



Schéma départemental Des services aux familles 2024-2027

Groupe de travail - session 1

Axe 2 / S'engager collectivement pour le développement de la formation
et l'attractivité des métiers de la petite enfance et du soutien à la parentalité

MARDI 30 JANVIER 2024 DE 14H À 17H
CAF DE LA SEINE-SAINT-DENIS - BOBIGNY

Ordre du jour

Introduction et lancement des groupes de travail du Comité départemental des services aux familles

1. Actualités nationales et état des lieux territorial
2. Ateliers sur le plan d'actions
3. Restitution en plénière
4. Prochaines échéances

Tour de table des participant.es

Introduction

1. Le Comité départemental des services aux familles (CDSF) : objectifs, gouvernance, membres, fonctionnement, nouveautés par rapport au SDPEP. Installation en 2023.
2. Rôle du secrétariat général du CDSF et animation des groupes de travail
3. Précisions sur le cadre des groupes de travail
4. Des évolutions nationales conséquentes au niveau législatif et réglementaire : orientations du service public de la petite enfance (SPPE) et de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) de la Cnaf (2023-2027). Nouveaux leviers.
5. Prochaines échéances pour l'ensemble des Villes
6. Enjeux et caractère structurant des groupes de travail

Lancement des groupes de travail

Le CDSF met en place des groupes de travail, organisés par le secrétariat général. Leurs thématiques sont validées en séance plénière (5 groupes actuellement) et renouvelées annuellement (poursuite ou clôture des travaux).

Chaque groupe de travail a en charge :

- L'élaboration d'une feuille de route annuelle en cohérence avec les décisions et priorités identifiées en séance plénière du CDSF ; pour leur démarrage, les groupes de travail s'appuieront sur un "plan d'actions" ouvert à leurs contributions;
- Le lancement et le suivi des actions / productions concernant sa thématique ;
- La préparation des éléments de bilan de son groupe pour le Bureau.

La composition des groupes de travail s'appuie sur les membres du CDSF ou leurs représentants.

Des intervenants extérieurs peuvent être sollicités.

Actualités : politique nationale

Service public de la petite enfance

Loi plein emploi – Art.17 : les villes, "autorités organisatrices"

La loi distingue les villes de – 3 500 habitant.es et + 10 000 habitant.es

En Seine-Saint-Denis, 4 villes ont moins de 10 000 habitant.es

Les villes de + 3 500 habitant.es

- Recenser les besoins des enfants et de leurs familles en matière des services aux familles et ceux disponibles sur leur territoire
- Informer et accompagner les familles
- Planifier le développement des modes d'accueil
- Soutenir la qualité des modes d'accueil

Au 1/1/2025

Les villes de + 10 000 habitant.es

- Mettre en place un Relais petite enfance (au 1/1/2026)
- Rédiger (au 1/1/2025) un schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil compatible avec le SDSF, avec une concertation préalable, incluant :
 - Modalités de développement ou de redéploiement des modes d'accueil
 - Calendrier de réalisation
 - Coût prévisionnel des projets
 - Conditions d'accessibilité, financière, géographique et selon les situations sociales
- Transmettre au CDSF les actualisations du schéma et bilans intermédiaires et final

Service public de la petite enfance

Loi plein emploi – Articles 17 et 18.

CD : autorisation EAJE, agrément et formation des AM, contrôles. Renforcement de compétences de contrôle. Pilotage national des PMI.

Caf : expertise développement, financement, contrôles coordonnés (volet financier) avec CD et Etat.

Préfecture, services déconcentrés : préside le CDSF, contrôles, inspection du travail

Région : recense les besoins de formation auprès des Départements et CDSF, établit le SRFSS, finance la politique de formation, arrête un programme régional de formation professionnelle continue

Des moyens associés portés par la branche famille

1,5 milliards d'euros supplémentaires sont prévus d'ici 2027.

Parmi les mesures programmées sur les trois premières années :

- **Informations aux familles** : revalorisation des financements RPE, généralisation du parcours « Arrivée de l'enfant », amélioration de monenfant.fr
- **Développement et pérennisation** : revalorisation de la PSU et du FME, création d'un Plan Mam, augmentation de la prime d'installation, augmentation du bonus territoire places existantes, mise en place d'un bonus trajectoire...
- **Accessibilité** : lancement du Fonds innovation petite enfance, réforme du Label AVIP, réforme du CMG pour aligner les restes à charge...
- **Qualité** : mise à jour du référentiel fonds public et territoire (dont intégration volets qualité et innovation), révision de la Charte qualité en Mam, financement des journées pédagogiques par la PSU...
- **Contrôle** : révision du spectre et de la procédure de contrôle

Des éléments en attente sur les bonus rémunération et le soutien aux AO.

Mesures nationales concernant les professionnel.les de la petite enfance

Revaloriser les salaires	Promouvoir les métiers	"Former plus et mieux"
<ul style="list-style-type: none"> • Annonce d'un accompagnement financier à la revalorisation • Accord de méthode • Définition des emplois repère, intégrés dans les classifications de branche, grille des salaires. • Bonus "socle social commun" • Mission rémunération des Assistantes maternelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Campagnes nationales de promotion des métiers de la petite enfance • Partenariat Onisep et d'autres • Pistes de solution pour lever les freins à l'accueil de stagiaires et alternants • Actualisation des fiches ROME (France Travail) 	<p>2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suppression épreuve d'admissibilité EJE, adaptation stages AP - Entrée en formation : plateforme REVA (test) <p>2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation besoins par Dept, enquête par Dépt. - Accord cadre Etat-Région-Départements - Evolutions CAP AEPE - Réingénierie du diplôme d'infirmière puéricultrice

Mettre en place un Observatoire Qualité de vie au travail : indicateurs besoins en professionnels, journée nationale des professionnels PE

Mesures nationales concernant les professionnel.les de la petite enfance

Chantiers annoncés comme engagés :

- **Revalorisation des salaires du privé ESS**
- **Du privé commercial**

- **Revalorisation des salaires de la FPT par le RIFSEPP** (donc non pris en compte sur le décompte retraite comme dans le cas du Ségur)

Quelques éléments d'état des lieux territorial

Crise des métiers du « care » et pénurie des professionnel.les

- **Pénurie des professionnel.les en EAJE** : 62% des établissements du 93 ont répondu à l'enquête Cnaf 2022:
 - 517 postes d'encadrement des enfants et 84 postes de direction découverts
 - L'Île-de-France représente 41% des postes vacants en France.
- **Crise du métier d'assistante maternelle** :
 - Perte de 1 450 AM sur 7 ans, non compensées par les nouveaux agréments + arrivées sur le territoire
 - 146 départs de la profession en 2022
 - 54% des AM a plus de 50 ans et 14% a plus de 60 ans
- **Trajectoires** : certaines professionnel.les diplômé.es quittent l'accueil collectif pour créer des MAM
- Difficultés d'embauche des demandeuses d'emploi moins qualifiées (CAP) sur des postes petite enfance
- Difficultés de départ en formation, par manque de professionnel.les dans les équipes

Leviers extra-départementaux :

- Revalorisation des conditions salariales en cours par l'Etat
- Evolution des diplômes
- Parcours métier et VAE
- Augmentation des quotas formation (SRFSS 2023-2028 ou Education nationale pour le CAP AEPE)
- Campagnes nationales et régionales de valorisation des métiers

Efforts de coordination et lisibilité :

- Plan d'action et parcours métiers autant pour les professionnel.les de l'accueil collectif que pour les assistant.e.s maternel.le.s (identification de candidates, renouvellement de l'information collective, accroissement de l'agrément ...)

Complexité de l'écosystème des acteurs

- **Compétences de la Région :**
 - Maquette des formations à plusieurs niveaux ; SPRO (orientation)
 - Semaine formations aux métiers de la santé et du lien social, du 15/01 au 15/03/24
- **COPIL filière "Prendre soin des autres – Petite Enfance" -**
Pilotage DRIETS, France Travail, CAF, CD93, les 4 EPT – GT à articuler CDSF
 - Anticiper et chiffrer le besoin en compétences
 - Agir sur l'attractivité des métiers
 - Accompagner la montée en compétences des salariés
- **Chantiers CD93/SEF - filière "prendre soin des autres" :** formation des DE, expérimentation orientation, promotion des métiers, passerelles-emploi. Evènements à venir dont Forum du 4/6/2024
- **Chantiers pour France Travail :** acculturation du réseau, attractivité du secteur, employabilité des demandeurs d'emploi

Complexité de l'écosystème des employeurs, tous confrontés à la pénurie des professionnel.les

- **Des collectivités territoriales qui sont à la fois gestionnaires EAJE**
 - Agents fonctionnaires ou contractuels
- **Des employeurs de l'ESS (associations, SCOP et SCIC) de taille et mode de gestion très différente, dont certains sont également organisme de formation : de la crèche parentale au multi-gestionnaire**
- **Des employeurs des gestionnaires en statut de société commerciale, aussi de taille et moyens très différente : de la micro-crèche mono-gestionnaire au groupement de crèches**
- **Les particuliers-employeurs pour les assistant.es maternel.les et gardes à domicile**

Complexité du paysage de la formation

- **Diversité des parcours proposés :**
 - accès à la qualification (préparation à l'entrée en école de ...)
 - Parcours certifiant
 - Parcours professionnalisant :
- **Formation initiale :**
 - CD – Assistant.es maternel.les :
 - EN : CAP AEPE
 - Offre Région en Seine-Saint-Denis en 2023 : AP (676 places), EJE (190 places), IP (38 places)
 - Autres métiers : psychomotricien.nes, educ spé, infirmière : non comptabilisé
- **Formation continue :**
 - Offre de la Région : Reconversion et évolution professionnelle :
 - Offre du CD93 Relève des employeurs
 - Offre des formations courtes Alliances Locales – Pacte des solidarités
 - Offre pour les assistant.es maternel.les
 - Offre des acteurs privés
- **VAE :** Démarche volontaire des professionnel.les – qui nécessite un accompagnement
 - Accessible après 1 an d'expérience

Promotion des métiers

- **Campagnes de promotion nationales et territoriales**
 - Semaine des formations aux métiers de la santé et du lien social – du 15 janvier au 15 mars 2024 – renouvelée régulièrement
 - Forum pour l'emploi des femmes – 4 juin 2024
 - Forum emploi et insertion du CD et des EPT
- **Forums et salons d'orientation**
- **Sensibilisation aux métiers de la petite enfance**
 - Exemple SAS des métiers de la petite enfance SFMAD, E2S, Pôpe
- **Réunion d'information pour les assistantes maternelles : PMI-RPE ... EPT ?**
- **Levée des freins par des gratifications aux stages et formations**

Notre sujet du jour

- Trouver les actions où une marge de manœuvre territoriale est possible et réalisable dans le court – moyen terme
- Permettant de répondre à des problématiques d'employeurs très divers, tous confrontés à la pénurie
- Coordonner nos propositions au plan d'actions du COPIL filière "prendre soin des autres – petite enfance"

Présentation du plan d'actions

Axe 2 / S'engager collectivement pour le développement de la formation et l'attractivité des métiers de la petite enfance et du soutien à la parentalité

APPROCHE FILIERE

Articuler les actions territoriales aux évolutions régionales et nationales concernant les métiers de la filière petite enfance	<ul style="list-style-type: none">• Suivre les travaux du Comité de filière et accompagner le déploiement territorial de leurs préconisations• Communiquer sur les aides à la formation destinées aux candidats en lien avec le nouveau Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS)• Valoriser les travaux du SRFSS, notamment la cartographie de l'offre de formation sur le département• Proposer à la Région la mise en place d'un groupe de travail inter-CDSF concernant les diplômes prioritaires (AP-EJE-Puer)
--	--

Axe 2 / S'engager collectivement pour le développement de la formation et l'attractivité des métiers de la petite enfance et du soutien à la parentalité

FORMATIONS

Soutenir la formation initiale et continue aux métiers de la petite enfance	<ul style="list-style-type: none">• Coopérer avec l'Education nationale afin d'adapter les modules du CAP AEPE aux attentes des employeurs – gestionnaires EAJE• Développer l'apprentissage et les stages pour les métiers de la petite enfance pour tous les employeurs• Favoriser l'accès à l'emploi après un CAP AEPE et autres certificats, s'appuyant sur les initiatives existantes (lien avec l'Education nationale, la DEIAT et les projets développés par les acteurs de l'économie sociale et solidaire)• Développer les partenariats avec les centres de formation (intervention de professionnel.les, stages et apprentissages...)• Diffuser l'offre de formations petite enfance destinée aux bénéficiaires du RSA et financée par le Conseil Départemental, ainsi que les aides à la formation• Faciliter l'accès par les professionnel.les du soutien à la parentalité, à la formation continue et à l'analyse de pratiques
--	---

Axe 2 / S'engager collectivement pour le développement de la formation et l'attractivité des métiers de la petite enfance et du soutien à la parentalité

ATTRACTIVITE DES METIERS

Susciter les vocations	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter les métiers de la petite enfance aux professionnel.les de l'orientation, pour une meilleure coopération en amont avec les centres de formation et les potentiels recruteurs • Promouvoir les métiers de la petite enfance dès le collège et auprès des conseillers d'insertion professionnelle (reconversion) – en lien avec l'Agence Oriane • Promouvoir des initiatives de découverte des métiers de la petite enfance en lien avec les autorités de tutelle
Valoriser l'attractivité des métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des événements de valorisation des métiers de la petite enfance et participer aux campagnes régionales et nationales • Organiser des forums de recrutement • Rendre plus agile les processus de recrutement et travailler sur la fidélisation des professionnel.les • Proposer des modalités de recrutement et de mobilité professionnelle plus attractives pour les plus diplômés • Accompagner les professionnel.les les moins diplômés par la formation, le tutorat et la VAE • Développer et rendre accessible l'analyse de pratiques pour tous les professionnel.les

Pause

Ateliers en sous-groupe

Travail en sous-groupe

3 ateliers

- Approche filière
- Formations
- Attractivité des métiers

Modalités

- Circulation : 20 minutes par table
- Reprise du travail des sous-groupes précédents
- Commentaires et propositions pour le plan d'actions

Restitution en plénière

Modalités de travail

Modalités de travail

Désignation d'un ou deux référent.es par groupe de travail

- Référent 1
- Référent 2

Fréquence :

- Nombre de réunions par an (3 à 4)

Objectifs de la prochaine session :

- À fixer conjointement

Sous-groupe à formaliser :

- Thématique 1
- Thématique 2
- ...

Actions à enclencher/déployer prioritairement :

- Action 1
- Action 2
- ...



**Merci à toutes et à tous
pour votre participation**