



Comité de pilotage du 2 juin 2008

Projet ACCES et PASSERELLES TERRITORIALES d'EMPLOYABILITE « petite enfance » (garde des 0-12 ans en individuel ou collectif)

RESUME DES RESULTATS

- Le secteur de la petite enfance de la Communauté d'Agglomération de Poitiers est exemplaire par sa diversité d'offre de modes de garde (multiaccueil, horaires décalés, assistantes maternelles, garde à domicile, centres de loisirs, périscolaire, etc). Le maintien de cette diversité contribue à un cycle vertueux de développement.
- La pérennité des services (collectifs ou individuels) dépend très largement de l'intervention financière publique.
- Toute modification du niveau de cette intervention entraînera des modifications en besoin de salariés. Une crèche représente environ 15 créations de postes. La solvabilité de 1600 heures (tarif pour les familles entre 2,29 et 10 euros) crée 1 ETP.
- Le développement du financement privé (CESU, interventions des entreprises) aura un impact économique sur le secteur et sur le besoin en salariés à la hauteur du niveau d'intervention : création de crèches privées, solvabilité par des CESU (sous réserve d'un tarif pour les familles entre 2,29 et 10 euros). Le besoin en diplômés dépendra des exigences de qualité imposées par le législateur ou par les bénéficiaires (parents).
- Le développement de la garde d'enfants à domicile restera marginal (notamment sur les 6-12 ans), à l'exception des familles à très hauts revenus, si des mécanismes de solvabilité de la demande ne sont pas organisés par les employeurs ou la puissance publique. Le développement de la garde d'enfants de 0-3 ans dépend de la solvabilité générée par l'aide de la CAF. Elle facilite le financement de la garde ponctuelle ou partielle. La garde à domicile à plein temps n'est actuellement pas solvable par toutes les familles ayant des besoins, même pour les 0-3ans.
- La tension se situe plutôt sur le nombre d'assistantes maternelles dont le service est plus facilement solvable (tarif moins élevé et aides de la CAF 0-6 ans). Toute initiative pouvant renforcer l'attractivité du métier sera appréciée notamment, tout ce qui peut rompre l'isolement (Relais assistantes maternelles), l'accès à la formation, et une perspective d'évolution professionnelle.
- Aujourd'hui, le besoin en salariés est essentiellement dû à la gestion du turnover et au remplacement.. Ces besoins sont couverts en partie par le Groupement d'Employeurs et par les pools de remplaçants des grosses structures collectives, mais il reste encore des besoins non couverts, qui

constituent encore un potentiel de développement d'une dizaine d'Equivalents Temps Pleins (car Temps DEM en couvre une partie besoins en remplacement pour une valeur de 4.5 ETP, les pools de remplaçantes représentent 10 ETP environ)

- Une offre permanente d'une quinzaine d'auxiliaires de puériculture pour le turnover, le remplacement et la création de postes réduirait la tension sur ce diplôme.
 - La création d'une formation en alternance d'auxiliaire de puériculture pourrait être une solution, un projet de cette nature permettrait également de développer une activité de formation continue sur la zone, facilitant les formations complémentaires aux démarches VAE.
- Une alternative peut exister avec la Validation des Acquis de l'Expérience, en permettant à des professionnelles titulaires du CAP petite enfance d'acquérir un diplôme d'auxiliaire de puériculture. Cette politique est longue à mettre en place car un projet VAE dépend de plusieurs éléments. D'une part, elle s'appuie sur l'expérience professionnelle acquise par les candidats et s'adresse donc plutôt à des professionnelles de crèches en poste depuis au moins 3 ans. D'autre part, la démarche compte aussi sur leur volonté et leur motivation individuelles à se lancer dans cette démarche longue et déroutante. Actuellement, 10 projets de VAE auxiliaires de puer sont en cours sur la CAP.
- Bien que le secteur (employeurs et employés) ait une bonne connaissance de l'existence de la VAE, la démarche allant de l'idée d'un tel projet à sa réalisation (entretien avec le jury) est longue et peut prendre une année. La structuration du système de validation étant complexe et variée selon les diplômes (délais de dépôts, organisation de jury), les durées de démarches sont également très diverses.
- La promotion du passeport formation auprès de professionnels en poste ou demandeurs d'emplois constituerait une première étape facilitatrice pour le développement de démarches de qualification et de VAE notamment pour le diplôme d'auxiliaires de puer. Cependant ce développement suppose une forte prise de conscience des employeurs à inciter leurs salariés à le réaliser.
- Le besoin en auxiliaires de puer. dépend également de la capacité des structures à rémunérer les salariés à la hauteur des qualifications. Hormis la difficulté d'en trouver,, les structures n'ont pas toujours la capacité de les rémunérer et préfèrent recruter des CAP petite enfance expérimentées.
- La tension sur les CAP petite enfance ne relève pas du même phénomène. Le diplôme ne suffit pas pour assurer l'employabilité. Le nombre de diplômés en CAP petite enfance semblerait suffisant en nombre. Cependant, pour les employeurs c'est au niveau des compétences que se situe une tension relative. Les profils de titulaires du CAP petite enfance étant très disparates, on constate que l'employabilité dépend non seulement du diplôme mais aussi des expériences et compétences connexes (niveau bac, BAFA, expériences en centres de loisirs, expériences de baby sitting y compris bénévoles). C'est plutôt sur le renforcement des profils de CAP petite enfance (expériences multiples et diverses, notamment dans l'animation) que l'effort doit porter plus que sur le nombre.
- les tensions de recrutement sont de niveaux divers au sein même du secteur de la petite enfance. Les centres de loisirs et le périscolaire sont en tension permanente, et elle va se renforcer avec la semaine de quatre jours. Comme cité précédemment, les CAP petite enfance ayant vécu des expériences auprès de ces employeurs ont une employabilité plus élevée. Cependant, les conditions de travail et les salaires de ces employeurs ne

sont pas attractifs. L'incitation à réaliser une expérience auprès de ces employeurs dans le cadre de la formation de CAP ou dans le cadre de l'insertion professionnelle réduirait la tension sur le secteur tout en contribuant à la diversification des compétences.

DETAILS DES RESULTATS

Les principes de l'action

- une approche pluridisciplinaire « emploi et formation » dans la petite enfance, et plurielle du point de vue du statut des acteurs (employeurs, collectivités, OPCA, centres de formation, financeurs de la petite enfance, etc) , afin de couvrir l'ensemble de la problématique.
- Une approche par métier : le métier étant l'objet proposé par l'acteur situé la fin de la chaîne du processus d'employabilité, autrement dit l'employeur, il est apparu plus judicieux de s'y appuyer.

Rappel des objectifs?

Objectif 1) Connaître les besoins actuels et futurs en matière d'emploi dans la petite enfance, sur la zone de la CAP

(démarche GPEC territoriale)

- Enquête auprès des employeurs de la petite enfance : structures collectives, groupement d'employeur, centres de loisirs, périscolaire, garde d'enfants à domicile. (quantitatif et qualitatif)
- Groupe de réflexion prospective : les structures de formations petite enfance, employeurs, gestion et financeurs de la petite enfance. Le secteur analysé au regard des 3 piliers du développement durable.
- Recherches documentaires : les politiques petite enfance, les politiques de la formation et les politiques de l'emploi au niveau national, régional, local.

Objectif 2) Les leviers et les freins locaux à la mobilité professionnelle dans la petite enfance

- Identification, information des acteurs (comité de pilotage, entrevues, interactions des acteurs (fiches APTE)
- Étude de cas d'accompagnements individuels à la mobilité professionnelle d'assistantes maternelles, de professionnels en poste, de jeunes, de demandeurs d'emplois (*conception et utilisation d'un passeport-formation « petite enfance » pour les professionnels de la CAP*)

Objectif 3) Proposer des pistes d'actions concrètes

- Quelles formations à mettre en place
- Quelles évolutions du secteur
- Quelle information à organiser

Résultats intermédiaires 1

1) Etat des lieux

A) Les besoins quantitatifs

Enquête auprès des employeurs en lien avec la petite enfance (garde collective, garde à domicile, périscolaire, centres de loisirs...)

Nombre d'heures travaillées hors ass.mat : 500 000 environ soit 324 Equivalent temps plein

Nombre de salariés dans les métiers de la petite enfance : environ 400 salariés (dont 130 ETP au CCAS et 1 centaine dans l'animation 50 ETP), une proportion importante est à temps partiel. 697 Assistantes maternelles sur la CAP.

La typologie des besoins

- La relève : pas encore d'urgence

Les besoins en garde d'enfants ont connu une croissance relativement récente. la création de structures de garde collectives l'est donc tout autant. Aussi, à l'exception des structures anciennes essentiellement situées en milieu urbain, le personnel est assez jeune. Les départs à la retraite ne se feront pas avant 5 ans pour la plupart et après dix ans pour la majorité. On peut estimer le besoin pour la relève d'environ 15 personnes à 5 ans et de 20 environ de 5 à 10 ans Dont 3 aux. À 1 an, 5 aux à 3 ans, 3 puer à 5 ans et 2 EJE à 5 ans. 13 aux à 10 ans 4 CAP 1 EJE 1 puer. Les départs vont être progressifs mais il faut prévoir un renouvellement régulier donc une source de diplômés (VAE et/ou formation)

- le remplacement : un couvert grâce au Groupement d'employeurs, mais il est à renforcer.

Le personnel dans la garde d'enfants étant essentiellement féminin et relativement jeune, le secteur connaît un fort besoin en remplacement de court, moyen et long terme. (de 1 journée à 3 ans)) Les plus grosses structures comme le CCAS, le CHU, la polyclinique ont organisé des services internes pour remédier à ces besoins, bien qu'ils aient des difficultés pour le remplacement à court terme. Le CCAS et les autres structures collectives de plus petite taille font appel au groupement d'employeurs Temps DEM. Les besoins de court, moyen et long terme sont par nature fluctuants. Le taux d'absence n'étant pas calculé dans toutes les structures, pour estimer les besoins réels, le taux d'absentéisme moyen national (pas plus de 30 jours calendaires) est de 4.5% (il peut aller de 12% à 25 % selon les mois de l'année dans le secteur médico-social) a été appliqué au volume d'heures réalisées sur la CAP. À 4.5 % besoin estimé est de 19000 heures soit 12.ETP. Si on concentre 10000 heures sur 3 mois d'hiver le besoin peut aller jusqu'à 20 personnes. Les structures utilisent les heures supplémentaires ou refondent les plannings pour réduire les conséquences de l'absence.

Ex. Temps DEM réalise 7000 heures de remplacement par an dont la moitié en courte durée et pas seulement sur la CAP. Pour que le système fonctionne pour le remplacement à court terme, il faut quelques engagements à long terme, notamment sur des temps très partiels. C'est le cas du CCAS.

- le turnover (entrée et départ) légère tension à ne pas négliger

Le turnover interne

Le turnover interne s'entend ici au sens de la mobilité infra métiers de la petite enfance, intra employeurs, intra CAP.

Même si la valeur absolue du nombre de salariés ne change pas, cette situation suppose une gestion de l'adaptation au poste, et une continuité d'organisation de la formation pour les diplômés le plus demandés. Les besoins sont solutionnés par une politique de promotion interne. Une telle politique est possible dans les grosses structures. Quelle organisation pour l'ensemble du secteur ? Réseau informel d'information sur les postes ouverts, mais qui n'est pas exhaustif, ni pérenne.

Le turnover externe .

Il s'agit de l'entrée dans le secteur et la sortie du secteur. L'entrée classique se fait par l'acquisition d'un diplôme de petite enfance, ou par l'arrivée et trouver un poste sur le territoire. La sortie peut s'entendre par le changement de secteur d'emploi où par la mobilité géographique. Le territoire connaît un turnover des Assistants maternels pour un équivalent en nombre d'entrée. Cette situation suppose l'organisation permanente de la formation d'ass. mat. Des structures comme le CCAS ont un faible turnover et les services a la personne ont au moins 50%. Un turnover de 6% entraîne un besoin de 24 personnes par an tous diplômés confondus.

Cette situation suppose l'existence d'une offre hors CAP, et une offre de formation suffisamment proche pour permettre une entrée d'emploi sur la CAP. Les auxiliaires de puer. retournent dans leur région d'origine. Pour les EJE l'école étant à Poitiers, les jeunes diplômés souhaitent rester sur place en proportion plus large. Le turnover est plus important dans le secteur des centres de loisirs en raison d'un potentiel très faible en matière d'évolution professionnelle (salaires très faibles et précarité). Il est cependant à noter qu'une expérience en centres de loisirs renforce un profil de CAP par un volet animation qui est très demandé en crèche.

- les créations nouvelles

Des projets de création de crèches sont en cours. On peut estimer le besoin en personnel à 15 personnes environ, 5 CAP petite enfance, 7 auxiliaires de puériculture, 2 à 3 EJE.

- les potentiels non couverts

Il est difficile de les évaluer car ils dépendent de la solvabilité directe des services. Un ordre de grandeur : 4200 heures environ entraîne un besoin en personnel de 13 personnes sur le secteur, soit une petite crèche. Le monde de l'éducation populaire (aide au devoir, centres de loisirs, périscolaire) a des besoins non couverts. Avec la semaine de 4 jours, les centres de loisirs vont connaître une forte demande et des difficultés de recrutement. Comment rendre attractif le secteur tout en le maintenant solvable? . Sans compter les parents en difficulté pour trouver ou solvabiliser un mode de garde.

QUELS OUTILS SUIVRE LES INDICATEURS ?

Exemples cout horaire moyen, nombre d'utilisateurs par type d'offre, suivi des postes,...

B) Les besoins qualitatifs

a) les diplômes

POSTE	Responsable ou Adjoint de crèche, encadrement de services enfance	Professionnelles de crèche	Cadre et professionnels médicaux et santé de l'enfance	Assistante maternelle	Garde d'enfants à domicile, Baby sitter	Agent de remplacement de structures collectives	Métiers de l'enfance En milieu scolaire (ATSEM, et périscolaire)	Animateur loisirs maternels
Diplômes	Puéricultrice EJE	Auxiliaire de puér. CAP petite enfance Autres diplômes (jeunesse et sport, sanitaire et social, etc.)	Médecin (pédiatre) Puéricultrice Auxiliaires de puér. Autres diplômes de santé	Agrément et formation 120 heures	CAP petite enfance Auxiliaire de puér. EJE Autres diplômes de services à la personne (BEP sanitaire social, auxiliaire de vie , etc.) Pas de diplôme	CAP petite enfance Auxiliaire de puér. EJE	CAP petite enfance Diplômes de jeunesse et sport	CAP petite enfance BAFA, BAFD BEATEP – BPJEP

b) Les compétences actuellement attendues par métier dans le secteur de la petite enfance

POSTE	Responsable ou Adjoint de crèche, encadrement de services enfance, animatrices de RAM	Professionnelles de crèche	Cadre et professionnels médicaux et santé de l'enfance	Assistante maternelle	Garde d'enfants à domicile	Agent de remplacement de structures collectives	Métiers de l'enfance En milieu scolaire (ATSEM, et périscolaire)	Animateur Centres de loisirs maternels
Compétences attendues	<ul style="list-style-type: none"> • Déceler les troubles de l'enfant • Mise en œuvre ou assistance aux projets • Encadrement du personnel • Coordination des actions et projets • Rédaction de documents, fiches de synthèse • Connaissance et transcription de la législation • Représentation extérieure • Relations institutionnelles • Relations avec les familles • Être créatif et ouvert • Sens des responsabilités • Capacité d'écoute • Gérer des budgets 	<ul style="list-style-type: none"> • assister l'allaitement maternel • connaissance du nourrisson et du petit enfant • Techniques d'hygiène • Respect du rythme de l'enfant • Organisation matérielle • Capacité de proposition d'activités d'éveil • Taches administratives • Contrôle des stagiaires • Collaboration en équipe • Suivre les orientations du projet • Connaître et respecter la législation • Engagement professionnel • Transmission des information aux parents • Communiquer à l'écrit et à l'oral • discrétion 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances des pathologies de l'enfant • Connaissance des soins à l'enfant • Être acteur et coordinateur du changement • Manager une équipe • Compétence en gestion de projets et de budgets. • Connaissance de la législation • Encadrer et évaluer une action, du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Posséder un logement • Suivre les consignes des parents • Sens de l'organisation • Capacité d'adaptation • disponibilité • Être capable d'identifier les besoins de l'enfant • Connaître le rôle et les responsabilités de l'assistant maternel 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre les consignes des parents • Sens de l'organisation • Capacité d'adaptation • Être capable d'identifier les besoins de l'enfant 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'adaptation et réactivité • Sociabilité • Maîtrise des compétences techniques des postes 	<ul style="list-style-type: none"> • respect du rythme de l'enfant • Créativité • Éveil • Sécurité • Sens de l'organisation collective • Communiquer à l'écrit et à l'oral 	<ul style="list-style-type: none"> • respect du rythme de l'enfant • Créativité • Éveil • Gestion de la Sécurité de l'enfant • Sens de l'organisation collective • Connaître et respecter la législation

2) Les réflexions du groupe de travail prospectif

Notre objectif était de recenser et examiner sans tabous les éléments directs et indirects pouvant avoir impact sur l'évolution du secteur de la petite enfance sur le territoire de la CAP. Différents professionnels du monde de la formation, l'emploi et la petite enfance ont passé « à la moulinette » le secteur au regard des 3 piliers du développement durable (sociétal, économique et environnemental).

Il s'agissait donc de circonscrire dans quel environnement le secteur serait tenu d'évoluer dans les prochaines années.

Après avoir identifié de nombreux critères ayant un impact aussi bien positif que négatif, nous avons extrait 10 points qui, à l'unanimité, étaient considérés par les participants comme essentiels à un scénario de développement global du secteur (emploi, économie, qualité etc.) autrement dit un cercle vertueux. Et d'autre part nous avons extrait 10 éléments pouvant contribuer au déclin du secteur d'un point de vue économique, qualité, etc., autrement dit un cercle vicieux de déclin. Nous avons toutefois éclairé chaque critère d'une question qui pourra alimenter la réflexion et le débat.

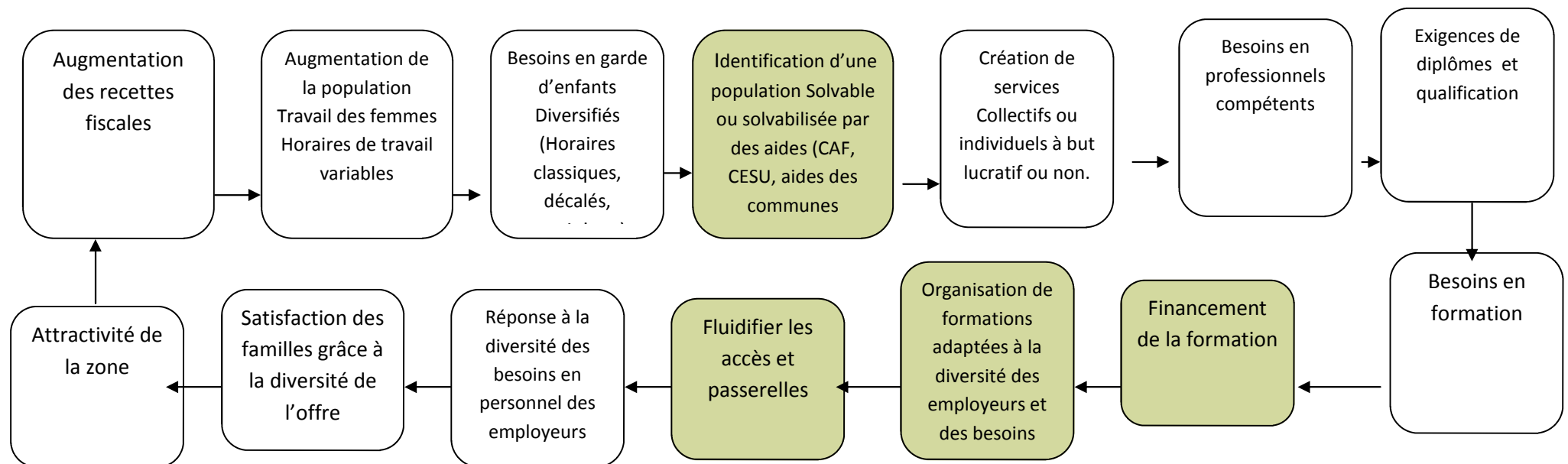
A) Scénarios et paramètres de développement

- **La perspective à long terme d'un « droit opposable au mode de garde »**. Bien que le législateur n'ait encore rien prévu, les objectifs européens sont clairs à ce sujet. On peut donc supposer que la question de la petite enfance restera ou deviendra une priorité des collectivités locales qui devront y consacrer des budgets de plus en plus importants. *Jusqu'où les collectivités voudront ou pourront aller?*
- **Diversification des modes de garde**; les besoins sont très pluriels. on constate une très grande diversité des modes de garde (en structure, à domicile, en relais, en emploi partagé, à temps plein à temps partiel). Cette diversité génère une plus en plus grande diversité de l'offre (structures municipales, structures parentales, services à la personne, travail non déclaré, assistants maternels, micro crèches, garde relais, etc), *Comment garder un niveau comparable de qualité, tout en diversifiant l'offre.*
- **Qualité et professionnalisme des opérateurs**; recherche continue d'améliorer la qualité et les compétences. *Quel accès à la formation tout au long de la vie?*
- **une accessibilité accrue à la formation et la qualification**. Les accès aux qualifications sont à proximité pour la plupart des qualifications requises (excepté Niort). Le secteur fait l'objet d'une attention soutenue de la part des différentes institutions. DIF et VAE. Difficulté cependant d'accès à la formation continue des assistantes maternelles, mais le RAM compense une part de cette difficulté. *Quels types de solutions ?*
- **Opérationnalité de la VAE**; l'appropriation par le secteur du concept de VAE les expériences se multiplient et la sensibilisation de la part des employeurs efficace. La passerelle est opérationnelle pour le CAP petite enfance; attente de résultats pour auxiliaire de puériculture. *Comment il en est tenu compte dans la gestion du personnel?*

- **Développement de la CAP d'un point de vue démographique.** Ce développement constitue un élément de la croissance du besoin de garde.
- **Taux d'activité féminine élevé avec enfants de—de 3 ans .** *Que se passerait-il si la tendance se renforce ou s'inverse?*
- **Arrivée de sources financières diverses** (co-financement direct par le privé, etc). *Comment ne pas nuire à la diversité de l'offre en l'abandonnant au seul marché lucratif?*
- **L'expérience réussie de groupement d'employeurs.** Cette expérience est un modèle car il permet de dépasser les blocages de statuts et contribue à fluidifier l'économie du secteur. Il se situe à une place pivot que ce soit par la qualification de ces professionnels que de la nature de ses adhérents. *Quels impacts s'il disparaît?*
- **Évolution de la démographie scolaire ;** les familles vont avoir de plus en plus de besoins de garde, notamment le mercredi et pour les enfants de 3-4 qui ne sont plus acceptés à l'école. *Comment gérer une tension plus forte notamment les centres de loisirs?*

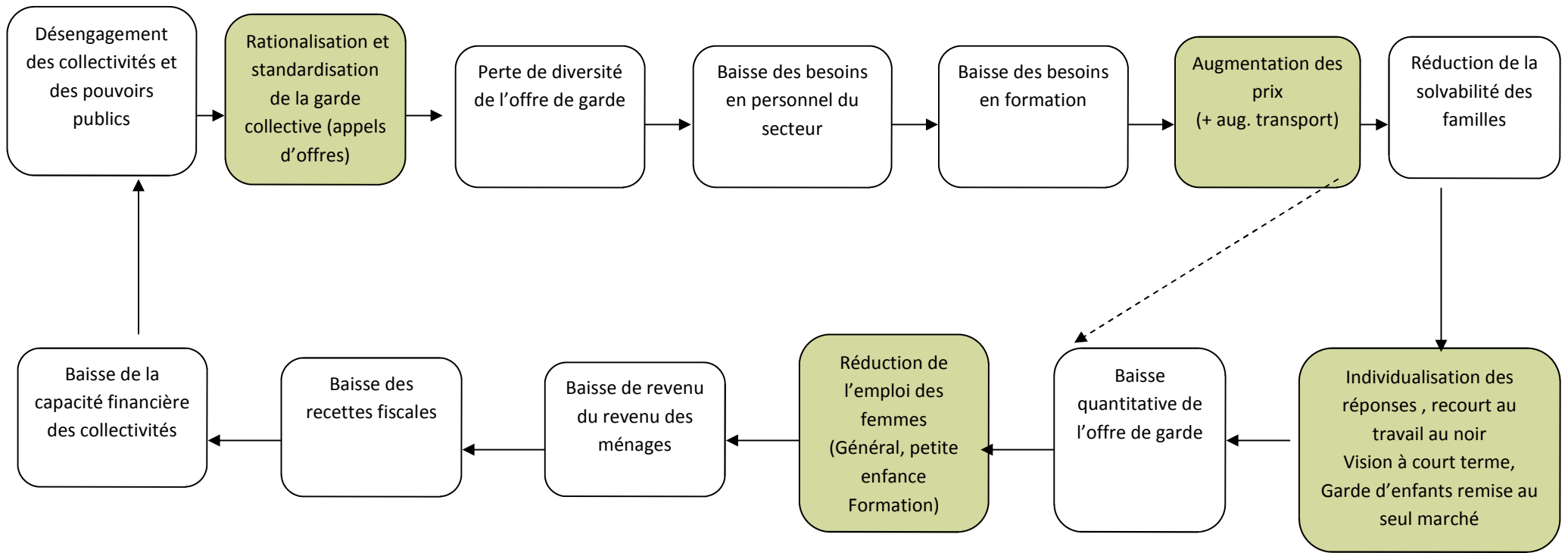
La CAP est dotée de tous les outils de formation et d'emploi entrainant le secteur de la petite enfance dans un cercle vertueux de qualité et de quantité d'offre de garde. Le maintien et la recherche de la solvabilité des services est au cœur des réflexions.

Le rôle de pivot du Groupement d'employeurs est essentiel dans ce dispositif. Son absence réduirait les capacités du secteur à coordonner la mobilité professionnelle.



B) Scénarios et paramètres de déclin

- **coût de la garde d'enfants devient trop élevé pour les collectivités** . Désengagement financier ou augmentation des taux d'imposition.
- **Cout de plus en plus élevé pour les familles** : développement du recours au travail au noir . Solvabilité entre 2.29 et 10 euros (le net en moyenne)
- **Individualisation des réponses aux besoins**, les financements ne sont plus collectifs mais sont donnés aux familles qui en font ce qu'elles veulent. Concurrence entre les services de garde. (c'est le cas actuellement avec les services à la personne). On peut même envisager l'individualisation pour la création de crèches. Développement de la stratégie de marché (appels d'offre de création de crèches, de création de services de garde), concurrence entre les crèches. Rationalisation et standardisation de l'offre. Turnvover des clients . *Quelle vision à long terme?*
- **La gestion des remplacements et du turnover remis au marché de l'emploi classique**. Le besoin en remplacement et le turnover mettent gravement en danger la qualité de l'accueil. Si les solutions s'en remettent exclusivement à l'organisation du marché de l'emploi classique. Les besoins ne sont pas satisfaits car le nombre de salariés aux diplômes adaptés et se satisfaisant de conditions de travail précaires sont pas suffisants. *Quel avenir pour le Groupement d'employeurs?*
- **Risque de priorité de la gestion économique au détriment de la qualité de l'accueil:** . Développement d'une garde à deux vitesses : professionnalisation continue dans les structures et , contraintes pour les agréments qualité , *Quels risques pour les enfants?*
- **Baisse du besoin en formation et emploi** . Déclin économique du secteur.
- **Augmentation du coût des transports** . L'impact du coût de transport entre de plus en plus dans le coût des services. Cette situation entraîne une augmentation du coût de la prestation. . Renforce la difficulté de trouver du personnel. Perte de revenu disponible pour la garde d'enfant. *Quelle e solvabilité de la prestation ?*



QUELS OUTILS POUR SUIVRE TOUS LES INDICATEURS ?

Exemples cout horaire moyen, nombre d'usagers par type d'offre, suivi des postes,...

Résultats intermédiaires 2

1) identification des leviers et les freins locaux à la mobilité professionnelle dans la petite enfance

A) FREINS

- **Beaucoup d'acteurs dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la petite enfance.** Leur mission et leur compétence ne sont pas forcément connues du grand public et leur nom ne permet pas toujours de le comprendre. Les notions comme MLI, PMI, OPCA, DDTEFP, MFR, CAP, RAM, CNASEA, et les dispositifs dont ils ont la charge ne sont pas toujours lisibles pour des personnes non initiées. Le travail d'appropriation prend du temps. ANPE et ASSEDIC sont bien identifiées mais par le détail de leur compétences et leurs liens. (Notions de prescription et financement). Il faut pas oublier que la majorité des salariés ne connaît pas comment fonctionne le système de la formation continue en France. Exemple : Plus de 10 organismes interviennent pour la VAE des 3 diplômes pivots. Il est donc plus difficile de passer à l'acte.

- **Structuration de l'emploi et de la formation rigide par statuts**

Exemple salariés-demandeurs d'emploi, formation initiale-formation continue , alors qu'on devrait parler de parcours professionnel et de formation. Cette situation ne facilite pas la mobilisation de droits à des financements. Les individus doivent mener une stratégie d'éligibilité et devenir des spécialistes de l'ingénierie de projets pour aboutir dans leurs projets de cheminement de carrière. Ceci explique pourquoi se sont les formations supérieures qui accèdent le plus aux formations qualifiantes.

- **Utilisation d'une terminologie trop technique**, qui ne parle pas au grand public . Quand on parle de VAE, de CIF, CDI, CIF CDI, on retarde l'adhésion à un dispositif.

- **Rédaction des formulaires trop élitiste.** Quand on parle de référentiel de diplôme, de compétences, métiers, fonction, tache; compétences, activité, expérience. Cela a de quoi dérouter un non initié.

- **Manque de passerelles entre les diplômes relevant de ministères différents.** En particulier pour les diplômes de branches du ministère du travail.

2) LEVIERS

- **Bonne coordination de la VAE.** La VAE apparait de plus en plus comme l'outil passerelle qui facilite la qualification et permettant l'accès à des formations d'un niveau plus élevé. Le nombre croissant de candidats à la VAE permet de penser que le dispositif est de mieux en mieux compris, bien que le nombre d'acteurs soit important. Tous les acteurs interrogés dans le cadre de l'étude connaissent le dispositif. Dans le domaine de la petite enfance, sur la CAP, l'information semble atteindre sa cible, (conseillers VAE de la région, prise de conscience ou intérêt des employeurs). Confirmation par le DAVA (dispositif d'accompagnement à la validation des acquis de l'éducation nationale et relais conseil VAE de la région, que le nombre de VAE est en progression régulière depuis 2006. 2008 pourrait être le niveau de dépôt dit « de croisière ».
- **Secteur avec ascenseur social possible** (niveau sans diplôme et V à niveau II (voire I : concepteurs de la politique de la petite enfance). Cette situation permet construire des perspectives attractives d'évolutions de carrière, et suppose également un dépassement de la stratégie de branche pour être réalisable.
- **Le secteur de la petite enfance est ouvert à la nouveauté et l'expérimentation.** l'expérience de temps DEM sur les horaires décalés et le groupement d'employeurs sont exemplaires y compris au niveau national. Ces démarches sont porteuses de créations d'emplois. Les employeurs sont mobilisés sur la qualité.
- **Réseau petite enfance qui fonctionne bien sur la CAP :** les différents acteurs se connaissent et ont l'habitude de travailler ensemble. Ce réseau dépasse les questions de statuts des employeurs (public-privé), et il intègre tous les acteurs concernés par la petite enfance. son travail porte essentiellement sur la qualité des services L'intégration des acteurs de la formation et l'emploi dans ce réseau pourront faciliter la fluidité du secteur en matière d'emploi.

3) Schéma des accès et passerelles identifiés

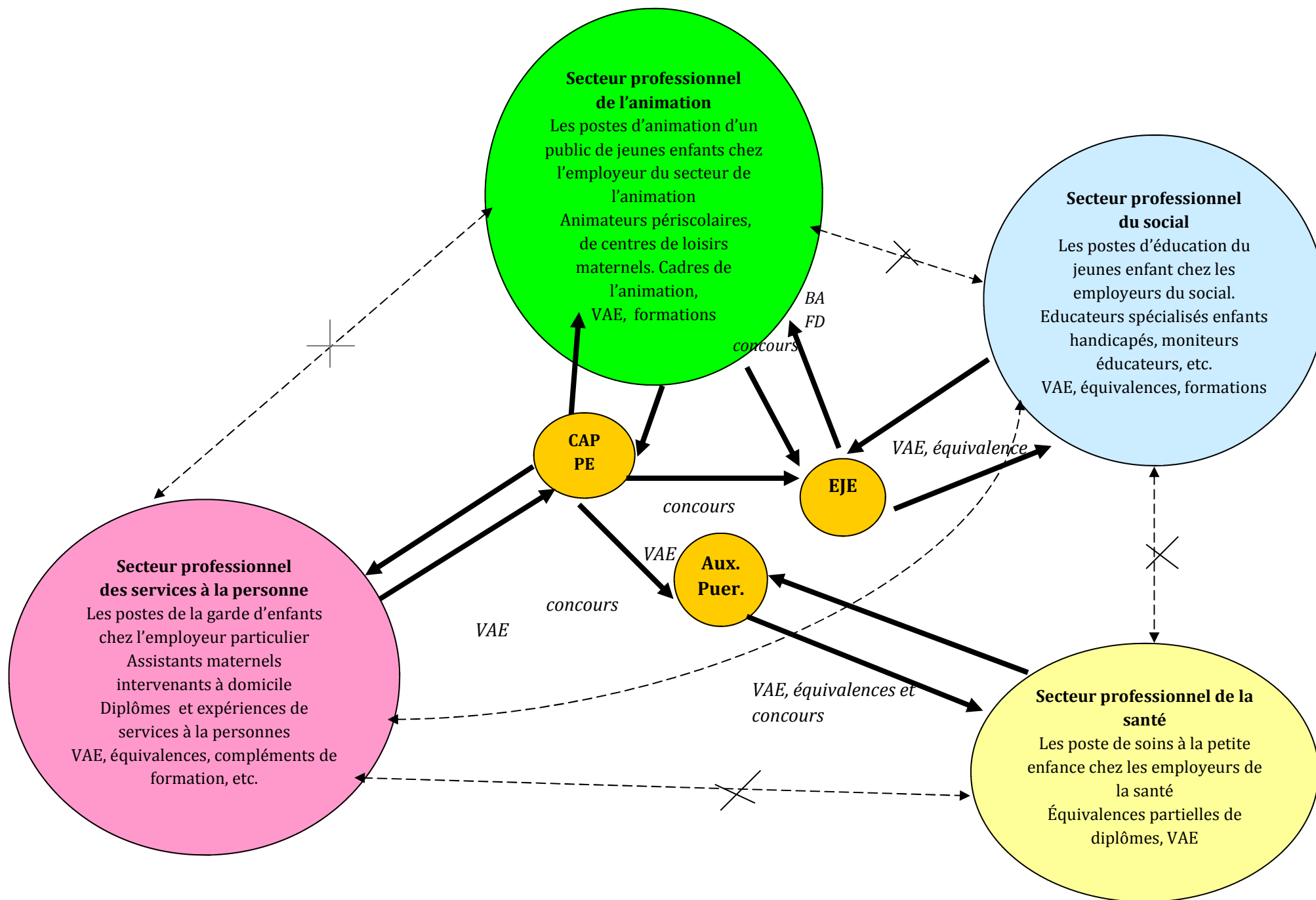
Ne sont indiqués que les dispositifs clairement mentionnés dans les textes.

Il n'est pas tenu compte des démarches de formation initiales : c'est-à-dire des personnes qui accèdent au diplôme directement.

Les croix indiquent que le législateur n'a pas organisé de passerelles directes sur les secteurs connexes, il faut passer par le métier, l'expérience et les diplômes intermédiaires.

Le secteur de la petite enfance doit être entendu de la manière suivante : les métiers de la garde d'enfants 0—12 ans individuelle ou collective.

Voir fiches APTE jointes



3) Vers des actions concrètes

- **Synthétiser les accès et passerelles** sur les trois diplômes pivots : diffuser les fiches APTE auprès de tous les acteurs du secteur (petite enfance, emploi et formation). (voir dossier joint)
- **Inciter tous salariés du secteur à faire le passeport formation.** (Voir modèle) cet outil, qui ressemble beaucoup au portfolio de développement professionnel québécois et d'autres pays européens, est recommandé par les partenaires sociaux depuis 2003 fait l'objet d'une campagne expérimentale de sensibilisation en Poitou-Charentes par l'AGEFOS PME. Dans le cadre de l'accompagnement temps DEM utilise une variante de passeport formation. Cette technique est très efficace pour préparer toute démarche de mobilité professionnelle. Les personnes accompagnées ont fait part de leur satisfaction et de l'effet mobilisant et formateur. Pour renforcer l'effet, mobilisateur, il faudrait fournir le « passeport formation » à la majorité (sinon à tous) aux salariés de la petite enfance. (500 exemplaires) au cours de réunions de présentation collective; promouvoir le passeport formation dans les RAM, les crèches, les centres de loisirs, les services à la personne, IRTS, MFR Gençay, MLI, ANPE,L'objectif serait d'accompagner de 20 à 50 personnes (salariés ou demandeurs d'emploi) jusqu'en novembre ou décembre à faire leur passeport formation.
- **Formaliser un outil d'échange opérationnel entre les acteurs concernés:** idée d'un blog, un site, un espace sur un site thématique ? Contenant une bourse d'emploi, des infos spécifiques à la petite enfance, des liens avec les sites institutionnels.
- **Renforcer la qualité et les compétences des salariés** (montée en qualification des CAP) idée, structurer la passerelle CAP –auxiliaire de puer. L'idéal serait d'identifier les CAP de trois ans d'expérience à profil d'auxiliaire et leur proposer de faire le passeport formation (sur leur lieu de travail ou à Temps DEM) Temps DEM les accompagne au passeport formation, VAE auxiliaire, validation partielle, complément de formation diplômées auxiliaire de puer.
- **Mettre en place une formation d'auxiliaire de puériculture en alternance** (nécessité de l'engagement des employeurs) organiser la formation continue DIF, complément VAE).
- **Rendre accessible la formation continue à tous:** Mettre en place des formations continues intégrant les évolutions du secteur (DIF, formation à distance): idée expérimentation de remplacements d'ass mats.

Structure du passeport formation

PASSEPORT FORMATION « PETITE ENFANCE »

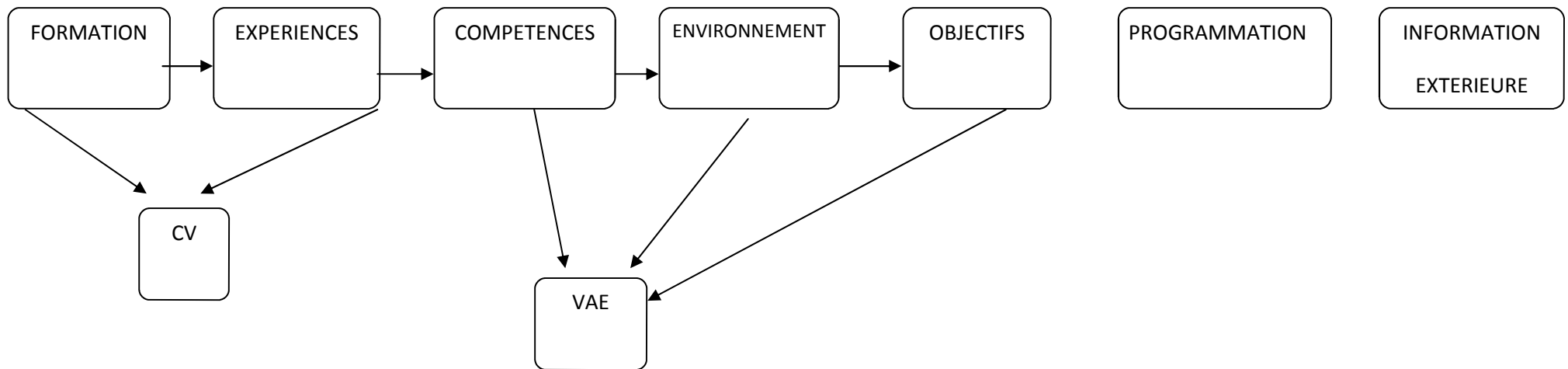


Schéma des passerelles de parcours qualifiant et place du passeport formation

