'une requête. Ceci pour permettre aux Rpe d'être davantage un véritable observatoire de la demande d'accueil (guichet unique qui correspond à une des missions renforcées facultative des Rpe). Demande centralisée auprès d'un unique acteur de territoire. Si l'information est centralisée, il sera plus aisé d'identifier les territoires où l'offre est à développer (au plus près de la demande).
- Améliorer l'ergonomie du site monenfant.fr (carte interactive par exemple) afin qu'il soit un outil performant et un réflexe dans la recherche d'un mode d'accueil, qu'il soit suffisamment à jour pour faciliter la recherche, idem pour l'utilisation par les Eaje, Mam, Ama pour mettre à jour leur profil.

Expériences territoriales

Mise à disposition gracieusement des salles communales pour les ateliers du RPE.

Thème 6 : Améliorer l'accessibilité de l'offre d'accueil à toutes les familles

Question : L'accueil des jeunes enfants doit-il être, pour tout ou partie, gratuit ? Pour qui ? Dans quelles conditions ?

Une participation familiale, même minimale, semble nécessaire. Le barème des participations familiales pour les structures, Psu le permet (plancher). Ce barème est équitable et permet justement de lever le frein financier qui pourrait empêcher certaines familles de fréquenter un Eaje Psu. La Caf et les collectivités participent, les familles doivent également prendre « leur » part.

Freins identifiés

- Manque un guichet unique d'inscription (en ligne ou physique) sur tous les territoires
- Pas d'accompagnement des parents sans solution
- L'accueil d'enfants porteurs de handicap n'est pas assez développé dans les structures
- Sur le sud de l'Oise, difficile avec le développement de micro-crèches Paje et de Mam où les conditions tarifaires sont « floues ». Il y a une telle demande des familles que les tarifs des AMA indépendantes augmentent et les Eaje Psu ne peuvent pas accueillir tout le monde. Pour exemple, création d'une commission d'attribution des places pour la ville de Senlis : 210 demandes pour 40 places disponibles la moitié des demandes sont des familles ayant déjà un mode de garde mais souhaitent changer car trop chères.
- L'accessibilité via le parcours AVIP sur ces territoires n'intéresse pas les élus qui craignent de stigmatiser la structure et de ne plus répondre aux demandes des autres familles. A noter également le manque d'incitation financière pour les structures porteuses.

Innovations/solutions proposées

- Déploiement des crèches AVIP, ne pourrait-on pas imaginer une aide financière pour les gestionnaires qui s'inscrivent dans cette démarche. Pour beaucoup de gestionnaire, cette démarche est perçue comme une « contrainte » et surtout un risque de perte financière. De plus, il existe une hétérogénéité des reconnaissances de crèches AVIP d'une Caf à l'autre = non équitable pour les structures = nécessité d'avoir des critères homogènes
- Mise en place de proposition de rdv collectif à chaque grossesse déclarée, pour présenter localement les droits et l'offre de garde (rdv Caf/Rpe/Pmi).
- Inscription dans les CTG de la mise en place des actions de sensibilisation et de formation pour renforcer l'accueil d'enfants porteurs de handicap.

Expériences territoriales

Sur le territoire de l'ACSO (1 des EPCI de l'Oise), les familles modestes ont peu recours aux services d'un assistant maternel pour des raisons financières, certaines communes accordent des priorités d'inscription pour ces familles qui souhaitent un mode de garde collectif où le reste à charge est moindre.

Des actions de partenariat avec Coallia (association d'accueil des personnes fragilisées), les centres sociaux et le Conseil départemental sont développées en lien avec les EAJE de

Montataire, Nogent sur Oise et Creil visant à réserver des places aux enfants dont les familles sont en insertion sociale.

Thème 7 : Fluidifier des parcours d'accueil

Du fait de la pénurie, les familles choisissent le mode de garde en fonction de l'offre de leur territoire.

Freins identifiés

- Les animatrices/eurs de RPE et les directrices/directeurs de structures font le constat que certains enfants sont, sur une semaine, accueillis par 2 à 3 modes de gardes différents en raison des problèmes d'accessibilité et de coût. Pour exemple : la halte-garderie, l'assistante maternelle et le parent en télétravail.

Innovations/solutions proposées

- Proposer des rentrées échelonnées à l'école maternelle (septembre et janvier) peut constituer une réponse au déterminisme du mois de naissance de l'enfant en matière d'accès à une place d'accueil et être facilement mis en place.

Expériences territoriales

Action innovante sur un territoire, unique dans l'Oise, la classe passerelle qui permet d'offrir à des enfants de moins de 3 ans, issus de familles peu francophones ou allophones et habitant un territoire prioritaire (QPV), un cadre privilégié de préscolarisation dans le but de favoriser leur socialisation, développer leurs compétences langagières et faciliter leur entrée à l'école maternelle.

Les élus d'autres communes sont réticents à développer ce type de projet dans leurs communes pour des raisons de locaux et financières.

D'autres actions sont mises en place dans les EAJE à savoir des ateliers passerelles entre l'EAJE et l'école maternelle qui facilitent l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Pas-de-Calais



Consultation territoriale dans le cadre du Conseil National de la Refondation : Vers un service public de la petite enfance

Comité Départemental des Services aux Familles du Pas-de-Calais

Synthèse des propositions émises par les différents partenaires

Rappel des modalités de consultation définies localement :

Envoi d'un questionnaire par mail à l'ensemble des partenaires impliqués dans le CDSF dernièrement installé avec le préambule suivant :

Le ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées a souhaité conduire une grande concertation sur le service public de la petite enfance, à l'échelle nationale et territoriale.

Les Comités Départementaux des Services aux Familles sont invités à organiser des consultations locales ayant pour objectifs de :

- ✓ Valoriser des expériences locales susceptibles d'être essaimées sur d'autres territoires
- ✓ Proposer des solutions de court et moyen terme permettant de répondre aux freins identifiés

Localement, le Schéma Départemental des Services aux Familles 3^{ème} génération étant en phase d'élaboration, cette consultation serait de nature à enrichir nos travaux à venir. Aussi, en votre qualité de membre du Comité Départemental des Services aux Familles du Pas-de-Calais, nous souhaiterions recueillir vos avis et réflexions sur certaines problématiques identifiées dans la consultation nationale.

Afin de rendre ce questionnaire plus aisé à renseigner, nous vous adressons 9 questions ouvertes s'articulant avec les 4 orientations identifiées pour le futur SDSF du Pas-de-Calais.

Les propositions suivantes ont fait l'objet d'une compilation par la Caisse d'Allocations Familiales en tant que Secrétaire Général du SDSF.

Ces propositions ne sont pas classées par ordre d'importance.

1. Comment, selon vous, remédier à la pénurie de professionnels formés dans les établissements d'accueil du jeune enfant ?

Proposition 1 : Agir au niveau du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales afin de mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins du territoire. (En prévoyant rapidement une augmentation du nombre de places en formations initiales ou continues afin de répondre aux problématiques actuelles : EJE, auxiliaire de puériculture, ...)

Proposition 2 : Inscrire les départs en formation continue des professionnels dans une logique de développement des compétences et prévoir en conséquence des modalités de remplacement adaptées

Proposition 3 : Renforcer la connaissance des métiers de la petite enfance auprès des différents acteurs de l'insertion. (Pôle Emploi, Mission Locale, acteurs du SPIE, associations d'insertion, ...)

Proposition 4 : Mettre en œuvre des campagnes de communication permettant de susciter chez les jeunes, l'envie de travailler auprès des jeunes enfants et permettant de valoriser davantage les métiers de la petite enfance (Liens possibles avec les Etablissements Scolaires)

Proposition 5 : Favoriser une meilleure qualité de vie au travail pour les professionnels de la petite enfance (gestion des amplitudes horaires, gestion de la fatigue, meilleure valorisation des temps de travail, de préparation, d'analyse de pratiques réalisés hors présence enfants)

Proposition 6 : Envisager une revalorisation salariale des différents métiers exerçant dans les établissements d'accueil du jeune enfant

Proposition 7 : Réinterroger les modalités d'accès à un poste dans la fonction publique (question du concours qui reste un frein considérable au recrutement)

2. Comment, selon vous, restaurer l'attractivité du métier d'assistant maternel ?

Proposition 1 : Mieux valoriser le métier d'assistant maternel en développant l'information et la communication, en mettant davantage en avant la dimension collective de l'accueil au travers de la participation aux animations des RPE ou en cas d'exercice en MAM (La dimension collective étant fortement sollicitée par les parents).

Proposition 2 : Accompagner davantage les futurs candidats dans la construction de leur projet professionnel : par rapport à leur environnement de travail, aux conditions matérielles, aux frais à engager, à leur conciliation vie personnelle-vie professionnelle, à la possibilité d'exercer en MAM, à leur lieu d'habitation (rémunération parfois plus faible sur certains secteurs géographiques, besoins de garde en accueil individuel différents d'un secteur géographique à l'autre)

Proposition 3 : Relancer le développement des crèches familiales qui permettent un exercice du métier encadré, accompagné avec des temps collectifs et qui permettent aux assistants maternels de ne plus être dans la relation directe « employeur-parent /salarie-assistant maternel »

Proposition 4 : Envisager une revalorisation salariale du métier d'assistant maternel

Proposition 5 : Inscrire les départs en formation continue des assistants maternels dans une logique de développement des compétences et prévoir en conséquence des modalités de remplacement adaptées

3. De votre point de vue, quels sont les principaux freins au développement quantitatif de l'offre ? (Soutien financier, ingénierie, foncier, ...)

- L'aspect financier : peur de certains élus locaux de s'engager dans le financement du fonctionnement d'un équipement PSU (d'autant plus que, dans certains cas, les Micro-crèches en mode PAJE offrent un accueil sur leur territoire.)
- Une méconnaissance de certains élus et techniciens des enjeux de développement territorial et d'attractivité liés à l'engagement dans une politique petite enfance (augmentation de la population, maintien des effectifs scolaires, impacts sur l'insertion professionnelle pour les parents, ...)
- Une méconnaissance de certains élus et techniciens des enjeux de la petite enfance, notamment sur les missions sociales des lieux d'accueil (accueil pour tous, lutte contre les inégalités, prévention, ...) ainsi que sur la dimension « épanouissement et développement de l'enfant ». La crèche est parfois perçue uniquement comme un moyen de garde pour les parents qui travaillent.
- Une difficulté pour les opérateurs privés non lucratifs de trouver des locaux adaptés et à loyer accessible sur certains territoires
- La durée des mandats des élus locaux parfois trop courte pour élaborer des projets concertés et des projets parfois remis en cause par l'équipe municipale suivante en cas de changement
- La pénurie et les difficultés de recrutement des personnels
- Question de la compétence non obligatoire. Le développement quantitatif est donc uniquement lié à des volontés politiques locales.

4. Quelles solutions pourraient être envisagées pour augmenter l'offre d'accueil ?

Proposition 1 : Mieux soutenir et accompagner les collectivités (communes et communauté de communes) en ingénierie et montage de projet ou proposer des solutions « clés en main » (cf. action du consortium avec M. Dumoulin)

Proposition 2 : Sensibiliser les élus et techniciens des collectivités d'une part, sur les enjeux de développement territorial et d'attractivité et d'autre part, sur les enjeux de la petite enfance (cf. question 3)

Proposition 3 : Renforcer la communication et l'accompagnement des élus sur les territoires les moins bien couverts

Proposition 4 : Bonifier la PSU sur les horaires atypiques pour inciter les partenaires à proposer des accueils répondant à tous les besoins des familles (tôt le matin, tard le soir, voire accueil de nuit)

Proposition 5 : Mieux soutenir financièrement le développement des projets d'accueil collectif itinérant sur les territoires ruraux

5. Comment assurer un développement équilibré et régulé de cette offre d'accueil, en favorisant, en particulier, les territoires les moins bien couverts ?

Proposition 1 : Réaliser des diagnostics partagés et concertés sur les territoires avec l'ensemble des acteurs concernés et susciter une plus forte implication des collectivités locales dans les projets petite enfance (lien avec les démarches de Ctg)

Proposition 2 : Prévoir le passage systématique de nouveau projet dans une Commission Départementale réunissant a minima la CAF, la MSA, la PMI (Cf : instance IDEM dans le Pas-de-Calais)

Proposition 3 : Définir les conditions administratives et juridiques permettant à la PMI **de refuser l'implantation d'un équipement** sur un territoire suffisamment couvert, répondant aux besoins et ayant reçu un avis défavorable de la Commission Départementale (cf. proposition 2)

Proposition 4 : **Développer l'accompagnement des porteurs de projet** par les opérateurs spécialisés en petite enfance, dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire, dans l'accompagnement à la création d'entreprises, ...

Proposition 5 : Encourager le développement des MAM comme moyen de réponse sur les territoires les moins bien couverts

Proposition 6 : Renforcer le financement multi-partenarial des projets sur les territoires peu couverts (investissement)

6. Comment assurer une qualité d'accueil équivalente entre les différents modes d'accueil ? (Multi-accueil, Micro-crèche, Maison d'Assistants Maternels, accueil au domicile par les assistants maternels, ...)

Proposition 1 : Développer la formation continue et l'animation d'un réseau entre les professionnels intervenant dans les différents modes de garde (ex : Parmi les collectivités disposant de la compétence « petite enfance » s'appuyer sur les RPE pour réunir les opérateurs locaux volontaires et animer le réseau : **partage d'expérience, conférence...**)

Proposition 2 : Développer des projets et des actions en commun pour les différents équipements présents sur un même territoire (ex : lors de la semaine de la petite enfance)

Proposition 3 : Favoriser des conditions d'accueil identiques pour toutes les structures collectives : nombre de professionnels en adéquation avec les particularités des territoires, nombre de personnes suffisantes auprès des enfants, ...

Proposition 4 : Prévoir une formation initiale plus longue pour les assistants maternels et des modules spécifiques en formation continue

Proposition 5 : S'appuyer sur la Charte Nationale d'accueil du jeune enfant et inciter à sa mise en œuvre dans tous les modes d'accueil. Décliner les thèmes de cette charte dans les projets des différentes structures

Proposition 6 : Favoriser la mise en œuvre d'une réflexion autour de la Charte Nationale d'accueil du jeune enfant au sein des RPE et la diffuser plus largement auprès des assistants maternels.

Proposition 7 : A partir de cette Charte, favoriser des temps d'échange et de ressourcement entre professionnels petite enfance individuel et collectif, y compris les micros-crèches PAJE et les MAM, les partenaires et les élus d'un même territoire.

Proposition 8 : Inciter les gestionnaires à constituer leurs équipes à partir des objectifs qualitatifs de la Charte et des spécificités du public accueilli en prévoyant si nécessaire des moyens supplémentaires au-delà de la réglementation en vigueur

7. Comment fluidifier au mieux les parcours d'accueil et l'accompagnement des transitions entre la famille, l'accueil en crèche/chez l'assistant maternel et l'école ?

Proposition 1 : (Re)-définir le concept de « lieux-passerelle », « classes-passerelle », « actions passerelle »

Proposition 2 : (Re)-définir la gouvernance et le pilotage de ces différents projets (**Pilotage par les Caf ?**, par l'Education Nationale ?, ...) et prévoir des moyens financiers spécifiques pour permettre leur développement

Proposition 3 : Mieux communiquer sur et promouvoir les lieux-classes-actions passerelles entre l'école, les structures d'accueil de la petite enfance et les enfants gardés dans la famille, le plus en amont possible de la première scolarisation.

Proposition 4 : Envisager l'animation de ces lieux par des professionnels qualifiés et intégrer la participation des parents comme une dimension incontournable du projet

Proposition 5 : Essayer les bonnes pratiques des territoires (Ex : journée ou demi-journée de visite et d'immersion des enfants accueillis dans les crèches au sein de l'école. Via les RPE, les assistants maternels pourraient visiter et/ou réaliser une activité au sein de l'école.)

Proposition 6 : Inciter à la création d'espaces parents qui puissent favoriser la mise en lien des acteurs sur un territoire (écoles, crèches, familles, Assistants maternels) et ainsi garantir une meilleure continuité éducative pour le jeune enfant et rassurer les parents sur ces transitions

Proposition 7 : Penser des pôles enfance/famille pour favoriser la proximité des acteurs dans des mêmes lieux et permettre ainsi le développement d'échange et de partenariat sur des projets communs. (Exemple : Pôle Educatif Val de Scarpe Arras)

8. Comment assurer un accueil à toutes les familles, en particulier pour les familles fragilisées ? (Familles en situation de pauvreté, familles monoparentales, parents en parcours d'insertion professionnelle, ...)

Proposition 1 : Poursuivre l'accompagnement sur le développement des crèches AVIP en réfléchissant à un modèle de financement incitatif et pérenne.

Proposition 2 : Mieux former les partenaires de l'insertion à la question de l'impact d'une démarche d'insertion professionnelle sur la parentalité, la relation parents-enfants, la séparation

Proposition 3 : Favoriser l'interconnaissance entre les acteurs de l'insertion, les acteurs de l'accompagnement social et les acteurs de la petite enfance

Proposition 4 : Amplifier les temps d'analyse de pratique et d'écoute pour les professionnels accompagnant les enfants issus de familles fragilisées

Proposition 5 : Favoriser le développement de dispositifs « d'intermédiation » petite enfance et en assurer un financement pérenne (action menée dans le Pas-de-Calais avec l'Etablissement Public Départemental Enfance Famille dans le cadre de l'AMI « accueil pour tous »)

Proposition 6 : Poursuivre le travail de déculpabilisation des familles **qui n'ont pas d'emploi à faire garder leur enfant à l'extérieur de la structure familiale en promouvant davantage le rôle émancipateur et éducatif des structures d'accueil** pour tous les enfants avant la scolarisation.

Proposition 7 : Développer des ateliers parents-enfants au sein ou à proximité des Eaje pour faciliter la séparation et développer le lien de confiance entre les parents et les professionnels

Proposition 8 : **Mettre en œuvre des EAJE « éphémères »** dans les Centres Sociaux pour développer la socialisation de l'enfant, en soutien à la parentalité et pour permettre aux parents de souffler

Proposition 9 : **Poursuivre le développement de l'accueil des enfants porteurs** de handicaps dans les équipements et accueil individuel en créant des référents handicap en lien avec le Sdsf et les Ctg

9. Comment améliorer l'adéquation entre l'offre de formation « petite enfance » et les besoins identifiés ?

Proposition 1 : Mettre en place un observatoire des besoins en matière de formation initiale et continue ainsi que sur les **besoins en lieux de stage en mobilisant l'ensemble des employeurs concernés sur la région (besoins actuels et à venir** dans une logique de GPEC)

Proposition 2 : Inciter les organismes de formation à décentraliser davantage leurs formations et à développer une offre sur mesure (en référence aux professionnels qui obtiennent une partie de leur VAE par exemple)

Proposition 3 : Poursuivre et amplifier les **mesures de développement de l'apprentissage et la prise en charge incitative** pour les employeurs

Proposition 4 : **Créer une instance (départementale ou régionale) entre les gestionnaires d'équipements, les écoles de formation, les organismes financeurs (Région, ...)** afin de mieux identifier les besoins et adapter l'adéquation de l'offre aux besoins

Puy-de-Dôme

Fiche d'identité de la consultation locale

Département : Puy de Dôme

Date de l'atelier ou groupe de travail : du 26/09/2022 au 03/06/2023 (date réalisation de l'action)

Participants :

- Acteurs de l'accueil individuel (AM ; RPE ; FEPEM...)
- Acteurs de l'accueil collectif (Eaje publics, privés, associatifs, ACEPP...)
- Acteurs de l'emploi et de la formation (Pôle Emploi ; Missions locales ; CNFPT ; organismes de formation...)
- Institutions : DDETS ; Conseil départemental (PMI) ; CAF

Thématique de la consultation

- ❑ N° du thème abordé : n°1
- ❑ Questions posées lors de l'atelier :
 - Quels leviers pour restaurer l'attractivité des métiers ?
 - Comment améliorer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins ?
- ❑ Modalités d'animation de l'atelier :
 - Réunions partenariales

Freins identifiés

> Vieillessement des professionnelles

> Manque d'attractivité des métiers : isolement des AM ; horaires de travail ; conditions de travail ; manque de formation ; manque de reconnaissance ; ...

Solutions proposées et expériences territoriales à essayer :

Salon des métiers de la Petite Enfance : mieux faire connaître les formations et les métiers en accueil individuel et collectif.

En réunissant les acteurs de l'emploi, de la formation (CAP AEPE ; Infirmières Puer ; EJE ; ...) et des professionnels de ces métiers.

Cible : collégiens, lycéens, étudiants, personnes en reconversion professionnelle, demandeurs d'emploi, ...

3 pôles :

1. Formation/Financements/Emploi
2. Découverte des métiers (avec des pros)
3. Recrutement avec des gestionnaires de structures du département + Pôle Emploi

Selon le bilan réalisé à l'issue, perspective d'un renouvellement de l'événement. Capitalisation sur cette dynamique partenariale pour travailler à d'autres actions.

Documents joints

- Photos de l'atelier :
- Etudes, cahier des charges, tout document alimentant la consultation :

Fiche d'identité de la consultation locale

- Département :** Puy de Dôme
- Date de l'atelier ou groupe de travail :** septembre 2022 et toujours en cours
- Participants :** Comité AVIP Puy de dôme : DDETS ; Conseil départemental (PMI ; service Insertion) ; Pôle Emploi ; CAF 63

Thématique de la consultation

- ❑ N° du thème abordé : n°6
- ❑ Questions posées lors de l'atelier : Quelles solutions d'accueil sont adaptées aux parents les plus éloignés de l'emploi et à leurs enfants ?
- ❑ Modalités d'animation de l'atelier : Comment favoriser le recours de ces familles aux modes d'accueil ?
réunions partenariales

Freins identifiés

2ème frein identifié dans le Protocole Emploi/Modes d'accueil.

- Coût élevé de l'accueil individuel pour les familles
- Manque de connaissance des modes d'accueil par les acteurs d'accompagnement vers l'emploi.
- Manque de places sur des demandes spécifiques (horaires atypiques ; accueil d'urgence...)

Solutions proposées et expériences territoriales à essayer :

1. Aller à la rencontre des acteurs de l'IAE pour présenter les modes d'accueil.
2. Diffusion d'une enquête auprès des acteurs de l'IAE + Pôle Emploi + Missions locales pour recenser les besoins des publics en insertion en mode de garde.
3. Réunions avec les gestionnaires de crèche en QPV pour impulser la démarche AVIP.
4. Nomination de référents par agences locales Pôle Emploi : point de contact des gestionnaires de mode de garde du territoire concerné.
5. Sensibilisation des crèches à l'accueil de ce public en insertion.

Perspectives :

Lancement d'un appel à candidature AVIP fin 2023 porté par le comité AVIP départemental.

Documents joints

- Photos de l'atelier :
- Etudes, cahier des charges, tout document alimentant la consultation :

Pyrénées-Orientales

Fiche d'identité de la consultation locale - Thème 6

Département	Pyrénées-Orientales
Date de l'atelier ou du groupe de travail	27 mars 23 9h -11h : consultation des parents. à 14h : consultation des partenaires.
Participants	<p>1 - Consultation parents</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Parents d'un enfant de moins de 3 ans en démarche d'insertion ➤ Caf : <ul style="list-style-type: none"> - Frédérique MAS : conseillère thématique parentalité et accompagnement des familles - Alice Pézé : coordonnatrice du Réaap - Fatiha SBAGHI, en appui en sein du département action sociale <p>2 - Consultation partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> > <u>Caf</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Yann MONTAGNE : responsable cellule appui au pilotage d'action sociale - Céline FITA : conseillère thématique petite enfance, enfance, jeunesse - Frédérique MAS : conseillère thématique parentalité et accompagnement des familles ; <u>retour suite à questionnaire parents.</u> - Fatiha SBAGHI, en immersion en sein du département action sociale, en soutien à l'animation et la production administrative dans le cadre du SDSF. > <u>Département</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Sandrine RIVIERE : Responsable de l'Unité Accueil Jeune Enfant de la Protection maternelle et infantile - Nathalie BROTONS : Coordinatrice Insertion- Chargée de projets – Direction de l'Insertion et du logement > <u>Education Nationale</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Florence CAILLIS-BONET : Conseillère pédagogique départementale maternelle > <u>Mutualité Sociale Agricole</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Lucile RIU : Chargée de développement - Service de l'action sanitaire et sociale > <u>Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Véronique CHIVALIER : Gestionnaire instructeur administratif en charge de l'Hébergement et Accompagnement des publics les plus démunis > <u>Service d'Aide et d'accompagnement à domicile Reseda - Association « Enfance catalane »</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Valérie BARTHES : Cadre de secteur > <u>Fondation Apprentis d'Auteuil - petite enfance</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Adrien BONET : responsable équipement accueil jeunes enfants labellisé Avip (à vocation insertion professionnelle)

Thématique de la consultation

N° du thème abordé	6 Améliorer l'accessibilité de l'offre d'accueil à toutes les familles
Questions posées lors de l'atelier	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consultation parents – Connaissance de l'offre <i>individuelle, collective et parent-enfant (LAEP)</i> <ul style="list-style-type: none"> → Quelles sont les différentes offres d'accueil du jeune enfant que vous connaissez ? – Fréquentation des services <ul style="list-style-type: none"> → Les avez-vous déjà utilisés ? <li style="padding-left: 40px;">Si oui, préciser : lesquels et dans quelles circonstances <li style="padding-left: 40px;">Si non, préciser : par choix, par manque de connaissance, par manque de place, du fait du coût → Pour quelles raisons selon vous utiliser l'un ou plusieurs de ces services ? – Leviers et freins <ul style="list-style-type: none"> → Qu'est-ce qui peut faciliter l'accès à une offre d'accueil pour les parents ? → Qu'est-ce qui peut freiner l'accès aux services ? – Propositions pour faciliter le recours des familles ▪ Consultation partenaires Comment améliorer le recours aux modes d'accueil pour les enfants de familles les plus éloignées de l'emploi
Modalités d'animation de l'atelier	<p>Consultation parents Réunion en présentiel, animation Caf</p> <p>Consultation partenaire Animation Caf Réunion hybride : présentiel et distanciel</p>

Freins identifiés

Pour les parents

Freins relatifs aux EAJE

- Pour accéder à une place en EAJE, la demande doit être anticipée et effectuée durant la grossesse car les délais sont longs pour obtenir une place.
- Les EAJE n'explique pas toujours la tarification qui reste incompréhensible pour certains parents.
- Beaucoup de justificatifs sont demandés aux parents lors de l'inscription et sont parfois difficiles à fournir pour les parents lors que la situation familiale est tendue (exemple : séparation conflictuelle).
- Cadre rigide car les horaires sont fixes et pas adaptables.
- Un parent a été confronté à un refus d'inscription car en CDD.

Freins relatifs aux Assistants maternels

- Contrat sur l'année scolaire, pas de souplesse
- Lorsqu'il faut fournir le repas, le lait, les couches ... la logistique est importante (préparation des repas en amont) et engendre un surcoût.

Freins communs

- Pas de souplesse dans le contrat si la situation change, ou si le planning du parent est modifié. Ainsi, une journée disponible imprévue pour le parent qu'il souhaite passer avec son enfant est facturée.
- Fermeture de l'ensemble des services (EAJE et assistants maternels) en août et en décembre sans solution de remplacement organisée. Les parents doivent de débrouiller par eux-mêmes.
- Les propositions d'activité sont très variables d'une structure ou d'un assistant maternel à l'autre.
- Les parents manquent d'information sur les différents modes d'accueil et aides associées et l'information sur le site monenfant.fr n'est pas à jour.
- Pas de modes d'accueil en horaires décalés (exemples de parents travaillant dans la restauration ou en milieu hospitalier). Il faut mixer les modes d'accueil pour couvrir l'amplitude de travail ce qui reste difficile pour les parents n'ayant pas d'entourage familial de proximité.
- Certains parents sont contraints de choisir leur emploi, ou d'envisager une reconversion professionnelle, pour s'adapter aux modes d'accueil (exemple : travailler uniquement en intérim pour pouvoir accepter des missions sur des horaires adaptés aux modes d'accueil ; à la suite d'une séparation du couple, impossibilité de reprendre une activité dans la restauration car les horaires ne sont pas adaptés aux modes d'accueil).

Pour les professionnels

Méconnaissance de certains professionnels concernant l'offre proposée et ses modalités d'accès, et offre insuffisamment adaptée

- **Un effet de seuil négatif pour les places en crèches Avip¹.** Pour les acteurs de l'orientation et de l'insertion à l'emploi (Conseil départemental, Pôle emploi, MLJ) l'offre des « dispositifs fléchés insertion » type crèche Avip est théoriquement facile à activer mais, du fait d'un nombre insuffisant de places et d'un maillage territorial très faible et d'une communication à améliorer, ce service est parfois mal connu des professionnels qui orientent peu vers celui-ci.
- **Des solutions d'accueil parfois difficiles à appréhender pour les professionnels en charge de l'insertion.** Celles-ci sont nombreuses, mais avec des modalités parfois complexes d'où une difficulté d'appropriation et de restitution auprès des familles pour les orienter en fonction de leurs besoins et de leurs moyens.
- **Certains dispositifs restent mal connus, voire pas connus du tout,** comme par exemple la possibilité d'intervention des techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF) - proposée par des services d'aides à domicile – en direction des monoparents en situation d'insertion socioprofessionnelle dont l'offre est pourtant susceptible de lever plusieurs types de freins et de répondre à différents besoins : garde ponctuelle au domicile de la famille, accompagnement à la démarche de socialisation en crèche par exemple, accompagnement dans les démarches.

❑ Adaptation insuffisante de l'offre aux besoins spécifiques

- **Les services existants ne répondent pas toujours à l'urgence à laquelle est confronté un parent pour se rendre à un entretien pour une offre d'emploi ou un stage ou en cas de proposition d'embauche rapide.** Le frein est particulièrement souligné par les professionnels en charge de l'accompagnement des allocataires du RSA qui démarrent une activité professionnelle.
- Malgré des places vacantes d'accueil en structures, **les disponibilités ne sont pas toujours adaptées aux besoins des parents** au regard des jours et/ou heures libres proposés.
- Imposée ou recommandée selon les structures, la **nécessité d'anticipation de l'inscription** est un frein à l'accueil d'urgence.
- **L'accueil d'urgence peut être plus facilement solutionné par l'offre des assistants maternels mais ce mode d'accueil est souvent trop coûteux pour les familles.** La solvabilisation par le Complément de mode de garde de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Cmg-Paje) est insuffisante pour les foyers modestes, voire en situation de précarité.
- **Problématique des périodes du mois d'août et de Noël combinant à la fois fermeture d'un grand nombre de structures d'accueil et un besoin d'emploi saisonnier important** au regard du caractère touristique du département.
- **Une capacité des parents à laisser leurs enfants dans un service d'accueil parfois mal appréhendée.** Des solutions sont à trouver pour la garde d'enfant mais également pour la période d'adaptation de l'enfant. Par ailleurs, les services ou espaces d'échanges entre parents où ceux-ci peuvent échanger sur leurs craintes et difficultés restent peu nombreux et mal connus.
- Les **structures de soutien à la parentalité** – notamment lieux d'accueil enfants-parents (Laep)² sont :

¹ : Avip = dispositif national favorisant le retour à l'emploi des parents ayant des enfants de moins de 3 ans. Ce dispositif soutient les parents dans leur insertion par un accompagnement dans une démarche intensive de recherche d'emploi, réalisé par Pôle emploi ou une Mission locale et, parallèlement, leur permet d'obtenir une place en crèche pour leur enfant, pour une période de 6 à 12 mois.

Dans ce cadre, une charte nationale a été établie et signée entre le ministère des affaires sociales et de la santé, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et Pôle emploi. Cette charte fixe les principales modalités d'adhésion des établissements d'accueil de jeunes enfants (Eaje) au dispositif :

- accueillir au minimum 20 % d'enfants de moins de 3 ans dont les parents sont engagés dans une recherche d'emploi,
- accueillir l'enfant au moins 3 jours par semaine, voire moins, dans la limite d'un accueil minimal de 10 heures par semaine (en fonction du projet de retour à l'emploi engagé par le parent), et sous réserve d'accord du comité de labellisation « Crèche Avip »,
- participer à l'accompagnement global dispensé par Pôle emploi en lien avec l'ensemble des acteurs sociaux, dans le cadre d'un engagement réciproque, sur une durée initiale de 6 mois par parent

² : Le **Laep** est un lieu « ouvert » qui accueille de manière libre et sans inscription, des jeunes enfants de moins de 6 ans accompagnés d'un adulte référent (parent, grand-parent,) pour un temps déterminé. Ils jouent un rôle essentiel en matière de :

- socialisation progressive de l'enfant : ils offrent avant l'entrée à l'école, une expérience de socialisation progressive, ludique et stimulante avec d'autres enfants, en lien avec les parents, dans d'autres espaces que la maison ;

- **insuffisamment connues,**
- **en nombre trop faible** sur les Pyrénées-Orientales.

❑ **Complémentarités insuffisantes**

- **Un lien trop faible entre les politiques publiques de l'insertion et les services de soutien à la parentalité.**
- **Des parcours à l'accès à un mode d'accueil pas toujours accompagné alors que c'est le principal facteur de réussite** (exemple des territoires bénéficiant d'un guichet unique d'enregistrement de la demande d'accueil et d'un accompagnement vers la solution disponible et adaptée).

-
- *travail sur la relation parent/enfant : ils offrent une réponse appropriée aux besoins de conseils ou d'échanges avisés avec des professionnels ou d'autres parents exprimés par les familles sur l'évolution de leurs enfants ;*
 - *lutte contre l'isolement ou le besoin de répit des parents de jeunes enfants.*

Solutions proposées

Par les parents

- **L'accompagnement dans le cadre d'un parcours** est facilitant car le lien s'opère facilement entre les différents professionnels (exemple d'un parent : suivi de l'enfant à la PMI > orientation vers le Laep > orientation vers le RPE > inscription à l'EAJE)
- Créer sur un secteur géographique **une nouvelle offre de lieux spécifiques d'accueil pour des enfants d'âges différents** et permettant aux parents de ne pas avoir à effectuer de multiples déplacements : accueil des enfants avec un accompagnement collectif par un professionnel de service vers les différents lieux d'accueil (EAJE, assistant maternel, écoles maternelles et primaires).
- **Avoir accès à la crèche du secteur de son choix** pour s'adapter aux besoins des parents : proximité du lieu de travail, proximité d'une personne pouvant assurer le relai (ex : grands-parents, famille...).
- **Accès à l'école dès 2ans ½ ou en janvier.**

Par les professionnels

- **Mieux communiquer auprès des familles mais aussi des professionnels médico-sociaux de territoire et de ceux en charge de l'insertion sur :**
 - les différents types de services d'accueil existants et leurs modalités de fonctionnement (types d'accueil, tarification, ...),
 - l'offre des services d'aide et d'accompagnement à domicile pour accompagner les monoparents en insertion vers les structures d'accueil et de soutien à la fonction parentale, dont la fréquentation favorise la socialisation de leurs jeunes enfants.
- Développer l'accompagnement des familles vers les structures dans le cadre des **parcours de travail social** (Département, Caf, etc.).
- Développer un partenariat avec les « **référentes familles** » **des centres sociaux pour accompagner collectivement ces familles** vers les équipements.
- **Développer le nombre de places des services d'accueil spécifiques aux démarches d'insertion /emploi** des parents, notamment par la labellisation en « crèches Avip ».
- **Créer des aides financières nationales multi-partenariales pour soutenir les « crèches Avip » :** Département (soutien insertion, parcours renationalisation RSA, ...), Caf (PSU majorée ou bonus insertion), et Etat.
- **Accompagner la mise en œuvre d'autres modes d'accueil** en capacité de répondre au besoin d'accueil dans l'urgence et à domicile, pour les personnes en démarche d'insertion qui démarrent une activité professionnelle (emploi ou formation).
- **S'appuyer sur les maisons des 1 000 premiers jours** pour développer un lien avec **les services d'insertion socioprofessionnelle afin de faciliter les parcours d'insertion des parents** (modalités à définir dans le projet de fonctionnement).
- **Favoriser l'accompagnement du parcours de recherche** d'un mode d'accueil, en privilégiant les services dédiés (exemple RPE guichets uniques).
- **Développer les retours de terrain** des conseillers insertion et travailleurs sociaux du Département concernant les problématiques de recherche d'un mode d'accueil des parents en démarche d'insertion de manière à les cibler comme un **élément d'évaluation dans le cadre des Conventions territoriales globales (CTG).**

Expériences territoriales à essayer

- ❑ **Essaimage de la mise en œuvre des dispositifs locaux de partenariat entre les services de PMI et les EAJE pour accompagner l'accès à l'accueil.**

Ex : Familles de Perpignan suivies par le CD dans le cadre de la prévention – Accueil du jeune enfant sur Perpignan ((AJEP) - ou de la protection -Accueil Réseau Protection de l'Enfance pour le Jeune Enfant (ARPEJE) - de l'enfance mais nombre de ces foyers sont généralement confrontés à diverses difficultés dont l'absence d'activité professionnelle

Ајеря	Arpejeя
<p>Potentiellement, toutes les familles suivies ayant des enfants en bas âge pourraient être orientées vers les structures d'accueil de la Ville, en s'appuyant sur des arguments éducatifs, sociaux, liés à l'insertion sociale et professionnelle.</p> <p>Il s'agit de répondre les demandes prioritaires pour une population orientée par les équipes Enfance Famille des Maisons sociales vers les structures d'accueil du jeune enfant sur le territoire de Perpignan . En effet, s'il n'y a pas de réponse adaptée dès le plus jeune âge, un retard, des difficultés sociales peuvent ainsi s'installer .</p> <p>Cette orientation est motivée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -> un besoin de prévention identifié par un travailleur médico-social Enfance Famille en matière : <ul style="list-style-type: none"> - de prévention et de protection de l'enfance ; - de troubles dans la relation parent/enfant qui nécessite l'intervention d'une équipe éducative qualifiée, dans un accueil collectif ; - un besoin de stimulation éducative de l'enfant ; - une socialisation progressive ; - l'appropréhension de cadre, de limites, de normes sociales ; - un enrichissement de l'environnement social de l'enfant . -> et une demande exprimée par les parents, que l'équipe Enfance Famille des Maisons sociales suive, validant le projet d'accueil de l'enfant ; <p>Les coordonnateurs techniques MEF des maisons sociales valident les demandes des travailleurs Sociaux Enfance Famille et les priorisent si besoin.</p>	<p>Pour les services et établissements de la PROTECTION DE L'ENFANCE, l'accueil en EAJE doit permettre aux enfants accompagnés par des mesures de protection :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'accéder à une socialisation qui favorise le développement psychomoteur, et psychoaffectif. - Un étayage complémentaire à une mesure de protection en cours. - De travailler dans l'interdisciplinarité au service de l'accueil pour l'enfant, - De diversifier les lieux ressources pour l'enfant et sa famille. <p>Pour les ETABLISSEMENTS d'ACCUEIL du JEUNE ENFANT le lien avec un référent des services et établissements de la protection de l'enfance permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'adapter l'accueil au plus près des besoins de l'enfant et de sa famille. - De comprendre la problématique familiale afin d'ajuster la posture professionnelle des équipes, dans le respect de la loi du 5 mars 2007 : «les informations partagées seront strictement nécessaires à l'accompagnement personnalisé de l'enfant et de son ou ses parents.» - De bénéficier de ressources professionnelles sur les questions de la protection de l'enfance. - Favoriser la continuité du parcours de l'enfant et identifier la crèche comme repère. L'accueil en crèche va permettre un étayage complémentaire à la mesure de protection en cours. Le développement psychomoteur et psycho affectif de l'enfant sera favorisé grâce une prise en charge des besoins spécifiques de l'enfant. - Travailler dans l'interdisciplinarité au service de l'accueil pour l'enfant.

Fiche d'identité de la consultation locale - Thème 7

Département	Pyrénées-Orientales
Date de l'atelier ou du groupe de travail	27 mars 23
Participants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Caf :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Yann MONTAGNE : responsable cellule appui au pilotage d'action sociale - Céline FITA : conseillère thématique petite enfance, enfance, jeunesse - Frédérique MAS : conseillère thématique parentalité et accompagnement des familles ; <u>retour suite à questionnement parents.</u> - Fatiha SBAGHI, en immersion en sein du département action sociale, en soutien à l'animation et la production administrative dans le cadre du SDSF. ▪ <u>Département :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Sandrine RIVIERE : Responsable de l'Unité Accueil Jeune Enfant de la Protection maternelle et infantile - Nathalie BROTONS : Coordinatrice Insertion- Chargée de projets – Direction de l'Insertion et du logement ▪ <u>Education Nationale :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Florence CAILLIS-BONET : Conseillère pédagogique départementale maternelle ▪ <u>Mutualité Sociale Agricole :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Lucile RIU : Chargée de développement - Service de l'action sanitaire et sociale ▪ <u>Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Véronique CHIVALIER : Gestionnaire instructeur administratif en charge de l'Hébergement et Accompagnement des publics les plus démunis ▪ <u>Service d'Aide et d'accompagnement à domicile Reseda - Association « Enfance catalane » :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Valérie BARTHES : Cadre de secteur ▪ <u>Fondation Apprentis d'Auteuil - petite enfance :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Adrien BONET : responsable équipement accueil jeunes enfants labellisé Avip (à vocation insertion professionnelle)

Thématique de la consultation

N° du thème abordé	7 Fluidifier les parcours d'accueil
Questions posées lors de l'atelier	Peut-on envisager des parcours d'accueil des jeunes enfants combinant l'accueil individuel, l'accueil collectif et la préscolarisation ? A quelles conditions ?
	Proposer des rentrées échelonnées à l'école maternelle (septembre à janvier) peut-il constituer une réponse au déterminisme du mois de naissance de l'enfant en matière d'accès à une place d'accueil ?
Modalités d'animation de l'atelier	Consultation partenaires Animation Caf Réunion hybride : présentiel et distanciel

Freins identifiés

I - Peut-on envisager des parcours d'accueil des jeunes enfants combinant l'accueil individuel, l'accueil collectif et la préscolarisation ? A quelles conditions ?

- Absence de réglementation facilitatrice pour la mise en œuvre de parcours combinant les différentes solutions : mise en œuvre repose sur la volonté des Institutions, des professionnels de l'accueil et des enseignants et des opportunités territoriales (proximité des lieux)**
- Question de la formation des différents professionnels¹ :**
 - EN a engagé réflexion « tronc commun formations de base » dans le cadre du Plan pluriannuel de formation inter-catégorielle
 - Directeurs d'école peuvent faire venir des professionnels petite enfance mais les dits directeurs doivent être formés à la multiplicité des modes d'accueil
 - Capacité des professionnels d'horizons divers à travailler ensemble
- Conditions de sécurité** liées au trajet des enfants d'un lieu à un autre / réglementation PMI
- Complexités** liées à l'éloignement des structures
- Choix des parents** au regard de l'accueil collectif ou individuel qui sont payants / préscolarisation gratuite
- Méconnaissance des éventuelles pratiques d'actions ponctuelles de passerelles** entre établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) ou assistants maternels dans le cadre des activités des relais petite enfance (RPE) et écoles maternelles
- Du point de vue des parents, **l'enfant n'apprécie pas de revenir en structure d'accueil dès lors qu'il fréquente l'école**
- Les enfants en **préscolarisation ne comptent pas dans les effectifs d'une école**, sauf si c'est une classe « dispositif dédié aux moins de 3 ans ».
- Préscolarisation impossible si l'effectif de la classe est complet** avec les enfants de plus de 3 ans.
- Dans les Pyrénées-Orientales, **absence de « classes passerelle » pour les enfants de 2 à 3 ans**, offre qui vise à faciliter la scolarisation et l'entrée à l'école.
- Pas de **définition officielle pour la classe passerelle¹**, hormis un protocole d'accord conclu en 1990 entre le ministère des affaires sociales et le ministère de l'Education nationale pour favoriser l'intégration des enfants en milieu scolaire.

¹ : Informations communiquées par le R. Guyot, adjoint à la cheffe du bureau des écoles maternelles et élémentaires lors d'un webinaire Ideal Co

II - Proposer des rentrées échelonnées à l'école maternelle (septembre à janvier) peut-il constituer une réponse au déterminisme du mois de naissance de l'enfant en matière d'accès à une place d'accueil ?

- Dans le département, le taux de scolarisation des enfants de 2 ans est de 12,1% en 2021 contre 11,7% en France métropolitaine.
- Pour l'EN, il est difficile de faire des rentrées échelonnées car il est nécessaire de **savoir combien il faut de postes d'enseignants**¹. En effet, les classes sont établies en septembre et il n'est pas possible de connaître le nombre de places de très petite section (TTPS) à garder en amont et il est obligatoire de scolariser des enfants d'âge PS-MS-GS (petite/moyenne/grande section) qui se présenteraient dans le cours de l'année.
- Actuellement, **la plupart du temps une rentrée échelonnée est compliquée à gérer** pour l'enseignant mais aussi pour les élèves qui se sont habitués à leurs camarades et en particulier pour les nouveaux qui arrivent dans une classe où des liens se sont tissés auparavant et au sein de laquelle les inscrits ont déjà fait des apprentissages.
Dans des temps anciens, la rentrée échelonnée existait partout. Il est relevé que, sur Perpignan, les enfants partent parfois à l'école en janvier et que cela se passe bien si c'est organisé et que les conditions sont propices.
- Par ailleurs, la possibilité de rentrée échelonnée dépend du nombre de places et l'organisation est plus complexe en cas de classe multi niveaux.
- Important **décalage éducatif** entre enfants scolarisés à la rentrée et ceux qui le sont en cours d'année scolaire.

Solutions proposées et expériences territoriale à essayer

I - Peut-on envisager des parcours d'accueil des jeunes enfants combinant l'accueil individuel, l'accueil collectif et la préscolarisation ? A quelles conditions ?

- Attente des propositions du Haut Conseil de la famille**, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) travaille actuellement **sur la mise en œuvre d'offres « flexibles »**²
- Essaimage des actions expérimentales mises en œuvre localement par la Mission maternelle de la Direction départementale des services académiques (DSDEN 66) :**
 - Regards croisés sur le jeune enfant entre professionnels EN et petite enfance (EAJE, RPE, assistants maternels) sur des moments d'activité des enfants (ex. temps de motricité à l'école maternelle pour préparer la transition des enfants)
 - Formations communes professionnels EN et petite enfance et loisirs (mercredis de la petite enfance 2022, journée petite enfance 2023).
 - Formation innovante des enseignants et agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) au Mas Bresson en partenariat avec la Mairie de Perpignan (« accueil repensé du jeune enfant et école du dehors ») pour 2 classes dont une issue de Réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP), ou REP+ (réseaux qui connaissent les plus grandes concentrations de difficultés sociales ayant des incidences fortes sur la réussite scolaire) : 2 séjours/an.
 - Dispositif spécifique d'accueil pour les moins de 3 ans au sein des REP+ des quartiers de politique de la ville (QPV) de Perpignan : effectif réduit à 20 élèves avec enseignants et ATSEM sélectionnés au regard des besoins spécifiques, accueil à la journée et travail avec les familles.
 - Complémentarité structure d'accueil et école sur une petite commune rurale grâce à une implantation propice des 2 lieux : temps progressif à l'école avec l'éducatrice du jeune enfant
Solution à envisager au cas par cas en fonction des jours où le nombre d'enfants accueillis est moindre
 - Le comité de pilotage petite enfance 66 a engagé une réflexion sur la mise en place d'un tronc commun dans les formations et propose depuis 2 ans des temps de rencontre entre professionnels
- Mise en œuvre du « **Plan Maternelle** » de janvier 2023 qui repose sur la volonté des Directeurs d'écoles³
- Possibilités de **complémentarités par ½ journées école et mode d'accueil au cas par cas**, en fonction des besoins des parents et de l'enfant
- Mettre en œuvre de mesures nationales d'accompagnement technique et financier pour la création de classes passerelle :**
 - Règlements précisés quant aux modalités de mise en œuvre des classes passerelles : types de gestionnaires, modes de gestion, catégories de professionnels, normes d'encadrement, ...
 - Financements fléchés par la Cnaf en lieu et place de la seule terminologie « appui aux démarches innovantes » de l'axe 6 du Fonds Publics et territoires
- Dans le département, 5 classes spécifiques avec enfants de moins de 3 ans uniquement sur territoires REP +. La DASEN est favorable au déploiement d'une nouvelle classe de 20 places avec enseignante et ATSEM également sur quartier prioritaire à Perpignan. L'enfant doit avoir au moins 2 ans, un contrat est passé avec la famille, la rentrée échelonnée car l'enfant n'est pas forcément prêt tout de suite à être accueilli à temps plein. A noter que dans le département voisin de l'Aude il y a 14 classes de ce type.

² S. Giampino ; webinaire Ideal Co

³ : « Les directeurs et directrices des écoles maternelles sont encouragés à organiser des visites croisées de professeurs des écoles de petite ou toute petite section en établissement d'accueil des jeunes enfants (EAJE) d'une part et d'éducatrices de jeunes enfants au sein de leurs écoles d'autre part. Ces visites croisées seront fondées sur des observables communs, élaborés conjointement entre les professionnels et liés notamment au développement des jeunes enfants ». note de service du 10-01-2023 »

II - Proposer des rentrées échelonnées à l'école maternelle (septembre à janvier) peut-il constituer une réponse au déterminisme du mois de naissance de l'enfant en matière d'accès à une place d'accueil ?

- Etudier la possibilité de développer les rentrées échelonnées sur les territoires dont les classes possèdent des conditions propices à ce système.
- Développer les classes passerelles, en concertation avec les acteurs de la petite enfance, en priorité sur les territoires QPV et/ou REP+. Pour les Pyrénées-Orientales, expérimentation envisagée sur territoire QPV hors Perpignan pour la rentrée 2024-25.
- Possibilité projets passerelles en fonction des possibilités sur le terrain. Cela serait organisé dans le cadre du comité de pilotage des acteurs de la petite enfance
- Intérêt **d'orienter la famille vers le Laep** quand la scolarisation de l'enfant ne se passe pas bien pour lui, et/ou pour ses parents.

Saran



www.ville-saran.fr

Saran, le - 2 MARS 2023

DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE

> **service petite enfance**

Mme DELAFOY Christine

téléphone : 02 38 42 25 56

petite.enfance@ville-saran.fr

> **OBJET** : Consultation territoriale, dans le cadre du Conseil national de la refondation

Madame LAITHIER Elisabeth
Rapporteuse générale
de la Consultation territoriale
sur le Service public de la petite enfance

Madame la Rapporteuse,

Le ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, a souhaité conduire une grande concertation sur le service public de la petite enfance, organisée dans le cadre du Conseil national de la refondation sur le plein emploi. Après une phase de consultation nationale, assurée par le Ministre lui-même, il a lancé le 8 décembre 2022 la phase de consultation territoriale.

La ville de Saran, commune de 16500 habitants et disposant de près de 14000 emplois, est située dans l'agglomération d'Orléans en Région Centre-Val de Loire. Nous sommes nous-même confrontés aux difficultés que rencontrent le secteur de la Petite Enfance. En tant qu'élus de proximité et grâce à nos échanges réguliers avec les professionnels du secteur et les parents, il nous a paru important d'apporter nos témoignages et nos propositions dans le cadre de cette consultation.

Avant de répondre à cette thématique, il convient de présenter la situation du territoire saranais.

Nous disposons d'une crèche collective municipale de 59 places et d'une crèche familiale de 54 places. En 2023, nous avons 21 assistants maternels, en 2024 ils ne seront plus que 19, et en 2025 seulement 18 et 3 assistantes maternelles auront 62 ans.

Le Relais Petite Enfance référence 100 assistants maternels indépendants. Mais seulement 83 sont inscrits sur la liste du RPE (la différence correspond à des assistantes maternelles qui exercent une autre profession, congé parental, retraite...) et 76 sont réellement en activité.

Parmi eux, 6 assistants maternels ont plus de 60 ans, 10 ont entre 55 et 59 ans, et 21 entre 50 et 54 ans.

Thème 1 : Remédier à la pénurie de professionnels de l'accueil du jeune enfant

A ce jour, il nous manque des assistants maternels municipaux alors que la volonté politique est de recruter, mais faute de candidat, les postes restent vacants. De plus, on observe une baisse du nombre d'assistants maternels indépendants sur Saran et/ou qui continuent à avoir un agrément sans pour autant l'exercer.

En 2022, les assistants maternels indépendants ont été moins disponibles, la crèche familiale a aussi eu moins de disponibilité (des arrêts maladie longs, des départs à la retraite). Les assistants maternels indépendants ont tendance à refuser les horaires atypiques, les horaires trop variables, les temps partiels. Les petits contrats sont parfois transformés en accueil à temps complet par les parents afin de pouvoir obtenir une place même en accueil individuel, mais aussi à la demande des assistants maternels.

En crèche familiale, les assistants maternels ne doivent pas faire plus de 2250h/an d'où l'impossibilité d'augmenter l'amplitude d'ouverture. Les petits contrats ne peuvent pas être pris afin de garantir un salaire et une retraite correcte aux assistant maternels. Ceci concerne également les assistants maternels indépendants.

En crèche collective, il faudrait embaucher du personnel afin d'étendre les horaires d'ouverture et il serait encore plus difficile de trouver des professionnels petite enfance. Les petits contrats sont difficiles à inclure dans la gestion, et il est compliqué de compléter les plages horaires libres.

Nous avons peu de demandes en horaires atypiques, les 2 parents s'organisent mais beaucoup d'horaires variables, des roulements, des plannings connus au dernier moment par le parent.

Liste d'attente

En janvier 2022 : 129 dossiers sont passés en commission d'admission pour 44 places disponibles en septembre 2022.

- 95 dossiers 1^{er} choix crèche collective
- 22 dossiers 1^{er} choix crèche familiale
- 12 dossiers crèche collective ou crèche familiale

Total : 178 dossiers sur la liste d'attente, des dossiers ne sont pas passés en commission d'admission : les entrées à l'école en septembre 2022, les demandes en occasionnels et de quelques heures par semaine, les demandes pour le premier trimestre 2023.

En janvier 2023 : 118 dossiers sont passés en commission d'admission pour 46 places disponibles en septembre 2023.

- 75 dossiers 1^{er} choix crèche collective
- 25 dossiers 1^{er} choix crèche familiale
- 18 dossiers crèche collective ou crèche familiale

Total : 165 dossiers sur la liste d'attente, des dossiers ne sont pas passés en commission d'admission : les entrées à l'école en septembre 2023, les demandes en occasionnels et de quelques heures par semaine, les demandes pour le premier trimestre 2024.

Les freins pour devenir assistant maternel indépendant:

- Isolement professionnel,
- Intrusion dans leur vie privée,
- Contrainte de logement, d'aménagement pour la profession, dégradation possible,
- Précarité (dépend du besoin sur le territoire)
- Ratio peu élevé entre le temps de travail et le salaire,
- Multiplicité des parents employeurs (relation conflictuelle), les parents sont exigeants,
- Impayés, difficultés à faire valoir leurs droits,
- Retrouver des contrats aux départs des enfants,
- Manque de reconnaissance,
- Écarts de valeurs éducatives, culturelles entre l'assistant maternel et les parents,
- Certaines vivent mal de mettre en difficultés les parents quand elles sont en congé ou en formation. Les parents n'ont pas de moyens de garde de remplacement
- Usure professionnelle.

Difficultés rencontrées :

1. Pénurie de professionnels petite enfance :

a) Assistants maternels à la crèche familiale :

- Nous n'avons pas de candidature, pour 3 raisons principales : ne choisissent pas les familles, préfèrent appliquer les tarifs qu'elles souhaitent (certaines sont à 5€ de l'heure par ex...), contraintes du règlement de fonctionnement de la crèche familiale.

b) Auxiliaires de puériculture à la crèche collective :

- Usure professionnelle, pas de possibilité de reclassement, fatigue, surtout en avançant dans l'âge,
- les horaires de travail, (pour celles qui ont des enfants, elles ne trouvent pas de moyens de garde avec des horaires variables, difficile de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale par exemple avec 5 horaires différents)
- salaires,
- manque de reconnaissance de leur profession,

- le nombre limité d'étudiants dans les instituts de formation,
 - les responsabilités sont pesantes,
 - les parents sont exigeants, relations conflictuelles .
2. Manques de places
- a) les familles ne peuvent pas reprendre le travail, alors que la préinscription a été faite dans les délais,
 - b) les familles qui trouvent un travail n'ont pas de solution, délai court,
 - c) les familles qui n'ont plus d'assistants maternels indépendants,
 - d) les familles qui commencent une formation,
 - e) les familles qui auraient besoin ponctuellement de quelques heures.

Propositions de la ville de Saran :

- Communication sur les avantages et les inconvénients de l'accueil individuel,
- Valoriser les crèches familiales,
- En collectivité, un taux d'encadrement de 1 pour 5 avec des professions qualifiantes,
- Pour le départ à la retraite, considérer la pénibilité,
- Avoir des espaces d'échanges avec les parents pour limiter les situations conflictuelles,
- Créer des espaces pour les familles modestes qui ne fréquentent pas les modes d'accueil,
- Créer des écoles pour être assistants maternels et non plus les 120 h de formations
- Augmenter le nombre de places pour le travail précaire des familles, pour prévenir la maltraitance,
- Revalorisation des salaires,
- Revoir le congé parental pour permettre aux familles de garder leur enfant.

Thème 2 : Dégager du foncier, renforcer le soutien financier et en ingénierie pour favoriser le développement de nouvelles places d'accueil

Le développement de l'offre ne va pas sans un soutien financier aux collectivités dont les budgets sont déjà fortement contraints par les baisses des dotations de l'État et les hausses des coûts de toute part (énergie, alimentation, etc.)

Certains assistants maternels préfèrent travailler en structure, mettre la vie privée à l'écart de la vie professionnelle.

Certains ont un domicile qui limite le nombre d'enfants accueillis ou le logement n'est pas adapté à cette profession.

La MAM est une bonne solution mais c'est « le parcours du combattant » pour monter un tel projet et le foncier a un coût important avec des contraintes réglementaires qui sont difficiles à adapter à tous les bâtiments. La CAF soutient l'aménagement mais c'est insuffisant.

Des MAM ferment par manque de cohésion d'équipe, il faudrait un encadrement régulier pour les accompagner (PMI). Elles répondent à un besoin des parents et des enfants à mi-chemin entre l'accueil individuel et l'accueil collectif.

Thème 3 : Garantir une qualité d'accueil équivalente entre les différents modes d'accueil

Les projets pédagogiques sont faits, évalués et discutés à la structure municipale de la Petite Enfance (crèche familiale et crèche collective). Par contre, le cadre législatif ne permet pas de « vérifier » les projets pédagogiques chez les assistants maternels indépendants. Le RPE les accompagne dans leur professionnalisation et leur parcours de formation continue.

Les projets pédagogiques doivent être pensés avec les professionnels petite enfance, il faut par conséquent du temps pour l'élaborer, le mettre à jour et l'appliquer. Les groupes de travail sont en soirée quand les professionnels ont déjà fait leur journée de travail.

Les départs en formation continue posent problème dans la gestion du taux d'encadrement en collectivité. Ils en bénéficient donc peu.

En crèche familiale, il faut suffisamment de places de remplacement pour accepter les formations, ce qui s'ajoute aux difficultés déjà énoncées (manque de places, manque de personnel)

Pour des assistants maternels indépendants, leurs disponibilités sont en soirée ou le samedi mais ils ne souhaitent plus travailler le samedi. Ils doivent être encadrés par une professionnelle pour réfléchir à leurs pratiques et élaborer un projet. Il est recommandé de rédiger un projet d'accueil mais tous ne le font pas. Parfois la barrière de l'écrit est compliquée pour certains.

Seule la PMI peut obliger un assistant maternel à élaborer un projet d'accueil, projet pédagogique. La PMI a surtout un rôle de contrôle dans le Loiret, les assistants maternels n'ont pas envie de travailler avec eux alors que la PMI pourrait avoir d'autres compétences d'encadrement, de soutien. Comme pour la crèche familiale, la formation en journée pour les assistants maternels indépendants est compliquée car les enfants doivent être replacés et les parents se retrouvent en difficulté.

La professionnalisation des assistants maternels indépendants peut être aussi un frein pour certains. Il y a 2 catégories d'assistants maternels : les anciens que nous risquons de perdre face à des formations ou documents obligatoires, et les nouveaux qui ont des diplômes, sont investis et sont en demande de formations. La 2^e catégorie est en augmentation. Mais nous avons aussi 2 catégories de familles : celles qui sont plus préoccupées par le coût et celles qui sont axées sur le projet éducatif et pédagogique.

Thème 4 : Clarifier la gouvernance de la politique d'accueil du jeune enfant et le périmètre du service public de l'accueil du jeune enfant

Le droit opposable n'est pas possible. Financièrement, il est impossible aux communes de développer des places supplémentaires et il n'est pas possible de porter ces compétences entières aux communes.

Le service public de la petite enfance devrait être :

- Un guichet unique pour les parents en recherche d'un mode d'accueil (c'est le cas à Saran),
- Un lieu central d'information pour les parents pour tous les professionnels petite enfance (c'est le cas à Saran),
- Des critères d'admission des places anonymes avec cotation et le respect de la liste d'attente selon la date de la préinscription (c'est le cas à Saran),

À l'échelle d'un territoire, il faudrait :

- Une structure à mixité sociale,
- Une structure AVIP,
- Une structure intercommunale pour des horaires atypiques,
- Une augmentation des places, (le secteur privé offre de nombreuses places, à conserver et articuler avec des critères d'admission homogènes, égalitaires, revoir le coût pour les familles),
- Un élargissement des missions des RPE (service public à la disposition du secteur libéral).

Thème 5 : Améliorer l'information, l'orientation des familles et accompagner les parents sans solution

La difficulté n'est pas tant l'information, l'orientation, l'accompagnement mais l'absence de places et donc de solutions pour les parents. Ce travail est réalisé par le RPE qui en tant que guichet unique est adaptée aux besoins, l'information y est centralisée.

À améliorer :

- Simplifier les démarches administratives pour les parents employeurs,
- Égalité des coûts aux familles entre EAJE, assistants maternels indépendants,
- Clarifier pour les parents les moyens de garde, différents entre les communes (fonctionnement, appellation...), il y a une méconnaissance des moyens de garde, des a priori, renforcer la communication,
- Tous les parents ne viennent pas aux RPE, alors qu'ils pourraient recevoir une info complète sur les contrats de travail, leurs obligations. Souvent source de conflits avec l'assistant maternel.

Les parents ne choisissent pas librement le mode d'accueil de leurs enfants, le manque de place les oriente sur un mode de garde par défaut. Les familles n'arrivent pas en confiance, ce n'est pas leur choix et l'accueil est parfois compliqué.

Les professionnels doivent prendre du temps avec le parent afin de lever l'angoisse mais aussi avec l'enfant qui ressent le stress et l'inquiétude des parents.

Certaines familles ne peuvent accéder à un assistant maternel indépendant, le coût, les démarches administratives, et surtout les calculs, ne leurs correspondent pas.

En 2022, les tarifs des assistants maternels indépendants ont fortement augmenté, conséquence de l'inflation et de la demande bien supérieure à l'offre. Les tarifs ne sont pas encadrés d'une réglementation stricte.

La recherche d'un mode d'accueil est devenue source d'angoisse supplémentaire pour les parents et futurs parents. Nous sommes démunis pour accompagner des familles sans solution d'accueil. Nous orientons sur d'autres solutions dans la métropole orléanaise mais nous sommes tous au même point en place disponible. Nous ressentons le mal être des familles.

Thème 6 : Améliorer l'accessibilité de l'offre d'accueil à toutes les familles

Certaines familles demandent un temps plein alors qu'elles n'ont pas besoin, simplement pour obtenir une place. Nous ne pouvons connaître le besoin réel des saranais.

Pour les familles dans la précarité ou les plus éloignés de l'emploi, l'accueil chez un assistant maternel est compliqué, il faudrait un accueil souple qui puisse s'adapter aux besoins des familles. L'accueil individuel ne peut correspondre car l'assistant maternel doit obtenir un salaire mensuel acceptable. Ou alors il faudrait un salaire mensuel minimum de base stable en crèche familiale.

Les parents ne peuvent se projeter dans l'avenir, emploi incertain, horaires variables. Ils ne peuvent pas donner aux EAJE ou aux assistants maternels indépendants, leurs besoins réels en terme d'horaires, de planning de travail.

Thème 7 : Fluidifier les parcours d'accueil

L'enfant devrait être gardé par le parent jusqu'à 6 mois, 1 an. Le centre de recherche de la petite enfance propose un accueil individuel en bas âge et un accueil en collectivité à partir de 18 mois, 2 ans.

L'école est gratuite à partir de 3 ans, elle devient donc « un moyen de garde privilégié par les parents ». La socialisation de l'enfant n'est pas intégrée à 3 ans, la rentrée scolaire est compliquée. Dans certains pays, l'enfant va à l'école à 6 ans.

Les rentrées échelonnées sont une piste de réflexion pour 2 raisons. L'entrée à l'école serait adaptée à chaque enfant selon l'âge et les besoins des enfants. Cet échelonnement induirait aussi des rentrées échelonnées en EAJE et chez les assistants maternels indépendants.

Les admissions se font en septembre, octobre ; pour des demandes à partir de janvier, il n'y a plus de places. Ce qui est injuste pour les familles d'une part et d'autre part, les obligent à trouver un autre moyen de garde avant septembre.

Il faut favoriser un congé parental bien rémunéré pour les parents désireux de garder leurs enfants. Les parents sont unanimes, financièrement, ils ne peuvent pas s'arrêter de travailler.

Il est primordial d'avoir des espaces de parole, de soutien pour les parents/futurs parents et pour les professionnels petite enfance. L'obligation des analyses de pratiques est indispensable et devrait être élargi aux assistants maternels indépendants (non obligatoire pour l'instant). Par contre 6h/an ne suffisent pas.

Conclusions

Madame la Rapporteuse, cette contribution que nous vous apportons est le fruit d'une importante réflexion que nous avons avec les professionnels municipaux de la Petite enfance. Ces constats et propositions doivent certainement vous être connues par d'autres témoignages. Néanmoins nous souhaitons, à travers ce débat, apporter notre expérience vécue sur le terrain dans notre territoire.

Espérant que cette consultation pourra amener le gouvernement à prendre des décisions qui apporteront une amélioration concrète du Service public de la Petite Enfance.

Veillez agréer, Madame la Rapporteuse générale, mes salutations distinguées.


Josette Sicault
adjointe déléguée aux seniors et à la petite
enfance

