



Protocole « Insertion dans l'emploi / Petite enfance »

2022-2023

La difficulté d'accès à une solution d'accueil pour son enfant reste encore trop souvent une difficulté majeure pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Plus de 160 000 personnes ne reprennent pas le travail faute de solutions de garde pour leurs enfants, ce qui en fait le deuxième frein identifié à la reprise d'une activité ou d'une formation. Cette situation est encore plus problématique pour les familles monoparentales et pour celles qui travaillent en horaires décalés ou qui ont simplement besoin de quelques heures de garde pour se rendre à un entretien ou suivre une formation.

Par ailleurs, les métiers de la petite enfance, tant du côté de l'accueil collectif que de l'accueil individuel, connaissent depuis quelques années d'importantes tensions de recrutement, que la pyramide des âges du secteur ne contribuera pas à alléger. Ces métiers constituent donc un domaine intéressant d'orientation ou de réorientation professionnelle pour les personnes en parcours d'insertion ou en recherche d'emploi, sous réserve de leur engagement dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de cette activité.

C'est pourquoi la ministre déléguée auprès de la ministre du Travail, de l'emploi et de l'insertion en charge de l'Insertion et le Secrétaire d'Etat auprès du ministre des Solidarités et de la Santé en charge de l'Enfance et des Familles affirment par le présent protocole d'accord l'intérêt d'une action commune visant :

- D'une part, à accélérer la levée des freins au retour à l'emploi liés à l'accueil du jeune enfant ; à ce titre, il est notamment convenu :
 - o d'œuvrer à l'élargissement des aides financières notamment celles du service public de l'emploi pour mieux s'adapter aux besoins (mode d'accueil, âge de l'enfant, horaires, familles monoparentales) et mieux couvrir le reste à charge des familles quel que soit le mode d'accueil ;
 - o de soutenir le développement des modes d'accueil du jeune enfant « à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) avec l'appui de la caisse nationale des allocations familiales (CNAF) dont l'objectif est de faciliter l'accueil des enfants des parents engagés dans un parcours actif d'insertion professionnelle ; en faisant évoluer le label et en renforçant l'animation territoriale des acteurs de la petite enfance et de l'insertion dans l'emploi ;

- d'accompagner les initiatives exemplaires et innovantes, comme le développement de solutions d'accueil dites éphémères, le cas échéant en en horaires atypiques ;
 - de promouvoir les aides et solutions d'accueil existantes auprès des personnes concernées et auprès des professionnels de l'insertion, via le service public de l'insertion et de l'emploi ;
- D'autre part, et en lien avec le comité de filière « Petite enfance » qui sera associé à la mise en œuvre de ce protocole, de promouvoir les métiers de la petite enfance auprès des publics demandeurs d'emploi et en particulier des personnes en parcours d'insertion vers l'emploi (au sein de structures d'insertion par l'activité économique, en PEC et CIE) et d'y préparer les personnes susceptibles et désireuses d'y entamer une carrière. A ce titre, il est notamment convenu :
- 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 d'emploi liées à la petite enfance (60 000 offres par an environ) ;
 - 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 opérateurs de compétences (OPCO) qui en feraient la demande dans la 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 GEIQ à se positionner sur les métiers de la petite enfance et à orienter les personnes en parcours d'insertion vers ces métiers.

Dans le cadre de ces orientations générales, les deux ministères signataires se mobiliseront pour mettre en œuvre les actions exposées à la suite du présent protocole, lesquelles s'appuient tant sur les outils publics d'intervention existants que sur des initiatives territoriales innovantes.




Brigitte Klinkert

Ministre déléguée auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, chargée de l'insertion



Adrien Taquet

Secrétaire d'Etat auprès du ministre de la santé et des solidarités, chargé de l'enfance et des familles

Annexes : fiches détaillées et plan d'actions : Fiche 1 : évolution de l'aide de Pôle Emploi, l'AGEPI. Fiche 2 : évolution des modes d'accueil AVIP. Fiche 3 : orientation des personnes en parcours d'insertion (en IAE, en PEC et CIE) vers les métiers de la petite enfance

Protocole « insertion dans l'emploi / petite enfance »
Fiche 1 : Evolution de l'aide à la Garde Enfant Parents Isolés (AGEPI)

1/ Etat des lieux de l'AGEPI

1.1. L'AGEPI en quelques mots

Pour couvrir le reste à charge des familles en matière de mode d'accueil, Pôle emploi peut accorder une aide financière, l'AGEPI. Elle concerne les demandeurs d'emploi parents isolés non indemnisés, les bénéficiaires des minima sociaux ou indemnisés au titre de l'allocation de chômage dont le montant est inférieur ou égal à celui de l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) minimale¹.

L'aide est attribuée dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), quel que soit le mode d'accueil (par exemple : établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE), assistants maternels). Elle est attribuée dans le cadre :

- D'une reprise d'emploi soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat de travail temporaire (CTT) de 3 mois consécutifs minimum, soit en création ou en reprise d'entreprises sous condition d'être salarié de ladite entreprise ;
- D'une entrée en formation, y compris une formation à distance, d'une durée égale ou supérieure à 40h quel que soit le financeur.

Pour une intensité d'activité comprise entre 15h et 35h par semaine, un montant forfaitaire de 400 euros pour un enfant puis de 60 euros par enfant supplémentaire dans la limite de 520 euros sont versés au bénéficiaire. Pour un emploi ou une formation d'une durée inférieure à 15 heures par semaine ou 64 heures par mois, un montant forfaitaire de 170 € pour un enfant, de 195 € pour deux enfants et de 220 € pour trois enfants et plus est fixé. Ces montants devront être retenus y compris si l'intensité horaire de l'emploi ou de la formation dépasse 15 heures une semaine donnée mais est globalement inférieure à 64 heures par mois. Cette aide ne peut être attribuée qu'une seule fois sur une période de 12 mois à compter de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Au regard de la situation du demandeur d'emploi, des dérogations peuvent être accordées par le conseiller.

1.4. Le nombre d'aides attribuées

En 2019, 8 942 aides ont été attribuées pour un montant de 3,7M€. En 2020, 7 939 aides versées représentent total de près de 3,4M€. En 2021, 9 977 aides versées pour 4,3 M€.

¹ Le montant net minimal de l'ARE est aujourd'hui de 29,06 € par jour.

1.5. Les limites de l'aide

Le montant de l'AGEPI est forfaitaire, que le mode d'accueil soit collectif ou individuel, et quel que soit l'âge de l'enfant (jusqu'à 10 ans). Le taux d'effort des familles recourant à un mode d'accueil individuel est plus élevé que celui des parents recourant à une crèche et peut ainsi constituer un frein.

2/ Actions à entreprendre et étapes

2.1. Objectifs / enjeux / valeur ajoutée attendue

Pôle emploi est prêt à étudier les moyens d'élargir l'accès à l'aide des publics les plus en difficultés financières tout en travaillant sur la réduction du taux d'effort quel que soit le mode d'accueil. Ce travail nécessitera d'analyser toutes les possibilités d'élargissement tout en chiffrant l'impact du coût.

2.2. Etapes

- 1.1. **Bilan interne et prospective**
Cette étape vise à faire le bilan du nombre d'aides AGEPI versées, et de faire l'état des lieux des besoins repérés pour les demandeurs d'emploi parents de jeunes enfants. Cet état des lieux permettra de définir les critères au regard des impératifs réglementaires et budgétaires.
- 1.2. **Expérimentation**
Une identification de 2 à 4 territoires volontaires pour expérimenter l'évolution des critères AGEPI.
- 1.3. **Bilan expérimentation**
Un bilan de l'expérimentation sera réalisé. Le bilan s'appuiera sur les éléments quantitatifs mais aussi qualitatifs.
- 1.4. **Proposition**
En s'appuyant sur le bilan, une proposition sur les critères à conserver ou à enrichir sera réalisée si elle s'avère pertinente.

Les travaux peuvent démarrer à compter du second trimestre 2022 et les expérimentations au 3^{ème} trimestre 2022 pour 1 an. Le bilan qualitatif et quantitatif sera présenté au Conseil d'Administration.

Protocole « Insertion dans l'emploi / petite enfance »

Fiche 2 : Développer les modes d'accueil AVIP (à vocation d'insertion professionnelle)

1/ Etat des lieux / constats

Le développement des crèches Avip constitue un objectif conjoint pour les signataires de la charte nationale « crèches Avip » de 2016 (objectif de levée des freins de retour à l'emploi), la branche Famille (dans l'objectif d'accessibilité prévu par la Convention d'objectifs et de gestion) et la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté mise en œuvre à compter de 2018 (dans l'objectif de prévention de la reproduction des inégalités dès la petite enfance).

Au 30 juin 2021, l'on comptait 259 crèches Avip sur 32 départements. Les perspectives de développement à horizon fin 2022 sont particulièrement dynamiques, avec une cible de 714 crèches labellisées sur 72 départements. En dépit toutefois de l'accélération du rythme de déploiement, un quart des départements ne seraient pas couverts début 2023.

De fait, 80% des Caf déclarent en 2021 qu'elles ou leurs partenaires sont confrontés à des freins au déploiement des services Avip. Si les critères du label lui-même sont à interroger (notamment le critère d'amplitude horaire, respecté strictement par seulement 15% des structures labellisées), d'autres freins tiennent à la difficulté à promouvoir le dispositif notamment en milieu rural ou dans les départements où le taux de chômage est faible, à initier et mobiliser le partenariat avec les acteurs de l'insertion et Pôle Emploi. Ainsi, si les ¾ des Schémas départementaux de services aux familles (sdsf) intègrent une action pour le développement des crèches Avip, Pôle Emploi n'est signataire du Sdsf que dans 20% des cas.

Pourtant, l'impact de ce type de dispositif pour les parents est probant. Alors que 71% des parents bénéficiaires d'une place Avip voient leur conseiller à une fréquence au moins mensuelle, le dispositif a un effet d'accélération dans le parcours professionnel avéré (étude pilotée par la Cnaf, conduite par Asdo en 2020 et 2021). Au-delà de la sphère professionnelle, l'étude met en avant des effets importants en matière de sécurisation psychologique des parents, de réassurance personnelle et parentale et de développement de leur enfant grâce à l'accès à un mode d'accueil collectif.

Face à ces résultats probants sur la trajectoire des parents, l'ambition est d'amplifier l'offre et l'accès des parents-demandeurs d'emploi. Pour ce faire, il est proposé de rénover le label lui-même pour valoriser et soutenir l'ambition de projets plus larges et diversifiés, et de renforcer l'animation et l'outillage des partenariats qui font émerger et vivre le label sur les territoires.

2/ Actions à entreprendre

1. Adapter le label Avip

Les comités locaux de labellisation ont souvent accepté des aménagements des critères du label au regard du diagnostic des besoins et de l'offre mobilisable. A titre d'exemple, le critère de 12 heures d'ouverture journalière n'est effectif que dans 15% des établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) labellisés en 2021.

Pour accroître l'offre Avip, les partenaires locaux ont éprouvé d'autres modèles - labellisation de réseaux d'établissement ou d'offres en accueil individuel - qui mériteraient d'être intégrés au label.

Pour renforcer la cohérence et l'attractivité du label, et dynamiser la création d'offres et de réseaux d'offres nouvelles, il est proposé d'adapter :

- le périmètre du label pour y intégrer notamment les gestionnaires multi-sites, les assistants maternels et les maisons d'assistants maternels ;
- les critères de fonctionnement des crèches Avip, en assouplissant notamment l'exigence d'amplitude horaire d'ouverture.

2. Renforcer le pilotage et l'animation nationale conjointe des réseaux des Caf et Pôle Emploi

Le développement de services Avip requiert un partenariat dynamique entre des écosystèmes « Petite enfance » et « Emploi » distincts et que peu d'occasions rapprochent. L'animation et le pilotage national et départemental doivent être renforcés pour faciliter les relations entre prescripteur, animateur et modes d'accueil et favoriser l'émergence d'offres nouvelles.

Dans le cadre du renouvellement de la gouvernance départementale issue de la réforme initiée par l'ordonnance du 19 mai 2021, les Comités départementaux de service aux familles (CDSF) devront être mobilisés, sous l'impulsion conjointe de l'État et de la branche Famille, pour intégrer systématiquement un volet (diagnostic et plan d'actions) en faveur du développement ou de l'amélioration de l'offre Avip. Dans ce cadre, l'association de Pôle Emploi aux groupes de travail installés par le CDSF pourra être systématisée. Les Conseils départementaux qui assurent la vice-présidence des CDSF seront encouragés à associer aux réunions leurs services chargés de l'insertion. Une attention particulière sera portée sur l'effectivité du circuit d'orientation et de prescription vers les places Avip.

L'émergence et le suivi d'une offre Avip sur chaque territoire requiert des référents connus et identifiés au sein de chacun des réseaux, dont les périmètres ne sont pas identiques (Région / Agence pour Pôle Emploi ; Département pour la Caf). Par ailleurs les réseaux d'acteurs pourraient utilement être mobilisés au niveau national par des initiatives en faveur de la connaissance mutuelle, du partage des enjeux et de la capitalisation des bonnes pratiques.

3. Outiller la démarche pour faciliter le suivi des parcours des parents, la mise en relation entre prescripteurs et offres d'accueil et l'orientation des parents.

La montée en charge du dispositif Avip sur les territoires, et la possibilité de combiner plusieurs offres locales en Eaje appartenant à différents réseaux de gestionnaires, et de l'accueil individuel (*cf. supra*) nécessitent la mise en place d'un outil facilitant la mise en relation de l'offre avec les prescripteurs, et d'effectuer le suivi local du dispositif.

Plusieurs expérimentations seront suivies dans le cadre de ce protocole et pourront faire l'objet d'une généralisation. La Caf du Var prépare une plateforme dématérialisée à des fins d'orientation des bénéficiaires, de suivi de leurs trajectoires ainsi que plus généralement du dispositif (pilotage des niveaux et délais de réponse par ex.). Dans le cadre de la mise en place du service public de l'insertion et de l'emploi dans les départements des Ardennes et de Loire Atlantique, la plateforme « Dora » référence les crèches Avip.

3/ Détails des actions

Action	Sous-action	Porteur / acteurs concernés	Calendrier
Rénover les critères d'éligibilité du label	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adapter les critères d'éligibilité (horaires élargis) ▪ Adapter le label pour les gestionnaires multi-sites et les assistants maternels à domicile et en Mam 	Signataires de la Charte (Cnaf, ministères sociaux, Pôle Emploi)	2023
Renforcer l'animation nationale et le pilotage local des réseaux Petite enfance et Insertion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inscrire une action Avip dans tous les Sdsf renouvelés en associant Pôle Emploi aux travaux ▪ Identifier un binôme Caf / Pôle Emploi par département ▪ Animer au national une conférence nationale des offres Avip pour mobiliser les réseaux et capitaliser les bonnes pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cdsf ; sous impulsion Caf/Préfet ▪ Cnaf et Direction nationale Pôle Emploi 	2022
Outiller le dispositif avec une plateforme numérique d'orientation et de suivi	Suivi du projet de plateforme du Var et du déploiement de "Dora".	Cnaf, DGCS, DGEFP, Pôle emploi	2022 / 2023:Expérimentation 2024 : Généralisation

Protocole « insertion dans l'emploi/petite enfance »

Fiche 3 : accompagnement des personnes en insertion (en SIAE, PEC et CIE) vers les métiers de la petite enfance

1/ Etat des lieux

L'enjeu principal est de résoudre les tensions de recrutement dans le secteur de la petite enfance. Les enjeux secondaires sont d'offrir une plus grande diversité d'emplois aux salariés en parcours d'insertion et de diversifier les profils dans le secteur de la petite enfance afin de mieux refléter la diversité de la société (créer un environnement plus inclusif).

1.1 Le rapprochement des politiques publiques entre petite enfance et insertion doit permettre à la fois de répondre aux tensions de recrutement du secteur de la petite enfance tout en proposant de nouveaux débouchés aux salariés en parcours d'insertion

Le nombre de professionnels de la petite enfance est de 115 000 personnels en établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE), 369 800 assistants maternels agréés (271 400 en activité en 2020) et 124.500 gardes d'enfant à domicile (2020).

Le secteur de la petite enfance connaît des **tensions de recrutement**. Dans une enquête réalisée en 2019 et publiée sur le site « Les pros de la petite enfance »¹, il était fait état de très fortes tensions de recrutement, en particulier d'auxiliaires de puériculture (74,1% des gestionnaires interrogés) et d'éducateurs de jeunes enfants (70,1%). Les infirmiers-puériculteurs étaient eux moins concernés par ces tensions puisque cités par 30,5% des gestionnaires. Ces tensions de recrutement concernant les éducateurs de jeunes enfants et les auxiliaires de puériculture avaient déjà été identifiées dans une enquête du CREDOC commanditée par la DGCS en 2011, avec respectivement 2 et 6% de postes vacants.²

Parallèlement, on dénombre en 2021 178 000 prescriptions de parcours emploi compétences – PEC – et environ 314 000 personnes passées par un parcours dans l'insertion par l'activité économique – IAE - ou équivalent en 2021).

Les salariés inscrits dans un parcours d'insertion, selon le triptyque emploi-formation-accompagnement, constituent donc un **potentiel vivier** pour répondre à ces tensions.

De plus, le secteur de la petite enfance, avec les tensions de recrutement qu'il connaît, constitue une **opportunité** pour diversifier les activités exercées par les salariés en parcours d'insertion, renforcer la mixité au sein du secteur de l'insertion et augmenter les sorties de parcours en emploi durable.

1.2 Les salariés en parcours d'insertion sont aujourd'hui peu orientés vers le secteur de la petite enfance

Les salariés en parcours emploi compétences sont peu présents dans le domaine de la petite enfance (PEC : contrat d'accompagnement dans l'emploi – CAE – et contrat initiative emploi – CIE) :

- 4 132 personnes ont intégré le secteur de la petite enfance en 2021 par le biais d'un contrat aidé ;

¹ [Recrutement en EAJE : un énorme hiatus entre l'offre et la demande | lesprosdela petiteenfance](#)

² Une nouvelle enquête, portée par la CNAF, est en cours. Ses résultats sont attendus d'ici à la fin du premier semestre 2022.

- 10,3% des bénéficiaires de contrats aidés (PEC et CIE) ont effectué en 2021 une formation sur la petite enfance (code ROME K1303 « Assistance auprès des enfants ») auxquels se rajoutent 2,4% sur le formacode « Petite enfance » 44041 ;
- 32% des personnes se réorientant dans le cadre de l'offre de service Compétences PEC (concernant 470 personnes) choisissent les métiers de la petite enfance.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), soutenues par des aides publiques, sont quant à elles **peu présentes dans le domaine de la petite enfance**. L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé, incluant des formations, un suivi personnalisé et des heures de travail, qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques (CDDI, CDDU, CDI Inclusion). En 2021, seulement 1,9 % des bénéficiaires d'un parcours en IAE avaient un contrat dans le domaine de la petite enfance, correspondant au code ROME « Assistance auprès d'enfants » (ROME : K1303), soit environ 4 300 contrats.

Parmi les quatre grandes familles de SIAE, il est nécessaire de distinguer les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI), positionnés sur de la production de biens et de services, des associations intermédiaires (AI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), qui effectuent de la mise à disposition de personnel. Parmi ces quatre catégories, ce sont les AI qui proposent le plus de parcours d'insertion dans le domaine de la petite enfance (74,5 % des 4 300 contrats en 2021), principalement sur des activités de gardes d'enfants à domicile. En deuxième position viennent les ACI (environ 23 % du total), les autres types de SIAE proposant très peu ce type de parcours (2,3 % du total en EI et 0,4 % en ETTI).

Par ailleurs, un nombre apparaissant encore relativement peu élevé de formations financées dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences pour l'IAE (PIC IAE) ont pour objet la petite enfance.

En effet, en 2020, environ 70 formations du PIC IAE ont été suivies par des salariés en insertion dans le domaine de la petite enfance (sur 50 000 formations), dans la perspective d'effectuer une sortie en emploi durable dans ce secteur. Elles ont été exclusivement suivies par des femmes d'une moyenne d'âge de 38 ans, principalement par des salariées en AI (55) et en ACI (20) et ont fait l'objet d'une certification pour 15 d'entre elles seulement : « remise à niveau auxiliaire de puériculture », « besoin de l'enfant », « garde d'enfant », « communiquer autrement avec les jeunes enfants », « assistant maternel/garde d'enfant », « accueillir et accompagner un groupe d'enfants au sein de l'école », « relayer les parents dans la prise en charge de leurs enfants à leur domicile ».

Afin de faciliter le recours au PIC IAE pour l'ensemble des structures, des travaux sont menés pour harmoniser une prise en charge des coûts de formation à hauteur de 70%. Cette mesure pourrait faciliter le financement des projets de formation en lien avec les métiers de la petite enfance.

1.3 Malgré les règles encadrant l'activité professionnelle dans le secteur de la petite enfance, de bonnes pratiques existent et mériteraient un essaimage avec le soutien des pouvoirs publics

L'article R.2324-42 du code de la santé publique définit les règles d'encadrement des jeunes enfants : 40% des effectifs doivent être titulaires de diplômes d'Etat (puéricultrice, éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, infirmiers, psychomotriciens) et 60% de ces effectifs doivent être des titulaires ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille. Aussi, les personnes en insertion non qualifiées ou diplômées ne peuvent être en responsabilité des enfants accueillis, sans un encadrement suffisant.

Pour autant, les contrats aidés, le recours à des salariés en parcours IAE ou employés par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) peuvent être des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et de véritables ressources pour les secteurs en tension. En effet, le but poursuivi par ces dispositifs est l'insertion durable des bénéficiaires dans l'emploi. Il s'agit de parcours d'insertion permettant d'accompagner le bénéficiaire dans sa montée en compétences par le biais de tutorat et de formations. Cette expérience peut être ensuite valorisable dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ainsi, au sein des crèches collectives, les personnes en parcours d'insertion peuvent intervenir en appui des équipes existantes si le taux d'encadrement est suffisant.

Le bénéficiaire recruté par le biais d'un contrat aidé ou au sein d'une SIAE ou d'un GEIQ devant être accompagné et faire l'objet d'un tutorat ou d'un encadrement technique, il s'agit de privilégier leur accueil par des établissements d'accueil de jeunes enfants, plutôt qu'auprès de particuliers.

Bonnes pratiques à essayer

Dans ce paysage, certaines structures mettent en place des **modalités d'accompagnement et d'encadrement renforcé des salariés en insertion placés auprès des enfants et investissent de manière conséquente dans la formation de ces salariés** afin de leur permettre d'obtenir **une qualification et une expérience professionnelle, leur ouvrant la possibilité d'exercer dans le secteur de la petite enfance en fin de parcours d'insertion.**

Une micro-crèche d'insertion employant des salariés en parcours emploi compétences au service de l'accueil d'enfants de familles en démarche d'insertion professionnelle

La **micro-crèche d'insertion** portée par l'association **PARENCHANTEMENT** dans un quartier de la politique de la ville de Strasbourg permet **d'employer des personnes en PEC sur une activité de garde d'enfant, encadrées par des éducateurs de jeunes enfants.** Les personnes concernées sont formées et accompagnées pour préparer le CAP petite enfance (100% de réussite). Elles bénéficient en outre par ce biais d'un ou deux ans d'expérience professionnelle dans le secteur, leur permettant une sortie en emploi durable dans ce domaine. De plus, cette crèche accueille des enfants dont les parents, en situation de précarité et dans une démarche d'insertion professionnelle, ne peuvent faire garder leurs enfants sur des horaires de crèche classique ou ne peuvent s'inscrire dans une démarche d'inscription en crèche classique. Ce modèle a donc pour double avantage de « recruter inclusif » tout en proposant une offre de service aux publics dans une démarche d'insertion professionnelle présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Cette structure bénéficie de financements de l'Etat (contrats aidés et contrat de ville), de la CAF et des collectivités territoriales.

Un atelier et chantier d'insertion pré-qualifiant dans le domaine de la petite enfance

L'**atelier et chantier d'insertion ADAGE**, implanté à Paris, forme ses salariés, en partenariat avec l'hôpital Bichat, afin de leur permettre une **entrée en école d'auxiliaire de puériculture à l'issue de leur parcours.** La structure met ainsi en place des formations pré-qualifiantes et accompagne les salariés sur le volet théorique et pratique à l'appui d'un référentiel défini par l'école. Cette structure bénéficie de financements de l'Etat (aides au poste des ACI du MTEI), de son opérateur de compétences (OPCO) et des collectivités territoriales.

Un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans le domaine de la petite enfance

Les GEIQ permettent de positionner des salariés en insertion en conciliant activité professionnelle au sein d'entreprises ou associations (telles que les crèches à vocation d'insertion professionnelle) et formation qualifiante à l'appui. Aujourd'hui, un GEIQ œuvre dans le secteur de la petite enfance. Créé en 2020 dans la région des Hauts-de-France, il a pour mission de proposer à des personnes éloignées de l'emploi **de se former aux métiers de la petite enfance ou de l'animation par le biais de l'alternance grâce à un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage (formation au CAP Accompagnement éducatif petite enfance, auxiliaire de puériculture, ou éducateur jeunes enfants).** Aujourd'hui, 20 salariés bénéficient de ce dispositif avec un taux de réussite au CAP AEPE de 100 %. Le dispositif GEIQ permet ainsi de construire un

parcours de formation dans le secteur de la petite enfance, en rassemblant des crèches associatives ou des crèches privées, tout en assurant un taux d'accès à l'emploi élevé. Les salariés des GEIQ présentent un réel attrait pour le secteur de la petite enfance avec un nombre de ruptures de parcours très faible (2 depuis 2020 et pour l'ensemble des salariés) et pourraient ainsi répondre aux tensions de recrutement.

Exemples d'associations intermédiaires œuvrant dans le secteur de la petite enfance

L'association intermédiaire BIC (Bordeaux Inter challenge) est une SIAE proposant des mises à disposition de salariés en insertion auprès de structures d'accueil collectif (crèches), des actions de formation, des contrats en alternance, un accompagnement social permettant l'accès à l'accueil de leurs enfants pour les familles en parcours d'insertion. Elle tisse également de nombreux partenariats avec les collectivités territoriales pour la création d'actions mutualisées et innovantes spécifiques à la petite enfance.

L'association intermédiaire Réagir s'est spécialisée dans la petite enfance. Elle a en effet un marché réservé « insertion et qualification » avec une collectivité territoriale pour le remplacement d'agents de crèche, des conventions et contrats réguliers avec des crèches associatives, privées ainsi que des micro-crèches pour le remplacement d'agents. Le taux de sortie en emploi est de 95 % pour ces missions. Des partenariats de formation au CAP petite enfance sont également développés avec Pôle emploi. L'association met également à disposition des salariés en insertion pour le remplacement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), des centres de loisirs et des foyers maternels.

2/ Actions à entreprendre

Cinq axes de travail ont été identifiés et font l'objet d'actions détaillées dans le tableau ci-après.

1. Informer et mobiliser les acteurs de l'insertion

Des actions d'information et de mise en réseau des professionnels seront utiles pour permettre aux acteurs de la petite enfance et aux acteurs de l'insertion de coopérer.

2. Encourager les formations aux métiers de la petite enfance

Les formations en amont et pendant le parcours, puis les VAE à l'issue de ce parcours constituent des réponses au frein de la qualification et doivent être encouragées. Les personnes recrutées par le biais d'un contrat aidé, les personnes salariées en insertion dans l'IAE ou au sein d'un GEIQ, pourraient ainsi être davantage orientées vers les métiers de la petite enfance.

Les référents de parcours des personnes en insertion pourraient être invités à valoriser les diplômes suivants (liste non exhaustive) auprès d'eux afin d'assurer un tremplin vers l'emploi durable :

- Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
- CAP Petite enfance ou accompagnement éducatif petite enfance
- Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants
- Titre professionnel d'assistant maternel

Il conviendrait également d'identifier des passerelles ou des blocs de compétence pour permettre l'employabilité des salariés en insertion sur ce secteur (en structure et à domicile) en équivalence des diplômes indiqués. Il s'agirait pour cela de développer des partenariats ou expérimentations en complément de ces formations, en lien avec les branches et les OPCO en vue de favoriser le positionnement des salariés en parcours d'insertion sur le secteur de la petite enfance.

3. Développer l'immersion dans les métiers de la petite enfance

Les salariés en insertion (IAE, GEIQ et contrats aidés) pourraient également bénéficier de **périodes d'immersion, de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** ou encore, pour les salariés en IAE, de « **contrats-passerelles** » dans le secteur de la petite enfance, afin d'augmenter le potentiel de sorties en formation ou en emploi dans ce domaine.

Les préparations opérationnelles à l'emploi, individuelles ou collectives (POEI, POEC) portées par Pôle Emploi sont également mobilisables, en amont d'un parcours d'insertion, pour permettre l'adéquation entre le métier projeté et le métier réel et permettre ainsi une orientation durable du bénéficiaire dans cette carrière.

4. Répondre de manière ciblée aux tensions de recrutement

Le pilotage et l'animation des nouveaux prescripteurs habilités à prescrire un parcours IAE, en lien avec la plateforme de l'inclusion pourraient intégrer ces métiers. Des tableaux de bord pourraient en effet fournir des données afin de leur permettre de détecter en temps réel les métiers en tension sur leur territoire.

5. Accompagner les SIAE et les GIEQ à se positionner sur les métiers de la petite enfance

Les quelques SIAE et GIEQ positionnées sur le secteur de la petite enfance présentent des modèles intéressants. Il conviendra d'en identifier les bonnes pratiques en vue de leur essaimage.

3/ Détails par action

Actions	Sous-actions	Porteurs / acteurs concernés	Calendrier
Mobiliser l'IAE dans le secteur de la petite enfance	Elaborer un document de cadrage décrivant les conditions d'implantation de l'IAE dans le secteur de la petite enfance et les bonnes pratiques	DGCS – DGEFP consultation des représentants nationaux des modes d'accueil de la petite enfance et des réseaux de l'IAE	S1 2022
	Organiser une rencontre entre les acteurs nationaux de l'insertion et les représentants des modes d'accueil de jeunes enfants	DGCS-DGEFP Réseaux IAE, GEIQ, prescripteurs de PEC et CIE et représentants des modes d'accueil de jeunes enfants	S2 2022
Augmenter les formations (qualifiantes) vers le secteur de la petite enfance en IAE	Travailler avec les OPCO à la fixation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs dans le cadre du PIC IAE	OPCO (mise en œuvre) Réseaux IAE (accompagnement/sensibilisation) SIAE: cible DGEFP/DREETS: pilotage et coordination Branches professionnelles	S2 2022
	Identifier finement les formations et les métiers ciblés correspondants aux profils des salariés		
	Mettre en place une expérimentation de type contrat de professionnalisation chez le particulier employeur dédié à l'accompagnement du jeune enfant		
Accompagner la formation des PEC sur la petite enfance	Evaluer le recours aux PEC dans le secteur de la petite enfance (aide versée en contrepartie d'une action d'accompagnement/formation pour des personnes éloignées du marché de l'emploi) : effets de levier, limites.	DGEFP, prescripteurs de PEC et CIE	S2 2022
Créer un parcours de VAE sur le titre professionnel de la petite enfance dédié aux bénéficiaires de PEC et CIE à l'image de ce qui est fait sur l'offre de services Compétences PEC	Permettre à l'AFPA, organisme qui met en œuvre Compétences PEC, de déployer cette offre sur le titre professionnel de la petite enfance, ou effectuer du lien entre les bénéficiaires de contrats aidés et l'organisme titulaire de ce titre	DGEFP - DGCS	S2 2022

Inciter au développement d'immersion, de PMSMP et de contrats passerelles vers le secteur de la petite enfance	Améliorer la communication auprès des DREETS/DEETS, réseaux représentatifs de l'IAE, prescripteurs de PEC et CIE, GEIQ (supports, plaquettes, communication en ligne, webinaire/vidéos)	DGEFP, réseaux IAE, prescripteurs de PEC et CIE, GEIQ, DREETS/DEETS	S1 2022
Mettre en visibilité les tensions de recrutement dans le domaine de la petite enfance auprès des prescripteurs habilités IAE	Intégrer la donnée dans les tableaux de bord de la plateforme de l'inclusion Communiquer auprès des prescripteurs et inscrire le point à l'ordre du jour des comités techniques d'animation (CTA) locaux	DGEFP, plateforme de l'inclusion, Pôle emploi et DREETS/DEETS	S1 2022
Essaimer les bonnes pratiques des structures d'insertion dans le secteur de la petite enfance	Etudier des modalités de lancement d'appel à projets locaux ou nationaux pour le déploiement de structures d'insertion dans le domaine de la petite enfance	DGEFP, DREETS, DGCS	S2 2022
Déployer les GEIQ dans le secteur de la petite enfance avec des parcours d'alternance	Communiquer auprès des branches du secteur sur l'existence des GEIQ dans l'objectif de développer une politique spécifique GEIQ de la branche Créer des GEIQ sur le secteur de la petite enfance (en rassemblant des groupements d'employeur du secteur) Instruire un taux de prise en charge incitatif par les OPCO des coûts de la formation à ces métiers	DGEFP, FFGEIQ, OPCO	S2 2022
Création d'une	Cadrage national	CNAF-DGCS-DGEFP	S1 2022

<p>« bourse de l'emploi IAE- Petite enfance » afin de mettre en relation gestionnaires disposant d'emplois non pourvus et entreprises de l'IAE en mesure de proposer des salariés</p>	<p>Mise en place de « bourses de l'emploi IAE-Petite enfance », mobilisation des CAF en tant que prescripteurs habilités</p>	<p>CNAF en lien avec les CAF. DGEFP et plateforme de l'inclusion en lien avec les DREETS/DEETS utilisation des potentialités</p>	<p>S2 2022</p>
---	--	--	----------------