

Petite enfance :
investir dans les professionnels pour
développer le potentiel de tous les enfants



Livre Blanc

Décembre 2021





Petite enfance :
investir dans les professionnels pour
développer le potentiel de tous les enfants

Livre Blanc

Décembre 2021

Sommaire

INTRODUCTION	5
Parti pris des organisateurs	7
Axe 1 - Éclairer les décideurs publics sur les enjeux de l'investissement dans la petite enfance, les modalités d'accueil et les pratiques éducatives les plus efficaces	9
Axe 2 - Définir une vision d'avenir ambitieuse pour les professionnels de la petite enfance à horizon 2030	14
2-1 Consacrer un droit opposable à l'accueil des tout-petits	14
2-2 Décloisonner les politiques éducatives entre 0-3 et 3-6 ans au profit d'une approche intégrée sur la période 0-6 ans	16
2-3 Investir massivement dans la professionnalisation et améliorer la reconnaissance des professionnels	20
Axe 3 - Faire de cette vision d'avenir une réalité : réussir la montée en compétences des professionnels et renforcer l'attractivité du secteur	24
3-1 Développer des parcours de formation et des modalités de reconnaissance et de validation des compétences favorisant la progression et les passerelles professionnelles	24
3-2 Promouvoir des modalités pédagogiques de formation plus adaptées aux besoins des professionnels	29
3-3 Faciliter l'accès effectif des professionnels aux formations	31
3-4 Développer les solutions de soutien aux professionnels	33
Axe 4 - Renforcer les compétences d'accompagnement à la parentalité pour mieux développer les capacités des tout-petits	36
4-1 Simplifier l'accès à de l'information de qualité, avec une attention particulière aux parents les plus éloignés de l'information	36
4-2 Former les professionnels de la petite enfance et de santé à l'accompagnement à la parentalité	38
Perspectives	41
Organisateurs	42
Co-signataires du Livre blanc	43
Contributeurs	43
Éléments de bibliographie	44
Glossaire	47

INTRODUCTION

L'importance déterminante des 1.000 premiers jours des enfants pour leur parcours de vie fait à présent consensus. C'est là, en particulier, que se jouent l'essentiel des **inégalités de destin**.

L'investissement public pour l'accompagnement des tout-petits par des professionnels hautement qualifiés a ainsi un impact considérable, et démontré, supérieur à tout autre type de dépense publique.

Les institutions internationales ont publié de nombreux travaux confortant **l'urgente nécessité d'améliorer la qualité des modalités d'accueil** proposées aux familles, et en particulier aux plus précaires d'entre elles. Il s'agit du **levier le plus efficace pour réduire les inégalités** sociales et promouvoir l'égalité des chances.

Or, malgré l'enjeu stratégique pour l'avenir de notre pays, **la France reste très éloignée des pays les plus performants** en matière d'accueil préscolaire des tout-petits.

Le **niveau de qualification et de compétences des professionnels** de la petite enfance, qui constitue un des premiers déterminants et leviers de la qualité et de l'efficacité de cet accueil, est nettement inférieur dans notre pays à celui des pays de référence. Alors qu'il faut un bac+5 pour pouvoir s'occuper des enfants en école maternelle, parfois aucune qualification n'est requise pour s'occuper des 0-3 ans !

Cette montée en compétences est d'autant plus critique que de nouvelles exigences émergent : accueil de tous les enfants, y compris en situation de handicap, soutien à la parentalité, développement langagier, cognitif et émotionnel des enfants.

Des réformes ont déjà été engagées ces dernières années. Mais **l'ampleur des enjeux de long terme** pour notre pays appelle **un autre niveau d'exigence** : l'heure est venue d'**élaborer une vision d'avenir ambitieuse** pour les professionnels de la petite enfance, de **définir une feuille de route** et de **mobiliser l'ensemble des partenaires** pour réussir sa mise en œuvre.

C'est tout l'enjeu du colloque national qui se tiendra au Sénat à l'hiver 2021, qui réunira des représentants de tous les acteurs de la petite enfance, au premier rang desquels les professionnels, mais aussi des parents, des associations, des entreprises, des collectivités locales, dans le cadre des Etats généraux de l'investissement social pour une transition écologique et numérique inclusive.

Ce colloque rassemblera ainsi plus de vingt experts et acteurs de terrain issus de tous les secteurs de la petite enfance, ainsi que de très nombreux invités, dans un format de discussion ouvert et propice aux échanges, avec pour toutes et tous, cet objectif commun : trouver des solutions pour mieux garantir le développement harmonieux

des enfants et le plein épanouissement de leurs aptitudes et de leurs talents, pour qu'ils construisent le monde de demain.

Concrètement, le colloque sera centré sur **4 thèmes**, chacun faisant l'objet d'une **table ronde** :

1. **Éclairer les décideurs publics sur les enjeux de l'investissement dans la petite enfance, les modalités d'accueil et les pratiques éducatives les plus efficaces**

Cette table ronde vise à mettre en évidence la réalité et l'ampleur des enjeux pour notre pays afin d'éclairer les décideurs et guider les décisions publiques sur les professionnels de la petite enfance.

2. **Définir une vision d'avenir ambitieuse pour les professionnels de la petite enfance à horizon 2030**

L'enjeu de cette table ronde sera de définir une ambition de moyen-long terme sur la qualification souhaitable des professionnels de la petite enfance, pour que la France rejoigne les pays de référence, dont les politiques ont démontré leur efficacité.

3. **Faire de cette vision d'avenir une réalité : réussir la montée en compétences des professionnels et renforcer l'attractivité du secteur**

Réussir à élever significativement le niveau de qualification et de compétences des professionnels de la petite enfance sera complexe et prendra du temps. Cette table ronde vise à définir une "feuille de route" opérationnelle assurant cette transition.

4. **Accompagner à la parentalité pour mieux développer les capacités des tout-petits**

Aux côtés des professionnels, les parents ont évidemment le rôle principal dans le développement des tout-petits. Face à l'éclatement des dispositifs d'accompagnement à la parentalité sur le territoire, comment renforcer la pertinence et l'efficacité de ce soutien ?

Parti pris des organisateurs

La petite enfance représente un enjeu central pour #Leplusimportant, Gribouilli et Edumiam.

Nos trois organisations ont pour mission commune de contribuer à l'égalité des chances : que les enfants accueillis aujourd'hui, lorsqu'ils seront adultes, leurs parents et les professionnel-le-s de la petite enfance bénéficient de conditions de vie et d'emploi dignes, valorisantes, épanouissantes.

Nous avons à cœur de réunir les conditions pour que chacun-e découvre, cultive et valorise son potentiel. Cette aventure où chacun-e aspire à se réaliser au mieux débute dans la petite enfance et le rôle des personnes qui accompagnent ce chemin est déterminant, en particulier celui des parents et professionnel-le-s de la petite enfance.

Nous constatons dans notre quotidien que les adultes qui accompagnent les enfants ont un grand sens de leur responsabilité et la volonté de faire mieux. Nous avons ainsi l'intime conviction que l'enjeu est davantage d'outiller et d'accompagner ces personnes, et que le rôle de nos institutions est d'apporter les moyens financiers, scientifiques, techniques, organisationnels et réglementaires pour que chaque enfant puisse connaître le meilleur développement socio-émotionnel et cognitif, y compris en cas de situation de particulière vulnérabilité.

Prendre systématiquement en compte en amont ces situations de vulnérabilités (besoins éducatifs spécifiques, précarité, monoparentalité, etc.) - et non après coup - doit devenir notre pratique ; aucune proposition ne les considère à part car toutes intègrent de penser avec. Les professionnel-le-s de la petite enfance s'efforcent de s'ajuster à tous les besoins mais ils doivent être soutenus.

Nos institutions ont aussi la responsabilité de prendre soin des professionnel-le-s qui s'impliquent au-delà des termes contractuels et qui ne sont que trop peu valorisés, comme les autres professionnel-le-s du lien, au détriment de leur bien-être et donc celui des enfants, adultes et personnes âgées auprès desquels ils et elles exercent, de l'attractivité du secteur et de la garantie d'offrir des accueils de qualité à tous et toutes.

Nous ne pouvons ignorer la surreprésentation de femmes dans ces métiers, qui influence le regard que la société entière porte sur ces professionnelles. Si la langue française actuelle nous incite à écrire "professionnels", dans nos conversations, nous parlions bien des professionnelles. Leurs réalités ont guidé nos réflexions. Celles des mères aussi. Ces dernières sont surreprésentées dans les familles monoparentales, parmi les demandeurs d'emploi et personnes précaires ou encore parmi les aidants.

Face à nombre de défis, comment permettre à ces mères, aux parents en situation de handicap et plus généralement à tous les parents de donner les meilleures chances à leurs enfants ? La réponse à cette question ne doit jamais occulter la primauté du choix des parents parmi les solutions proposées.

Certes, la vision réductrice de la petite enfance comme moyen de “garde” des enfants existe chez certains, d’autant que c’est parfois une question de survie dans notre société, comme l’a montré la crise sanitaire.

En connaissance de cause, le paradigme actuel, qui ne considère la petite enfance que sous l’angle des dépenses qu’elle induit, dans la tentative comptable de les minimiser, nous inquiète : nous affirmons qu’au contraire, il est urgent d’y investir pour répondre aux défis que rencontre et rencontrera notre monde.

Beaucoup en ont conscience. La petite enfance interpelle mais les ambitions d’en faire une solution restent modestes, sans doute car elle est peu structurée et peu valorisée.

C’est l’objet de ce travail que de dessiner un secteur de la petite enfance moderne, centré sur les besoins et le potentiel des enfants, imaginé à partir de leur expérience quotidienne optimale et d’établir clairement une feuille de route directement opérationnelle.

C’est cette vision qui est ici présentée dans une première version ; elle sera soumise au débat lors du colloque national de la petite enfance que nous organisons le 17 décembre au Palais du Luxembourg, dont le titre dit clairement notre objectif : “Petite enfance : investir dans les professionnels pour développer le potentiel de tous les enfants”.

Ce travail est au point de rencontre entre dialogue, science et respect des personnes. Le dialogue est d’abord celui qui a eu lieu entre nous, organisateurs, accueil de nos convergences et différences, puis avec nos écosystèmes, pleinement engagés, et les parties prenantes du secteur de la petite enfance, si riches de leur diversité - professionnel-le-s, structures, institutions publiques, partenaires sociaux, financeurs privés, etc. Nous avons fait au mieux pour intégrer les contributions correspondant à la thématique de travail et ayant été discutées ou documentées lors de nombreuses consultations et des quatre ateliers participatifs préparatoires ; nous avons aussi tenté de répondre aux attentes et maintenir un cadre de confiance, notamment en apportant de la transparence sur le positionnement de chacun-e, les consensus et ce qui fait débat ou devrait être approfondi.

La crucialité du sujet, la qualité des échanges, la richesse des apports et la volonté de trouver une voie commune au service de l’intérêt général nous ont convaincu-e-s de poursuivre cette démarche participative au-delà du colloque avec l’exigence de tendre vers la pleine représentativité de toutes les fonctions et de tous les territoires. Nous espérons que la réalisation de ce travail, point de départ et non point d’arrivée, permettra aux nombreux décideurs, aux candidat-e-s à la présidentielle de 2022, à la société civile plus largement d’investir dans la petite enfance et ses professionnel-le-s.

Nous exprimons notre profonde gratitude à tous les contributeurs et contributrices et vous invitons à lire et à réagir à ce Livre blanc. Commentaires et suggestions sont les bienvenus à petiteenfance@leplusimportant.org

Axe 1 - Éclairer les décideurs publics sur les enjeux de l'investissement dans la petite enfance et les modalités d'accueil et les pratiques éducatives les plus efficaces

Proposition #1 - Mettre en place un “Conseil d’orientation de la petite enfance”, sur le modèle du “Conseil d’orientation des retraites” mais avec une composition plus internationale, pour éclairer les décideurs publics sur les effets de long terme des dépenses liées à la petite enfance, incluant la mesure de l’ensemble de leurs externalités pour la société.

Les dépenses publiques en matière de petite enfance se caractérisent par des externalités très fortes pour la société (pour les parents mais surtout pour les enfants eux-mêmes) et par leurs effets sur la très longue durée, qui s’apprécient sur l’intégralité du parcours de vie.

Logiquement, les décisions publiques en la matière devraient donc pouvoir se fonder sur une estimation rigoureuse et complète de ces externalités, dans le temps long. Faute de quoi ces décisions risquent de souffrir de graves biais de décision liés à une appréciation ne prenant pas assez en compte les effets indirects ni dans le temps long et donc de conduire à un niveau de dépenses ne permettant pas d’optimiser les effets positifs pour la société.

Par ailleurs, les questions d’accueil de la petite enfant ne se posant pas en France en des termes fondamentalement différents d’autres pays, il serait particulièrement opportun que ces analyses soient fondées sur des données et des expertises non pas seulement françaises mais internationales.

Or force est de constater que la France, malgré la diversité et la qualité des instances consultatives existantes, ne dispose pas d’un organisme produisant aujourd’hui ce type d’analyses.

Notre proposition vise donc à résorber ce hiatus entre les analyses disponibles et les analyses requises par les décideurs publics pour prendre des décisions éclairées.

Les missions de ce Conseil d’orientation comprendraient, par analogie avec celles du Conseil d’orientation des retraites, mais avec des perspectives et une composition plus internationales, de :

- décrire les perspectives à moyen et long terme de la petite enfance au regard des évolutions économiques, sociales et démographiques ;
- évaluer l’ensemble des externalités liées aux dépenses de la petite enfance (incidences sur le potentiel des enfants et donc leur parcours de vie, incidences sur le travail des parents...), par ex. en suivant la situation des enfants, parents et professionnels de la petite enfance, en portant une attention particulière aux inégalités sociales, au handicap, à l’égalité femme-homme par des indicateurs méso et macros ;
- apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de la petite enfance et mener une réflexion sur le financement de la petite enfance et en suivre l’évolution ;
- participer à l’information sur le modèle de petite enfance et les effets des réformes conduites pour garantir son financement.

2021

Où en sommes-nous ?

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA)¹ anime le débat public et apporte aux pouvoirs publics une expertise prospective et transversale sur les questions liées à la famille et à l'enfance entre autres. Notamment en partenariat avec France Stratégie², des études, événements et pistes de réformes sont régulièrement produits sur les accueils de petite enfance et leur qualité éducative.

Les revues de dépenses, des Inspections Générales des Finances³ et des Affaires Sociales⁴ (IGF et IGAS), instaurées par la loi de programmation des finances publiques 2014-2019 permettent d'évaluer les dépenses publiques notamment de la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF) et des collectivités dans la logique des Conventions d'objectifs et de gestion (COG).



Si ces acteurs assurent une transparence nécessaire sur les dépenses, ainsi que des pistes de réformes, elles ne prennent pas en compte les effets de long terme de ces dépenses, ni ne cherchent à en estimer l'intégralité des externalités (ex. incidences sur le potentiel des enfants et sur leur parcours de vie), ni à se fonder systématiquement sur des revues de littérature internationale. Ces approches sont pourtant pleinement pertinentes, voire requises, sur un sujet porteur d'autant d'enjeux de politiques publiques.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** de par la portée stratégique ; pour des résultats structurels sur **4-5 ans** ; renforcé par la possibilité d'intégrer ce Conseil à une instance existante telle que le HCFEA et la capacité à créer de l'agilité dans le secteur.

Pistes d'évaluation : comme pour le Conseil d'orientation des retraites, par la production d'un **rapport annuel** sur les impacts directs et indirects, dans la durée, des dépenses liées à la petite enfance, les évolutions et perspectives de la petite enfance en France, fondé sur des **indicateurs de suivi et de pilotage financiers et extra-financiers scientifiquement choisis** pour mesurer l'adéquation du système à ses objectifs.

¹ <https://www.hcfea.fr/>

² https://www.strategie.gouv.fr/reseau-france-strategie/conseil-de-famille-de-lenfance-de-lage-hcfea?chantier=9618&type_contenu=All&page=2

³ <https://www.igf.finances.gouv.fr/files/live/sites/igf/files/contributed/IGF%20internet/2.RapportsPublics/2021/2021-M-017-02%20Revue%20d%27a%20penses%20politique%20familiale.pdf>

⁴ <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RdD2017-enfant.pdf>

Proposition #2 - Mandater le Conseil d'orientation de la petite enfance pour identifier, qualifier et communiquer sur les facteurs de qualité éducative de chaque modalité d'accueil tout au long de la petite enfance (de la naissance à 6 ans) notamment dans le cas de besoins atypiques.

- La démarche devra continuellement définir et inclure une évaluation comparée des caractéristiques des différentes modalités d'accueil et d'accompagnement (notamment par la famille), parfois combinés, traiter la diversité des besoins des enfants et attentes des familles et identifier les indicateurs d'impact micro (à l'échelle d'un individu ou une famille) sur le court, moyen et long terme.
- Elle sera menée grâce à l'implication de membres permanents dont des représentants du secteur et des experts du développement de l'enfant et des membres invités (conciliation des temps de vie etc) traitant ensemble des données de terrain et des partenaires institutionnels (Insee, CNAF, URSSAF etc) anonymisées.
- Avec le souhait d'appuyer les premiers éducateurs et décideurs, un outil de simulation sera mis à disposition de tous les parents de jeunes enfants pour informer et guider leurs choix de petite enfance dans la réalité de leurs moyens et souhaits notamment à chaque transition pour atteindre une meilleure qualité de vie (ex. parcours scolaire, insertion et parcours professionnel, santé, contribution à la société) avec un algorithme transparent.

2021

Où en sommes-nous ?

Le “rapport Giampino” Développement du jeune enfant – Modes d'accueil, Formation des professionnels (2016)⁵ commandé par la Ministre L. Rossignol a entériné l'ambition de porter un plan d'ensemble pour s'appuyer avec intelligence sur la diversité des métiers de petite enfance et ainsi enrichir les possibilités de développement de l'enfant entre la naissance et 3 ans. Ce rapport et nombre d'études en particulier de l'OCDE soulignent en effet la fragmentation unique du système français, tout particulièrement accentué par l'absence de vision “0-6 ans”, la maternelle se retrouvant ainsi exclue des politiques de petite enfance et le jardin d'enfant⁶ en ballottage suite aux mesures indépendantes de l'Education Nationale.



Des efforts pour rendre ce système lisible sont portés par la CNAF via monenfant.fr⁷ et le gouvernement via l'application 1000 premiers jours⁸ et ainsi renforcer la capacité du parent à faire ses choix. Alors que l'idée d'une palette de modes d'accueil au service des familles entre dans la culture du secteur et s'affirme comme richesse de notre modèle, **il devient primordial de qualifier les apports et donc la pertinence de chaque mode d'accueil et autres dispositifs de petite enfance face aux besoins pluriels des enfants dans une société qui évolue constamment.**



2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** à condition de mobiliser les

⁵<https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/famille-enfance/article/rapport-de-sylviane-giampino-developpement-du-jeune-enfant-modes-d-accueil>

⁶ <https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article803>

⁷ <https://monenfant.fr/>

⁸ <https://1000jours.fabrique.social.gouv.fr/>

écosystèmes, la recherche pluridisciplinaire et les technologues (Big Data), et de simplifier l'accès à cet outil d'intelligence à tous les parents jusqu'au 6 ans ; résultats observables sur une **décennie**.

Pistes d'évaluation : réactivité face aux évolutions sociétales, appropriation par les parents.

Proposition #3 - Mandater le Conseil d'orientation de la petite enfance pour augmenter, faciliter, mesurer l'impact et vulgariser des programmes de recherche pluridisciplinaires sur les pratiques éducatives les plus efficaces, tant des parents que des professionnels de la petite enfance.

- L'approche scientifique du Conseil lui octroiera une position de choix pour développer les capacités à accélérer la recherche par l'appui des parties prenantes via
 - un état des lieux des recherches et approches innovantes françaises, leur rayonnement, et le soutien des chercheurs dans leur implication à l'étranger,
 - la mise à disposition en français de travaux internationaux notables appuyés de contenus de vulgarisation et de mise en lumière des différences culturelles pour de plus grandes avancées scientifiques à moindre coût,
 - l'identification des axes prioritaires de recherche et leur inscription aux agendas des instances influentes de la recherche en France et dans le monde,
 - le partage des pratiques de collaboration entre parties prenantes (dialogue interprofessionnel, gouvernance, cadrage, ancrage local).
- Le Conseil lancera et accompagnera financièrement des appels d'offres petite enfance incitant à des recherches de niveaux Master 2 et Doctorat et créer des bourses de Master et Doctorat fléchées sur des problématiques petite enfance en mobilisant les parties prenantes institutionnelles concernées.
- Le Conseil fixera un temps pluridécennal et des indicateurs de référence minimums (Cf Propositions #1 et #2) pour faciliter la comparaison des études et leur utilisation par le Conseil. Il mobilisera des financements diversifiés pour garantir les moyens d'implication des parties prenantes à des fins d'obtention de résultats significatifs à la hauteur des volets du Grand Plan d'Investissement.
- Riche de la diversité d'acteurs impliqués, et dans le souci d'efficacité de l'action publique, une mission de consultation, d'outillage et d'appui à la structuration à l'échelle territoriale sera proposée afin de soutenir l'émergence d'innovation dans les écosystèmes de la petite enfance.



Où en sommes-nous ?

Le "rapport Giampino" (2016)⁹ a soulevé le lien insuffisant entre le monde de la recherche, l'univers institutionnel et la réalité quotidienne des modes d'accueil, et l'isolement de la France dans la recherche internationale. **Les leviers proposés sont nombreux mais aucune instance ne porte le chantier.**

A noter la multiplication des projets de mesure d'impact ou recherche-action en collaboration avec des laboratoires sur des programmes éducatifs spécifiques à



⁹<https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/famille-enfance/article/rapport-de-sylviane-giampino-developpement-du-jeune-enfant-modes-d-accueil>

l'image de Parler bambin¹⁰ pour le développement du langage dans les structures d'accueil collectif, 1001 mots¹¹ autour de la lecture par les parents, Accompagne-moi¹² autour des ajustements de posture de professionnels en accueil collectif. Les précédentes années ont révélé la nécessité de massifier et diversifier ces actions scientifiques, notamment dans les programmes de petite enfance génériques, tout en les inscrivant dans des **temps longs pour mesurer qualitativement et quantitativement les impacts et conduire le changement** à l'image des Lab Schools¹³ à l'étranger intégrant crèche et laboratoire de recherche.

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** à la condition d'un **investissement important et continu** ; résultats à percevoir sur une **décennie**.

Pistes d'évaluation : augmentation significative des connaissances utilisables pour la formation et les politiques publiques ; ajustement du système sur 10 ans ; appropriation par les acteurs de terrain sur le court-terme.

¹⁰ <https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2021/06/n72-notesIPP-juin2021.pdf>

¹¹ <https://1001mots.org/projets-de-terrain/>

¹² <https://eduensemble.org/professionnels-recherche-actions-education-enfance/>

¹³ <https://bingschool.stanford.edu/>

Axe 2 - Définir une vision d'avenir ambitieuse pour les professionnels de la petite enfance à horizon 2030

2-1 Consacrer un droit opposable à l'accueil des tout-petits

Proposition #4 - A l'image des pays disposant des modalités de prise en charge de la petite enfance les plus performantes, garantir aux familles le droit à l'accueil de leur choix, collectif ou individuel, y compris lorsqu'ils ont des besoins spécifiques (lieux adaptés au handicap, horaires atypiques...) à tous les parents d'enfants de 0 à 3 ans.

2021

Où en sommes-nous ?

L'Observatoire National du Jeune Enfant indique dans son rapport de décembre 2020 qu'en 2019, 59,3 places d'accueil, tous modes confondus, sont disponibles pour 100 enfants de moins de 3 ans sur le champ de la France entière.

Dans le détail, 33,2 places sont offertes par les assistantes maternelles, 20,1 le sont par les établissements d'accueil du jeune enfant (accueil collectif, micro-crèches, crèches familiales et parentales), 3,9 le sont via la scolarisation des enfants entre 2 et 3 ans et 2,1 du fait de la garde à domicile.

Concrètement, 30% des parents préfèrent l'accueil collectif, alors que seuls 20% des enfants y sont accueillis : il faudrait passer de 437.600 places de crèche (chiffres 2018) à 655 000 places, afin de répondre à ce besoin.

Toutefois, seules 10 000 places environ sont créées chaque année, depuis 2013. Au rythme de création actuel, il faudrait donc encore 23 ans avant de pouvoir répondre à 11 000 places sont créées chaque année.

Le nombre de places d'accueil disponibles augmente régulièrement, mais en partie du fait de la baisse démographique avec une natalité moindre. La répartition de l'offre sur l'ensemble du territoire national est très inégale.

Est aussi à noter une augmentation de l'offre d'accueil collectif, tandis que l'offre d'accueil individuel diminue, en raison des départs en retraite des assistantes maternelles.

Notons également que 8 pays européens offrent un droit d'accueil dès l'âge de 6 mois.

2030

Notre horizon 2030

Compte tenu de la baisse démographique continue depuis 2012 dans cette tranche d'âge, le rattrapage conduisant à atteindre une offre disponible pour 80% des enfants devrait être facilité. Eu égard à l'évolution actuelle et aux attentes des familles, l'accueil collectif devrait être privilégié -établissement d'accueil du jeune enfant ou exercice partagé dans les Maisons d'Assistants Maternelles, en forte croissance, dans une perspective de rattrapage des territoires les moins bien pourvus.

Pour répondre aux attentes des familles et proposer une place en accueil collectif aux 30% des parents qui le souhaitent d'ici 2030, il faudrait créer environ 29 000 places par an, soit, la création d'une place coûtant 30 000 euros, un coût prévisionnel de 862 000 000 euros par an.

Hypothèse de retour sur investissement

L'accès à un mode d'accueil adapté est la première condition d'une entrée ou d'un retour sur le marché du travail des parents, et notamment des mères. Les expériences des autres pays montrent que cette politique d'accueil garanti est bénéfique au plan macroéconomique et microéconomique, pour les conditions de vie des familles concernées.

Cette offre devrait toutefois être destinée prioritairement aux familles éloignées de l'emploi, pour lesquelles la reprise d'un travail offre le plus de bénéfices : de fait, 37% des mères dans cette situation se déclarent limitées dans leur recherche d'emploi par un problème d'accueil de l'enfant (DREES, 2014).

Pistes d'évaluation

Des enquêtes de satisfaction quant à la disponibilité et l'adéquation des modes d'accueil auprès des parents des enfants de moins de 3 ans pourraient être menées, notamment via les services des Caisses d'Allocations Familiales (CAF).

2-2 Décloisonner les politiques éducatives entre 0-3 et 3-6 ans au profit d'une approche intégrée sur la période 0-6 ans

Proposition #5 - A l'image des pays disposant des systèmes d'accueil les plus performants, avoir une approche intégrée des politiques éducatives des 0-6 ans et supprimer la césure 0-3 ans vs. 3-6 ans

2021

Où en sommes-nous ?

A l'heure actuelle, la France est un des seuls pays proposant un accueil différencié des enfants de moins de 3 ans et de moins de 6 ans, avec deux systèmes très distincts, tant dans leurs modalités pratiques, dans leur financement, dans leur organisation, dans leurs objectifs pédagogiques, et quant à la qualification des professionnels : les systèmes d'accueil du jeune enfant - famille, garde à domicile, accueil individuel ou accueil collectif- et l'école maternelle, obligatoire depuis 2018 et très majoritaire, et les jardins d'enfants, pour une minorité de jeunes enfants.

Cette situation se traduit par des niveaux de formation très différents des personnels : pour les 0-3 ans, les personnels peuvent être non diplômés, diplômés d'un CAP ou, pour les plus qualifiés, Educateur-trice de jeunes enfants ou infirmières puéricultrices (ces deux dernières catégories étant plutôt représentés dans les directions des établissements d'accueil, peu souvent au contact direct des enfants).

Les enseignant-e-s de l'école maternelle sont recrutés depuis 2010 au niveau master, et dès 1989, devaient être titulaires d'une licence universitaire. A noter que les enseignants français ne disposent pas d'une formation spécifique pour enseigner en école maternelle, ce qui constitue également une exception européenne.

Cela a pour conséquence une véritable césure entre l'accueil des 0-3 ans et des 3-6 ans, qui ne correspond pas à une différence effective de niveau de développement psychologique des enfants. La maternelle française, contrairement aux systèmes d'accueil unifiés des autres pays, est très scolarisante, beaucoup moins centrée sur le jeu et les activités libres et propose un ratio adultes-enfants très inférieur à celui des autres pays. Selon la chercheuse Pascale Garnier, spécialiste de la maternelle, l'idée que l'école maternelle française serait la meilleure du monde constitue un mythe délibérément construit par l'institution (Garnier, 2021).

D'autres chercheurs ont travaillé, dans une approche comparative, sur les Kindergarten allemands et les écoles maternelles françaises, et ont mis en exergue le plus grand contrôle exercé sur les enfants dans ces dernières (Brougère, 2010).

La fin de la césure 0-3/3-6 permettra également de résoudre de nombreux problèmes concrets (décalage entre enfants nés en début ou fin d'année civile, contraintes de l'acquisition de la propreté pour l'entrée en maternelle) ayant un impact délétère sur les enfants.

2030

Notre horizon 2030

Dans l'objectif d'assurer le développement optimal des jeunes enfants, l'accueil dans des structures offrant un taux d'encadrement renforcé pour les enfants entre 3 et 6 ans, d'un adulte pour 10 à 14 enfants maximum, centrées sur le jeu et les activités libres, notamment en extérieur, sera plus à même de leur offrir des conditions d'épanouissement répondant à leurs besoins physiques et psychologiques.

Hypothèse de retour sur investissement

Un accueil de qualité, avec un fort taux d'encadrement, est davantage propice au développement des compétences socio-émotionnelles prédictives de la réussite scolaire, elle-même porteuse de nombreux bénéfices à moyens et longs termes, comme démontré par les travaux d'économistes.

Par ailleurs, un système d'accueil unifié, incluant des objectifs pédagogiques explicites, contribue à une revalorisation de l'image de ces métiers, dont la dimension éducative se trouve réaffirmée, limitant le turn-over et la souffrance au travail.

Pistes d'évaluation

Sans que l'on puisse relier directement l'accueil unifié et les résultats scolaires des élèves ultérieurement, le fait est que les pays l'ayant adopté, qui se centrent davantage sur les besoins de l'enfant, obtiennent in fine de meilleurs scores aux évaluations internationales des acquis scolaires. Les enquêtes déjà menées (PIRLS, TIMSS, PISA) permettront à terme d'identifier les progrès prévisibles des élèves.

Proposition #6 - Mettre en place une base de formation commune aux professionnels de la petite enfance, dédiée à l'accueil et l'accompagnement des enfants de 0 à 6 ans. Cette proposition implique la création d'une spécialisation de la formation des professeur-e-s des écoles maternelles, reconnaissant la spécificité des besoins et acquisitions des enfants de 3 à 6 ans.

2021

Où en sommes-nous ?

La réforme du CAP Petite Enfance, devenu en 2019 le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) a permis de développer significativement les dimensions d'éveil de l'enfant et de relations avec les familles, constituant un progrès réel.

Dans le cadre de la formation des professeurs des écoles, certains modules de formation concernent spécifiquement la maternelle, mais la situation est très variable selon les Instituts Nationaux du Professorat et de l'Éducation (INSPE). Des professeurs peuvent toujours être nommés en école maternelle sans avoir reçu de formation spécifique à propos du développement du jeune enfant, de ses besoins particuliers et d'une pédagogie centrée sur les activités libres et le jeu.

2030

Notre horizon 2030

Les contenus de formation de tous les diplômes spécifiques de la petite enfance seront amenés à être réévalués et actualisés très régulièrement, au fur et à mesure des avancées de la recherche sur ce sujet, en mettant véritablement l'accent sur les compétences visant le plein développement émotionnel, langagier et cognitif des enfants.

La création d'un concours et de formations spécifiques pour être professeur-e des écoles maternelles permettront de tenir compte des besoins effectifs des jeunes enfants, tout en permettant des passerelles vers d'autres niveaux de l'enseignement, lorsque les professionnel-le-s le souhaiteront, ou vers la formation.

Retour sur investissement

Un meilleur accompagnement du développement des capacités précoces des jeunes enfants se traduit par une amélioration de leurs résultats scolaires : le coût des mesures d'accompagnement et de soutien d'élèves plus âgés en difficulté devrait en être réduit, ce qui serait une première étape du retour sur investissement.

Les effets de ce meilleur accompagnement du très jeune âge étant attendus tout au long de la vie, les retours sur investissement sont susceptibles d'être obtenus sur plusieurs décennies, en termes de santé, de moindre délinquance, de meilleurs emplois, de meilleurs revenus.

Pistes d'évaluation

Les évaluations actuellement mises en place par l'Education nationale dans les classes de CP et CE1 permettent un suivi annuel des performances des élèves ; elles pourront également être utilisées au regard des évolutions de la prise en charge des enfants avant qu'ils soient amenés à passer ces évaluations, et ainsi de mesurer rapidement les effets (ou leur absence) des évolutions de la formation des professionnel-le-s.

Proposition #7 - Placer l'ensemble des politiques éducatives et de prise en charge des enfants jusqu'à 6 ans sous la responsabilité d'un ministère dédié à la petite enfance, pour assurer leur cohérence et leur continuité.

2021

Où en sommes-nous ?

A l'heure actuelle, les politiques publiques relatives à la petite enfance (0-6 ans) sont réparties entre le Ministère des Solidarités et de la Santé (pour la réglementation des services aux familles), les conseils départementaux (pour l'agrément des assistantes maternelles), le Ministère de l'économie, des finances et de la relance (pour l'agrément des services à la personne) et le Ministère de l'Éducation nationale (pour la scolarisation des enfants à partir de 3 ans). La multiplicité des tutelles rend plus difficile des politiques unifiées.

2030

Notre horizon 2030

Un Ministère dédié sera un signal fort de la prééminence de la question du développement de la petite enfance dans toutes les politiques publiques, eu égard à son importance pour l'avenir du pays.

Retour sur investissement

Les coûts relatifs à cette réorganisation sont susceptibles d'être maîtrisés, voire de permettre des économies en évitant les doublons et grâce à une meilleure organisation.

Proposition #8 - Assurer la continuité de l'accueil des enfants 0-6 et 6-12 ans, et notamment la cohérence des objectifs éducatifs et pédagogiques par une coordination institutionnelle forte entre le Ministère de la petite enfance et le Ministère de l'Éducation nationale.

2021

Où en sommes-nous ?

La séparation actuelle entre le 0-3 et le 3-12 ne permet pas de centrer l'ensemble des politiques publiques de petite enfance sur les conditions du développement optimal des enfants, notamment en termes de formation et de projets pédagogiques des structures. Le lien entre les structures d'accueil des 0-3 ans et des 3-12 ans est peu développé, en dehors de quelques classes passerelles destinées aux 2-3 ans.

2030

Notre horizon 2030

La diminution significative du taux d'encadrement entre les établissements d'accueil du jeune enfant et les écoles maternelles représente un des écarts à combler.

Retour sur investissement

La possibilité de mutualiser les formations et les programmes pédagogiques entre les différentes structures est susceptible de permettre des économies d'échelle.

2-3 Investir massivement dans la professionnalisation et améliorer la reconnaissance des professionnels

Proposition #9 - S'aligner sur les pays disposant des modalités de prise en charge de la petite enfance les plus performantes, dont le niveau d'investissement dans l'accueil de la petite enfance est 2% du PIB.

2021

Où en sommes-nous ?

Déterminer la part de PIB consacrée à la petite enfance par chaque pays s'avère complexe, compte tenu de la diversité des modèles. Toutefois, les pays les plus avancés socialement consacrent de l'ordre de 2% de leur PIB à l'ensemble des dépenses dédiées à la petite enfance, tant pour les locaux, les coûts de personnels, la formation, le soutien aux choix des familles pour leur mode d'accueil.

2030

Notre horizon 2030

Une meilleure connaissance des politiques publiques de la petite enfance et une évaluation des investissements réalisés par chaque pays, sur une base comparable, devra permettre d'obtenir des chiffres permettant des comparaisons internationales valides, et d'adapter les politiques publiques en vue d'une affectation optimale des moyens.

Proposition #10 - Élever significativement le niveau de qualification des professionnels de la petite enfance, avec notamment la mise en place d'un droit à la qualification minimale au niveau du bac (vs. aucun minima aujourd'hui) pour l'accueil individuel, et au niveau du bac + 3 pour l'accueil en collectivité (vs. CAP aujourd'hui) ouvrant un financement garanti (formation et indemnisation).

2021

Où en sommes-nous ?

Même si des évolutions ont eu lieu ces dernières années, il n'est pas exigé de tous les professionnels accueillant des jeunes enfants, que ce soit à leur domicile ou en établissement, un diplôme minimum.

Les assistantes maternelles doivent obtenir un agrément du conseil départemental et suivre 120 heures de formation, dont 80 avant de pouvoir accueillir un enfant ; les personnels employés en crèche peuvent encore, pour 25% d'entre eux, disposer de diplômes non directement liés à la petite enfance, voire ne pas du tout avoir de diplôme s'ils ont une expérience professionnelle ou sont engagés dans un processus de retour à l'emploi.

La situation est d'autant plus compliquée que les personnels titulaires des diplômes d'Etat devant représenter 40% des effectifs sont trop peu nombreux et qu'il existe par conséquent une vraie pénurie.

2030

Notre horizon 2030

Dans ce contexte de pénurie, l'élévation du niveau de diplôme pour exercer en tant que professionnel-le de la petite enfance ne doit pas constituer un obstacle au recrutement ou à l'évolution professionnelle, mais au contraire une opportunité. La refonte des formations mettant en avant les compétences relationnelles et éducatives, la reconnaissance des acquis de l'expérience à partir de modalités d'évaluation validées par la recherche, l'accompagnement à la poursuite et à la reprise d'études, l'aide financière pour la formation doivent constituer les leviers permettant ce saut qualitatif.

Proposition #11 - Refondre les contenus de formation pour accroître des compétences éducatives des professionnels et leur aptitude à soutenir le développement socio-émotionnel et cognitif des enfants. Il conviendra de s'appuyer sur les travaux de recherche récents dans le domaine de la psychologie du développement, de mettre en œuvre des pédagogies expérientielles et un soutien régulier tout au long de la période d'activité des professionnels, pour actualiser leurs compétences et encourager une approche réflexive.

2021

Où en sommes-nous ?

Si le CAP AEPE a été réformé récemment en ce sens, l'insuffisance voire l'inexistence de la formation continue ne permet pas de mettre à jour les connaissances des professionnelles titulaires de l'ancien CAP.

Concernant la formation des Auxiliaires de Puériculture et des Educateurs et Educatrices de Jeunes Enfants, les contenus de formation et les références théoriques peuvent varier selon les formateurs, et ne sont parfois plus actuelles. Le même constat peut être fait pour la formation dispensée pour l'obtention de l'agrément d'assistante maternelle.

2030

Notre horizon 2030

Cet axe fondamental permettra à chaque professionnel de trouver les réponses à ces questions sur le développement de l'enfant et ainsi avoir les moyens de remplir pleinement sa fonction.

A la condition de réussir le départ en formation des professionnels et adapter les conditions d'exercice, les premiers effets positifs pourraient être perçus en 4-5 ans sur les enfants de même qu'un changement de culture du secteur pourrait être observé grâce au nouveau regard porté sur l'enfant et les métiers de petite enfance.

Proposition #12 - Refondre les grilles de rémunération des professionnels pour assurer une meilleure cohérence avec le niveau de qualification et de compétence et l'utilité sociale des professionnels.

2021

Où en sommes-nous ?

En lien avec le niveau de diplôme actuel, les salaires des professionnelles de la petite enfance restent de l'ordre de 1500 euros bruts mensuels, avec peu d'évolution au fil de la carrière. Le tarif horaire des assistantes maternelles est d'au moins 2,88 euros par heure et par enfant gardé.

2030

Notre horizon 2030

A l'image des professions de santé récemment revalorisées (Ségur de la santé), les pouvoirs publics devront soutenir le mouvement de hausse des rémunérations, en lien avec l'élévation de la qualification.

Cette mesure représente le véritable investissement dans la petite enfance, dont les effets puissants se font sentir tout au long de la vie des enfants ayant bénéficié d'un accueil par des professionnel-le-s hautement qualifié-e-s.

A titre de comparaison, et sans que la rémunération soit bien sûr le seul facteur, les pays qui

offrent des rémunérations significativement supérieures au salaire médian aux enseignants attirent vers ce métier les personnes motivées et talentueuses, et les résultats de leurs élèves se situent dans la fourchette haute des évaluations internationales.

Exemple : Le baromètre des salaires petite enfance 2021 réalisé par le syndicat national des professionnel.le.s de la petite enfance.

<https://snppe.fr/barometre-des-salaires-petite-enfance-2021/>

Proposition #13 - Créer un “**Ordre des professionnels de la petite enfance**” regroupant l'ensemble des professionnels pour contribuer à réguler l'accès à la profession, orienter la formation permanente, promouvoir la profession, la représenter à l'égard des pouvoirs publics, formaliser et diffuser les bonnes pratiques et garantir le respect des enfants et des familles.

2021

Où en sommes-nous ?

Les professionnelles de la petite enfance pâtissent actuellement d'un véritable déficit de reconnaissance de l'importance essentielle de leur rôle auprès des enfants.

2030

Notre horizon 2030

Cette proposition, d'un coût très faible, contribuera à la visibilisation des professionnelles et à une forme de revalorisation symbolique, à l'instar des autres professions bénéficiant d'un ordre.

2-4 Améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de professionnels

Proposition #14a - Mandater la Caisse Nationale d'Allocations Familiales pour mettre à disposition du public **un outil d'analyse de la démographie des professionnels de la petite enfance** au regard des écarts des besoins et de leur évolution prévisionnelle, déclinable par territoire et par profession, en complément d'autres outils tels Analyses de Besoins Sociaux ciblées petite enfance. Les résultats seront intégrés aux données utiles à l'établissement de stratégies de développement de la filière notamment par l'insertion, la sécurisation des parcours professionnels et la formation.

Proposition #14b - Développer un "Doctolib" public de l'accueil des tout-petits, plateforme en ligne donnant accès aux différentes ressources d'accueil disponibles localement, pour l'ensemble des modalités d'accueil (accueil collectif, accueil par une assistante maternelle, garde à domicile), facilitant la recherche par les familles des ressources répondant le mieux à leurs besoins. Les initiatives existantes, encore peu connues, pourront servir de point d'appui.

2021

Où en sommes-nous ?

Diverses initiatives existent déjà, qui tentent de rassembler les informations essentielles à la parentalité, mais elles restent très dispersées : site monenfant.fr de la CAF, sites des communes, sites des entreprises de crèches, tout nouveau site des 1000 jours... De plus, ces sites touchent difficilement un public éloigné des outils numériques, qui n'ira pas chercher les informations par ce biais.

2030

Notre horizon 2030

C'est l'ergonomie et la simplicité d'usage qui sera susceptible de permettre à ce nouveau service de répondre aux besoins des familles, en fonction des situations spécifiques de chacune et de ses attentes, selon l'âge de l'enfant, l'emploi des parents.

Un accompagnement à son utilisation dans les nouvelles Maisons France Services permettra son appropriation par tous les publics.

Axe 3 - Faire de cette vision d'avenir une réalité : réussir la montée en compétences des professionnels et renforcer l'attractivité du secteur

3-1 Développer des parcours de formation et des modalités de reconnaissance et de validation des compétences favorisant la progression et les passerelles professionnelles

Proposition #15 - Enrichir les contenus des formations donnant accès aux métiers du lien - CAP accompagnement éducatif petite enfance actuel, futurs diplômés de niveau bac et bac + 3 - développant les compétences favorisant le développement cognitif et émotionnel du jeune enfant et sur la dimension du savoir-être du professionnel de la petite enfance, ce qui permettra aussi de faciliter les passerelles entre métiers.

- Reconnaître et qualifier la création de liens comme compétence spécifique de la petite enfance, notamment
 - en marquant les situations de travail communes ou fréquentes des métiers du lien, tout particulièrement autour de la personne accompagnée et de son parent et/ou aidant, dans les apprentissages afin de faciliter la mobilisation de compétences dans la grande diversité des réalités professionnelles vécues ;
 - en faisant évoluer et communiquer les méthodes de mesure, d'évaluation et d'amélioration des apports relationnels du professionnel à la personne accompagnée.
- Mettre en lumière dans la professionnalisation et la valorisation des acquis de l'expérience les compétences transférables :
 - avec une meilleure articulation des compétences transversales autour des compétences spécifiques,
 - en même temps qu'un équilibre de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Formaliser et s'appuyer sur l'aire de mobilité professionnelle des métiers du lien et les facteurs de flux de mobilités¹⁴ horizontale et verticale entre métiers ou familles professionnelles du lien pour renforcer la prise en compte des compétences clés dans les transitions.



Où en sommes-nous ?

Le "rapport Ruffin-Bonnell"¹⁵ de la Commission Parlementaire des Affaires



¹⁴<https://www.strategie.gouv.fr/publications/situations-de-travail-competences-transversales-mobilite-entre-metiers>

¹⁵ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/l15b3126_rapport-information

Économiques de l'Assemblée Nationale (2020) a baptisé les métiers du lien à l'instar des assistants maternels. Il décrit la réalité et la dépendance de la société à leur utilité sociale, tout en adressant les défis de sécurisation des parcours professionnels et de la précarité dans un secteur fortement féminisé et peu valorisé. L'accès et le renforcement de la formation sont proposés comme axes déterminants d'amélioration, revalorisation et soutien à l'exercice de ces métiers.

A ce jour le Plan Ambition Enfance Égalité (2020)¹⁶ est la stratégie déployée la plus ambitieuse incluant pour la première fois l'ensemble des professionnels de la petite enfance, rejoignant ainsi les recommandations du rapport Giampino. Il est à présent **fondamental d'élargir le périmètre des plans de formation** afin d'approcher la réalité des parcours professionnels et des besoins des français.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : positif d'autant que France Compétences¹⁷ porte la compétence d'améliorer le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; résultats observables sur **3 ans**.

Pistes d'évaluation : ajustement des acteurs de la formation à court terme, pertinence dans la mobilité professionnelle, le multi-emploi et l'évolution professionnelle des professionnels du lien à moyen terme, augmentation de la qualité d'accompagnement à moyen terme.

Proposition #16 - Développer des parcours de formation facilitant les passerelles professionnelles notamment avec d'autres métiers du lien : de l'accueil de jeunes enfants aux professionnels de l'accompagnement d'élèves en situation de handicap, en passant par les professionnels du soutien à la parentalité et du domicile, à l'instar des Techniciens de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF) ou d'accompagnants éducatifs et sociaux/auxiliaires de vie sociale, en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) ou à domicile, notamment via :

- une commission de coordination entre les différentes tutelles ministérielles sur les diplômes des métiers du lien ;
- portant sur un travail d'analyse et de prospective des métiers du lien ;
- pour une actualisation régulière de l'information sur la formation comprenant les débouchés et la mobilité professionnelle ;
- et une inscription de la nature de la mobilité professionnelle dans l'offre et la certification.

2021

Où en sommes-nous ?

Les certifications sont enregistrées avec le code "ROME" correspondant. En effet, Pôle Emploi (ex ANPE) est doté du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) depuis 1989 référençant pour chaque métier, ses appellations, le domaine professionnel, la famille de métiers, l'environnement de travail et la mobilité professionnelle. Depuis sa reprise en 2009, 39 actualisations ont été opérées notamment suite à l'identification d'un nouveau métier du lien¹⁸. Une

¹⁶<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/lutte-pauvrete-gouv-fr/la-mise-en-oeuvre/assurer-l-egalite-des-chances-des-les-premiers-pas/article/deployer-le-plan-de-formation-des-professionnels-de-la-petite-enfance>

¹⁷ <https://www.francecompetences.fr/france-competences/ameliorer/>

¹⁸ [Actualisation du ROME](#) Version du 14 juin 2021

actualisation importante doit être menée ; aussi les visibilisation et structuration des **passerelles doivent être partie prenante du système de formation** pour répondre pleinement à la finalité d'employabilité des formations.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** d'autant que Pôle Emploi porte la compétence d'animer ces réflexions avec toutes les parties prenantes.

Pistes d'évaluation : appropriation par les professionnels et prescripteurs (y compris les conseillers Pôle Emploi) ; amélioration des conditions de multi-emploi ; sécurisation des parcours professionnels lors des transitions.

Proposition #17¹⁹ - Accélérer la modularisation des diplômes pour faciliter les évolutions professionnelles, notamment le CAP Petite enfance et le diplôme d'auxiliaire de puériculture, afin notamment de faciliter les évolutions professionnelles.

La certification par blocs nécessitera de :

- Mieux identifier et aligner des blocs communs aux métiers de petite enfance et du lien pour une possible mutualisation de la formation et de la certification ;
- Renforcer systématiquement l'ambivalence des finalités éducative et d'employabilité à l'échelle des blocs et donc des certifications professionnelles ;
- Dépasser l'usage des blocs comme étapes évaluatives, pour aller vers l'organisation d'articulations entre diplômes, CQP et titres ;
- Intégrer la modularisation dans les modalités de validation des acquis de l'expérience de tous ces diplômes.

2021

Où en sommes-nous ?

Les nouvelles certifications professionnelles sont désormais enregistrées auprès de France Compétences²⁰ à la condition d'une structuration par blocs sur décret (2019) et les certificateurs tels que le Ministère de l'Éducation Nationale, Ministère chargé de la solidarité et le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'engagent sur la modularisation.

Une **stratégie générale reste nécessaire pour réussir la modularisation et l'interopérabilité²¹ des schémas de formation** des métiers de petite enfance et du lien avec cohérence.



2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** d'autant que France Compétences porte la compétence d'améliorer le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage de manière transversale et que les certificateurs concernés sont peu nombreux ; résultats observables sur **5 ans**.

Pistes d'évaluation : adaptation de l'offre de formation à court terme, souplesse d'accès à la formation en cours de carrière et donc à la certification et l'emploi à moyen terme.

¹⁹ Source : [Rapport Giampino "Développement du jeune enfant", 2016](#)

²⁰ Source : <https://www.francecompetences.fr/france-competences/ameliorer/>

²¹ AFDET : [« BLOCS DE COMPETENCES » ET CERTIFICATIONS, 2020](#)

Proposition #18²² - **Elargir le périmètre des activités accessibles aux professionnels afin de capitaliser sur les expériences terrain, et créer des formes de promotion professionnelle**, permettant dans certaines conditions de participer à des jurys de Validation des Acquis de l'Expérience, de devenir tuteurs, mentors et formateurs.

- Formaliser, promouvoir et indemniser les rôles professionnels dans la formation et la coordination, notamment en doublant la supervision des assistantes maternelles en alternance par un tuteur pédagogique exerçant dans un établissement ou une structure d'enseignement reconnue et par un assistant maternel "pair",
- Reconnaître et communiquer sur la valeur ajoutée de la participation des professionnels à ces activités structurantes et asseoir la légitimité des professionnels compétents,
- Recruter activement et former dans ces rôles et favoriser l'échange de bonnes pratiques.

2021

Où en sommes-nous ?

La législation permet le cadre de ces évolutions, à l'image du décret²³ encadrant la composition des jurys avec quasi systématiquement un quart de membres représentants qualifiés des professions.

Néanmoins les rapports "Giampino" et "Ruffin-Bonnell" posent avec force les attentes de reconnaissance et d'accès à des promotions. Ces deux rapports proposent respectivement les fonctions de tuteurs, coordinateur dans les Maisons des Assistants Maternels (MAM) ou d'animateur de RPE pour répondre aux besoins organisationnels. **Un plus fort engagement du système de formation à promouvoir ces activités est nécessaire.**

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** à la condition d'un changement culturel d'un système sachant vers une société apprenante incluant les professionnels de petite enfance ; résultats observables sur **5 ans**.

Pistes d'évaluation : reconnaissance des rôles, création de nouvelles fonctions, représentativité des professionnels de petite enfance dans ces rôles

Proposition #19 - **Développer la reconnaissance des situations professionnalisantes auxquelles les professionnels participent**, ex. via le déploiement des badges numériques (micro-accréditation des acquis), la mise en oeuvre d'un parcours de formation et d'un portefeuille de compétences ou la création de passeports et livrets, à l'image du Livret individuel de formation de la fonction publique territoriale.

Une mesure pour s'adapter à la réalité socioprofessionnelle des professionnels de la petite enfance et du lien avec la prise en compte :

- du droit à la formation tout le long de la vie
- de la richesse des cadres professionnelle, bénévole, associatif

²² Source : [Rapport Giampino "Développement du jeune enfant"](#), 2016

²³ [Décret n° 2021-389 du 2 avril 2021](#) relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19

- de l'accessibilité des modalités de reconnaissance.

2021

Où en sommes-nous ?

La reconnaissance, la validation et l'accréditation de l'apprentissage non formel et informel est une politique élaborée par l'Unesco²⁴ sous l'impulsion de 144 pays depuis 2009. Elle connaît ses déclinaisons en Union Européenne²⁵ et en France où elle modernise la Validation des Acquis de l'Expérience et favorise l'émergence d'autres dispositifs. Si des projets notamment via le Plan d'Investissement dans les Compétences expérimentent les open badges dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, **la démarche reste timorée malgré les enjeux du chômage et de la précarité en emploi.**



2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **modéré** pour un investissement **important** de par la nécessité à accélérer l'expérimentation et outiller les nombreuses parties prenantes ; résultats observables sur **5 ans**.

Pistes d'évaluation : accès effectif à la reconnaissance, appropriation par les professionnels de petite enfance et du lien, sécurisation de leurs parcours professionnels, interopérabilité des systèmes de reconnaissance et de certification

²⁴ Mission [RVA](#) de l'institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL)

²⁵ [Loi](#) RVA et outil [Europass](#) de l'Union Européenne

3-2 Promouvoir des modalités pédagogiques de formation plus adaptées aux besoins des professionnels

Proposition #20 - Développer les dispositifs AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), de tutorat et d'apprentissage entre pairs dans le secteur de la Petite Enfance, notamment en les inscrivant dans les référentiels de formation, et inciter les structures d'accueil et les professionnels à y recourir.

- Organiser des situations professionnalisantes décloisonnées réunissant professionnels des établissements d'accueil du jeune enfant, assistants maternels et gardes d'enfant,
- Adapter ses dispositifs aux professionnels en activité et recherche d'emploi,
- Intégrer les séances d'analyse et d'échanges de pratiques dans le temps de travail de tous les professionnels de petite enfance,
- Rendre toutes ces actions éligibles aux financements de la formation.

2021

Où en sommes-nous ?

L'apprentissage tout le long de la vie est un Objectif de Développement Durable de l'ONU²⁶ à atteindre en 2030 promouvant les apprentissages non formels et informels. Les temps collectifs de réflexion sur les pratiques professionnelles entrent en vigueur avec la réforme des modes d'accueil NORMA (2021) pour les professionnels de crèches et sont soumis à expérimentation uniquement pour les assistants maternels.



La loi Avenir professionnel de 2018²⁷ avait entériné la possibilité d'accéder à l'AFEST mais la mobilisation du dispositif pour les professionnels de petite enfance est compliquée. Enfin le tutorat reste principalement mobilisé sur les actions de formation initiale, **la formation continue est principalement dépourvue de ces modalités** malgré leur pertinence.



2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : modéré et accessible puisque les fonds de la formation pour les professionnels de petite enfance restent peu mobilisés ; résultats observables sur **3 ans**.

Pistes d'évaluation : nombre et fréquence départ en formation via ses actions, acquisition de compétences, motivation à se former



Proposition #21 - Développer et expérimenter des formats de formation plus adaptés aux spécificités des professionnels de la petite enfance (contraintes de temps, isolement, fracture digitale), pour favoriser le départ en formation et la montée en compétence des professionnels des zones rurales, ou aux emplois du temps très denses grâce à :

- une stratégie d'innovation technologique et sociale,
- une diversité de modalités microlearning, mobile learning, création de contenus pour une approche situationnelle.

²⁶ ODD 4 de l'ONU

²⁷ Loi avenir professionnel, art L.6313-1 1°, 2018

Où en sommes-nous ?

2021

L'apprentissage tout le long de la vie impose de repenser les modalités de formation. Le développement récent des TIC, la loi Avenir professionnel et la crise sanitaire COVID-19 ont successivement fait émerger des solutions digitales innovantes du secteur privé. Quelques initiatives publiques existent à l'image du MOOC gratuit sur le développement de l'enfant comme base de langage commun, développé par le Plan pauvreté. **Afin de soutenir cet effort et assurer une bonne prise en compte des besoins, l'implication des pouvoirs publics est primordiale.**

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** ; résultats observables sur **3 ans**.

Pistes d'évaluation : nombre et fréquence départ en formation via ses actions, acquisition de compétences, motivation à se former

3-3 Faciliter l'accès effectif des professionnels aux formations

Proposition #22a - Faciliter l'accès des professionnels de petite enfance en recherche d'emploi aux formations aux métiers de la Petite Enfance, en proposant des financements par Pôle Emploi, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes et les Conseils régionaux.

- Garantir le droit à la formation aux professionnels,
- Financer la formation en intercontrat,
- Financer une stratégie d'insertion importante.

Proposition #22b - Accroître la communication et l'aide administrative des structures intervenant dans le champ de l'orientation (ex : Conseil en Evolution Professionnelle) et de la formation (dispositifs comme le CPF, financement, interlocuteurs) auprès des professionnels et de leurs employeurs.

2021

Où en sommes-nous ?

La prise en compte de la démographie des professionnels de petite enfance en particulier soulevée par l'intensification des départs à la retraite de nombre de professionnels de petite enfance incite les acteurs de l'orientation et de la formation à organiser les départs en formation de personnes en insertion. Néanmoins la bonne connaissance des métiers, des passerelles existantes et des enjeux de formation continue dans le secteur est faible. A titre d'exemple, il est important de noter que Pôle Emploi (dans ses fiches ROME, les données etc) ne distinguent pas les assistants maternels des gardes d'enfant. **La mise en lumière des spécificités du secteur est primordiale pour outiller les acteurs socioprofessionnels dans la sécurisation des parcours professionnels et assurer un nombre de professionnels qualifiés suffisants.**

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : positif avec des résultats observables sur **3 ans**. (notamment via l'actualisation des fiches ROME de Pôle Emploi ; cf proposition #7)

Pistes d'évaluation : départs en formation, projets professionnels établis et validés, satisfaction des bénéficiaires



2021

Où en sommes-nous ?

Dans le cas majoritaire du particulier employeur, la compétence d'organiser le départ en formation revient au parent-employeur. Ce dernier est appuyé par la branche via Iperia pour inscrire son employé en formation mais les aspects logistiques demeurent. L'organisation du

²⁸ Source : [Rapport Giampino "Développement du jeune enfant"](#), 2016

remplacement des professionnels de l'accueil individuel sur le temps de formation est un des principaux leviers au départ en formation comme évoqué dans les rapports "Giampino" et "Ruffin-Bonnell". L'identification d'une instance locale, tiers de confiance facilitateur, et des modalités de ce remplacement sont cruciales. Le nouveau code de l'action sociale et des familles²⁹ implique les collectivités et ouvre les Relais Petite Enfance à la garde d'enfant ce qui ouvre des **perspectives pour mettre en place un système unique de remplacement à l'échelle du territoire.**



Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** ; résultats observables sur **3 ans**.

Pistes d'évaluation : départs en formation, adaptation des familles, satisfaction.

²⁹https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006074069/LEGISCTA000006157580/2021-05-21/

3-4 Développer les solutions de soutien aux professionnels



Proposition #24a - Développer un portail public du soutien aux professionnels de la petite enfance, incluant l'accès à tous les services de soutien professionnel disponibles et un annuaire des personnes ressources (ex. éducateurs de jeunes enfants, professionnels médicaux et paramédicaux, responsables associatifs et culturels, tiers-lieux...)

- Appuyer les professionnels dans leurs démarches et celles de leurs employeurs,
- Recenser et préfinancer les services utiles au bon exercice des fonctions de petite enfance,
- Promouvoir le dialogue interprofessionnel et le développement du réseau professionnel.



Proposition #24b³⁰ - Poursuivre l'élargissement des missions d'accompagnement des professionnels des Relais Petite Enfance (RPE) pour faciliter la mise en place de la formation continue des assistants maternels et gardes d'enfant (notamment via le remplacement), accroître leur implication dans la facilitation de la formation continue et en faire des RPE les pivots de l'organisation de contextes professionnalisants y compris en s'appuyant sur le portail public de soutien aux professionnels. Renforcer en conséquence la formation et le statut des animateurs de RPE y compris au niveau réglementaire.

2021

Où en sommes-nous ?

La réglementation des établissements d'accueil du jeune enfant impose la composition d'équipes pluridisciplinaires dans un souci de qualité d'accueil de l'enfant. La création de relais vise entre autres à faire progresser de manière continue les pratiques des professionnels de l'accueil individuel mais ne couvre pas tous les besoins d'interactions interprofessionnelles. Cet enjeu est fort de par la solitude de l'exercice et l'environnement de travail particulier que constitue le foyer de l'assistant maternel ou de la famille bénéficiaire. A titre d'exemple le recours au PMI par les gardes d'enfant n'est pas possible sur tous les territoires. **L'isolement des professionnels de l'accueil individuel doit être totalement rompu** pour répondre à leurs attentes professionnelles et leur permettre un cadre d'exercice favorable au développement de l'enfant.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif**, avec des résultats observables sur **3 ans**.

³⁰ Source : [Rapport Giampino "Développement du jeune enfant"](#), 2016

Proposition #25³¹ - Soutenir le développement d'associations professionnelles et l'entrepreneuriat social des professionnels de petite enfance, en particulier d'assistants maternels et gardes d'enfant par le financement, l'implication dans la gouvernance locale et nationale, et l'accès à des fonctions supports disponibles en accueil collectif public.

- Développer les formations en ingénierie de projet petite enfance pour favoriser l'incubation et l'essaimage d'associations et de structures d'accueil (micro-crèche, MAM...),
- Favoriser le partage d'expérience et les collaborations entre porteurs de projets,
- Cartographier les partenaires financiers des territoires qui aideront les professionnels de toute classe sociale à monter des projets petite enfance pour aller vers une Economie Sociale et Solidaire de la petite enfance,
- Soutenir la création des emplois et l'expérimentation vers des nouvelles formes d'exercice des métiers de petite enfance.

2021

Où en sommes-nous ?

Les associations professionnelles sont peu nombreuses malgré leur capacité à créer du lien entre les professionnels et avec les parties prenantes de leur secteur en complément du dialogue social. Historiquement, la structuration et la professionnalisation de l'activité des assistants maternels a bénéficié d'un élan de création d'associations. Plus récemment le développement des Maisons des Assistants Maternels et Microcrèches ont motivé les professionnels de petite enfance de toutes catégories à considérer une démarche entrepreneuriale. **Peu de soutiens existent pour faire émerger ces initiatives** malgré l'intérêt des territoires et institutions.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : positif ; résultats observables sur **3 ans**.

Pistes d'évaluation : déclaration d'entreprises y compris sous forme associative, gouvernance, productivité et durée de vie de ces organisations, participation au développement du secteur.

Proposition #26 - Lancer des appels à projet pour identifier les facteurs d'amélioration des conditions d'exercice des professionnels de la petite enfance et la réduction des risques psycho-sociaux dans ces métiers.

2021

Où en sommes-nous ?

Le regard pluridisciplinaire sur l'exercice des professionnels de petite enfance est sollicité par les partenaires sociaux et branches professionnelles pour faire avancer le dialogue social et orienter le secteur vers des emplois décentés et épanouissants notamment pour les assistants maternels et gardes d'enfant, employés à domicile, ayant peu bénéficié de la médecine du travail jusqu'à peu. Des initiatives d'études de l'Observatoire de la Fepem, la plateforme de recherche de la CGT montravaillevautbien.fr ou encore de sondages avec le Baromètre salaires de la SNPPE sont à noter.

³¹ Source : [Rapport Giampino "Développement du jeune enfant"](#), 2016



Face aux **défis de la santé au travail des professionnels de petite enfance et de l'impact sur le bien-être de l'enfant, il est primordial d'ouvrir et décupler cette dynamique** et favoriser l'innovation sociale en complément du dialogue social.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif**

Axe 4 - Renforcer les compétences d'accompagnement à la parentalité pour mieux développer les capacités des tout-petits

4-1 Simplifier l'accès à de l'information de qualité, avec une attention particulière aux parents les plus éloignés de l'information

Proposition #27 - Développer la notion de parcours parental en communiquant sur la périnatalité, dès le projet de conception de grossesse et en reprenant les différents stades de la vie de l'enfant - et du parent. Un des leviers réside dans la conception d'outils de prévention et d'accompagnement à la parentalité simples d'utilisation et de leur promotion auprès de l'ensemble des familles, et notamment celles les plus éloignées de l'information.

Ces outils poursuivront plusieurs objectifs :

1. Partager de manière ludique les messages de santé publique et d'enjeux de société (enjeux civiques, égalité femme-homme, etc.) en veillant à intégrer les besoins spécifiques des familles
2. Présenter, faire connaître et faciliter la rencontre avec tous les acteurs de la parentalité afin de fluidifier les conditions de bonne communication avec les professionnels
3. Répondre aux questions des parents et les aider dans leurs processus de décision
4. Faciliter les interactions entre parents, rompre l'isolement et créer un sentiment d'appartenance à une communauté
5. Mesurer l'efficacité et faire évoluer ces actions de prévention en conséquence. Un des facteurs clés de succès réside dans l'implication et la sensibilisation des professionnels de la petite enfance et de santé à ces messages et outils.

Plus les actions de préventions sont précoces dans le parcours périnatal, plus l'efficacité est forte.

Proposition #28 - Développer les partenariats avec les enseignes, lieux culturels, ... afin de visibilitéer les messages de prévention favorables au développement de l'enfant : alimentation, sommeil, qualités des échanges, risques domestiques... Prévoir un système d'incentivisation (image de marque, marque-employeur, démarche RSE). Les actions de prévention terrain sont notamment clés pour toucher le plus grand nombre.

2021

Où en sommes-nous ?

Les 1000 premiers jours sont une période à la fois de découvertes, de bouleversements mais parfois aussi de fragilité - voire de rupture- pour les parents. Nombreux sont les parents à se sentir perdus face à la quantité d'information disponible et à ne pas savoir à qui se référer pour avoir réponse à leurs questions. Leur accompagnement par la mise à disposition de contenus fiables et simples d'accès et par des professionnels de petite enfance qualifiés et bienveillants est clé.

De nombreux acteurs privés, associatifs et publics ont développé et mis en place des actions d'accompagnement à la parentalité, par le biais de développement d'outils et d'actions terrain. Notamment le programme « Périnatalité et petite enfance » de Santé publique France qui poursuit l'objectif de contribuer au développement de la prévention, à la réduction des risques et à la promotion de la santé à cette période de la vie. Directement issu du "Programme 1 000 jours" lancé par le Gouvernement sous ce dernier quinquennat, plusieurs outils ont vu le jour comme récemment l'Application 1000 jours et le site internet associé. En complément de ces outils digitaux, les Maisons des 1000 premiers jours pour agir en prévention précoce et fédérer les services territoriaux autour du développement de tous les enfants se développent.

Cependant les impacts de ces programmes sont encore 1/ méconnus 2/ nécessitent une plus grande coordination entre les différents acteurs (coexistence d'une multitude d'outils et d'actions, sans stratégie globale nationale forte) et une plus grande implication des professionnels de la petite enfance et de la santé dès la conception et dans l'animation de ces initiatives. **L'implication des pouvoirs publics est primordiale** pour favoriser la diffusion rapide et efficace de ces messages de prévention majeurs.

Une question se pose notamment quand à la capacité des solutions actuelles à toucher le plus grand nombre dans une logique inclusive (familles éloignées de l'information, familles aux besoins spécifiques, accès aux informations en FALC, etc.) et à accompagner au quotidien les familles, avec la notion d'un véritable "parcours parental" personnalisé en fonction des besoins spécifiques de chaque famille.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : positif ; résultats observables sur 5 ans

Pistes d'évaluation : Nombre de parents et de professionnels utilisant l'outil, nombre de "connexions" entre parents et professionnels, nombre de questions / interactions sur l'outil

4-2 Former les professionnels de la petite enfance et de santé à l'accompagnement à la parentalité

Proposition #29 - Mieux outiller les professionnels de la petite enfance dans l'accompagnement des parents :

- Davantage former les professionnels sur les sujets de l'accompagnement à la parentalité : développer les pratiques de communication bienveillante, réorienter les transmissions en mettant davantage l'accent sur le développement émotionnel et cognitif de l'enfant (et moins sur les besoins d'hygiène) et en prenant en compte les spécificités culturelles et socio-économiques des familles, faire une place aux familles en leur donnant à voir le vécu de leur enfant et les impliquer.
- Mobiliser, faire connaître et donner à la main des professionnels des outils d'information et de sensibilisation à destination des parents : guides pratiques, outils numériques (par exemple : l'application 1 000 ours), etc.
- Mieux former les professionnels aux outils numériques afin de faciliter le suivi.

Proposition #30 - Systématiser la formalisation du projet pédagogique des accueils petite enfance avec l'ambition de le rendre également lisible par le parent : par exemple en reprenant la même structure que le projet parental, en vue d'augmenter l'engagement et l'adhésion des parents.

2021

Où en sommes-nous ?

Permettre aux professionnels d'accompagner les parents nécessite d'être formé sur ce sujet, ce qui est encore largement insuffisamment le cas. Les formations des professionnels de la petite enfance restent très orientées vers des sujets de savoir-faire, plus que sur des sujets de savoir-être. Accompagner de manière bienveillante les parents nécessite d'avoir une fine connaissance du développement de l'enfant mais également d'être sensibilisé aux sujets de posture, de communication empathique et d'accompagnement à la parentalité par et pour une plus grande prise en compte et implication des parents. Il est à noter que le Plan National Ambition Enfance Égalité, piloté par le Ministère des Solidarités et de la Santé qui vise à former l'ensemble des professionnels de la petite enfance sur des thématiques identifiées comme majeures dans la lutte contre les inégalités sociales d'ici fin 2022, met en exergue la thématique de l'accueil des parents. Les impacts de ce Plan ne sont pas encore connus et il conviendra de mesurer les évolutions des pratiques des professionnels.

2030

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : positif ; résultats observables sur **3 ans**.

Pistes d'évaluation : nombre de professionnels de petite enfance et de santé formés, analyses d'impacts sur les pratiques des professionnels et des parents.

4-3 Développer et rendre plus accessibles les services d'accompagnement à la parentalité

Proposition #31 - Généraliser des ateliers gratuits d'accompagnement à la parentalité dans tous les territoires

- proposer aux parents de s'inscrire au cours de la grossesse et en sortie de maternité ;
- organiser des transports gratuits pour rejoindre le lieu où se déroulent les ateliers si nécessaire (territoires ruraux) ;
- assurer sur place un mode d'accueil gratuit pour les enfants aînés.

Proposition #32 - Fonder le contenu des ateliers sur les résultats de la recherche sur le développement de l'enfant

- labelliser des chercheurs et professionnels au fait des travaux les plus récents à même de former efficacement les animateurs d'ateliers ;
- concevoir des ateliers qui favorisent les échanges entre parents et animateurs et permettent la modélisation sociale de pratiques éducatives adaptées ;
- prévoir des évaluations quantitatives systématiques en associant des organismes publics (CNAF, Inserm, ARS, inspections académiques...) et des universitaires, afin d'obtenir des indicateurs de qualité et d'efficacité de l'accompagnement.

Proposition #33 - Associer les professionnels du territoire pour faciliter les recours ultérieurs : permettre lors des ateliers des contacts entre les parents et les professionnels de santé, des crèches, des écoles, des bibliothèques, des interventions médico-sociales à domicile (TISF et AVS des Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile), des acteurs associatifs (avec le soutien de médiateurs culturels si nécessaire), afin que les parents se familiarisent avec ces personnes-ressources et n'aient pas d'appréhension à faire appel à elles si besoin.



Où en sommes-nous ?

De nombreuses actions locales visant à rendre plus accessibles les services d'accompagnement à la parentalité sont menées aussi bien par des acteurs associatifs, privés et publics sur l'ensemble du territoire. Ces moments de rencontres et de partages jouent un rôle primordial tout au long du parcours parental pour à la fois rassurer, répondre aux questions des parents, rompre l'isolement et ainsi faire évoluer les pratiques. Cependant, il existe des disparités fortes en fonction des territoires, tant en matière de densité que de qualité des actions, du fait de l'absence de coordination et de politique nationale claire en la matière. A cela s'ajoute un double enjeu : faire connaître et faciliter l'accès de ces services à l'ensemble des familles, dès le début du parcours péri natal. Pour gagner en efficacité et en impact, il est indispensable

d'associer l'intégralité des professionnels en soutien à la parentalité à ces actions et d'obtenir plus de **soutiens pour faire émerger ou consolider ces initiatives**.

Notre horizon 2030

Hypothèse de retour sur investissement : **positif** ; résultats observables sur **3 ans**.

Pistes d'évaluation : nombre d'ateliers par territoire, nombre d'inscrits à ces ateliers (parents et professionnels), analyses d'impacts sur les pratiques

Perspectives

Ce premier livre blanc et les propositions qu'il contient sont le résultat d'un travail collaboratif auquel ont contribué de très nombreux acteurs, professionnels de terrain oeuvrant dans tous les secteurs de l'accueil de la petite enfance, chercheurs, économistes, représentants d'associations, entrepreneurs, parents.

Inspirées et appuyées sur des travaux antérieurs, certaines propositions sont consensuelles, d'autres sont encore à débattre, à approfondir, à amender mais toutes contribuent à notre objectif commun : remettre la question de l'investissement dans les compétences des professionnel-le-s de la petite au coeur des politiques publiques à venir, à la hauteur des enjeux qu'elle représente, c'est-à-dire la qualité de vie des enfants, maintenant et tout au long de leur existence, leurs perspectives d'épanouissement, d'apprentissage, d'insertion professionnelle, de contribution positive à la société du futur qu'ils et elles construiront.

La petite enfance exige désormais des investissements à la hauteur de l'ambition de notre pays pour sa jeunesse et son avenir, investissements dont la recherche économique de pointe a montré qu'ils étaient parmi les plus rentables possibles, investissements au sens littéral du terme.

Formation initiale et continue fondée sur la recherche, reconnaissance de la valeur sociale et rémunération en rapport pour les professionnels ; haute qualité de l'expérience quotidienne des enfants, permettant leur développement optimal ; confiance des familles, qui trouvent un équilibre serein entre vie professionnelle et familiale : c'est à cette articulation harmonieuse que nos propositions contribueront, dès demain.

Organisateurs

- **Marlène Martin**, Directrice du pôle “Petite enfance” de #Leplusimportant
- **Maïmonatou Mar**, Co-fondatrice, Gribouilli
- **Eléonore de Saint Seine**, Co-fondatrice, Edumiam
- **Mathias Dufour**, Président, #Leplusimportant
- **Florian Forestier**, Directeur des études, #Leplusimportant
- **Aminata Diouf**, Directrice Générale, Gribouilli
- **Paquita Frances**, Responsable Employabilité/Développement de compétences, #Leplusimportant
- **Daniel Lenoir**, Ancien directeur général de la CNAF, Directeur de pôle, #Leplusimportant
- **Caroline Le Viet**, Co-fondatrice, Edumiam
- **Adélie Preux**, Analyste associée, #Leplusimportant
- **Marcela Delgado**, Responsable Relations Publiques, Gribouilli
- **Sarah Letoille**, Responsable Communication, Gribouilli
- **Caroline Sainsard**, Responsable Communication, Edumiam

Co-signataires du Livre blanc

- **Aurélié Sigrand**, co-fondatrice de l'association IKIGAI
- **Annabelle Jacquemin Guillaume**, responsable des affaires publiques FEPEM
- **Claire Lauriol**, Coordinatrice des Relais Auxiliaires Parentales
- **Lucie Robert & Cyrille Godfroy**, co-secrétaires générales du Syndicat National des Professionnel·le·s de la Petite Enfance,



Syndicat
National des
Professionnelles
de la Petite Enfance

Contributeurs

- **Charlotte Ménard**, Auto entrepreneur en ingénierie pédagogique petite enfance
- **Christèle Beaumont**, responsable adjointe d'une Crèche collective
- **Gauvain Tuzet Una**, chargé de mission Famille et Petite enfance
- **Elsa Hervy**, Déléguée générale de la Fédération Française des Entreprises de Crèches



Éléments de bibliographie

- Brougère, G. (2010). Le bien-être des enfants à l'école maternelle: Comparaison des pratiques pédagogiques en France et en Allemagne. *Informations sociales*, 160, 46-53.
<https://doi.org/10.3917/inso.160.0046>
- Cartier, M., Collet, A., Czerny, E., Gilbert, P., Lechien, M. & Monchatre, S. (2017). Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Les représentations hiérarchisées des modes de garde professionnels. *Revue française des affaires sociales*, , 247-264.
<https://doi.org/10.3917/rfas.172.0247>
- Garnier, P. (2021). Conférence au colloque sur l'école primaire au 21e siècle, La maternelle, enjeux et devenir.
<https://www.youtube.com/watch?v=WAVjD8HdImo&t=7s>
- Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge (2018). L'accueil des enfants de moins de 3 ans.
https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/hcfea-tome_i_etat_des_lieux_accueil_des_jeunes_enfants_adopt_10_avril_vf.pdf
- Jamison, K. R., Cabell, S. Q., LoCasale-Crouch, J., Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2014). CLASS–Infant: An Observational Measure for Assessing Teacher–Infant Interactions in Center-Based Child Care. *Early Education and Development*, 25(4), 553-572. <https://doi.org/10.1080/10409289.2013.822239>
- Observatoire National du Jeune Enfant (ONJE) (2020). *L'accueil du jeune enfant en 2019*.
https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/observatoire_petite_enfance/32709%20-%20Cnaf%20Rapport%20Onape%20Accueil%20jeune%20enfant%202019_v9.pdf
- Observatoire national de la petite enfance L'accueil du jeune enfant en 2019 : chiffres-clés
https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/DCom/Presse/Communiqu%C3%A9s%202021/Onape_accueil_jeune_enfant_2019_Chiffres.pdf
- Terra Nova (2017). Investissons dans la petite enfance L'égalité des chances se joue avant la maternelle.
https://tnova.fr/site/assets/files/11838/31052017_-_investissons_dans_la_petite_enfance.pdf?10xuk
- Rapport de Sylviane Giampino : Développement du jeune enfant – Modes d'accueil, Formation des professionnels
<https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/famille-enfance/article/rapport-de-sylviane-giampino-developpement-du-jeune-enfant-modes-d-accueil>
- Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge
<https://www.hcfea.fr>
- France Stratégie, Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA)
https://www.strategie.gouv.fr/reseau-france-strategie/conseil-de-famille-de-lenfance-de-lage-hcfea?chantier=9618&type_contenu=All&page=2
- Revue des dépenses socio-fiscales en faveur de la politique familiale

[https://www.igf.finances.gouv.fr/files/live/sites/igf/files/contributed/IGF%20intern et/2.RapportsPublics/2021/2021-M-017-02%20Revue%20dépenses%20politique%20ofamiliale.pdf](https://www.igf.finances.gouv.fr/files/live/sites/igf/files/contributed/IGF%20intern%20et%20RapportsPublics/2021/2021-M-017-02%20Revue%20dépenses%20politique%20ofamiliale.pdf)

- REVUES DE DÉPENSES
<https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/RdD2017-enfant.pdf>
- L'avenir des jardins d'enfants
<https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article803>
- Monenfant.fr
<https://monenfant.fr/web/guest>
- L'application 1000 premiers jours
<https://1000jours.fabrique.social.gouv.fr>
- Lutter contre les inégalités dès la petite enfance : évaluation à grande échelle du programme Parler Bambin
<https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2021/06/n72-notesIPP-juin2021.pdf>
- Collectif 1001 mots
<https://1001mots.org/projets-de-terrain/>
- Accompagne-moi
<https://eduensemble.org/professionnels-recherche-actions-education-enfance/>
- Stanford Lab Schools
<https://bingschool.stanford.edu>
- Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers
<https://www.strategie.gouv.fr/publications/situations-de-travail-competences-transversales-mobilite-entre-metiers>
- Rapport d'information sur les "métiers du lien" Ruffin-Bonnell
https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/115b3126_rapport-information
- Déployer le plan de formation des professionnels de la petite enfance
<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/lutte-pauvre-rete-gouv-fr/la-mise-en-oeuvre/assurer-l-egalite-des-chances-des-les-premiers-pas/article/deployer-le-plan-de-formation-des-professionnels-de-la-petite-enfance>
- Améliorer la formation professionnelle et l'apprentissage
<https://www.francecompetences.fr/france-competences/ameliorer/>
- Actualisation du ROME Version du 14 juin 2021
https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/Open-data/ROME/ROME_AppropriationThematique.pdf
- AFDET, Délégation Régionale Région PACA et SUD, "Blocs de Compétences" et certifications,
<http://debat-formation-professionnelle.fr/wp-content/uploads/2020/06/BLOCS-D-E-COMPETENCES-ET-CERTIFICATIONS-AFDET-PACA-juin-2020-pdf.pdf>
- Lignes directrices de l'UNESCO sur la reconnaissance, la validation et l'accréditation des acquis de l'apprentissage non formel et informel
<https://uil.unesco.org/fr/apprendre-au-long-vie/reconnaissance-validation-accreditation/lignes-directrices-lunesco>
- Europass, Validation de l'apprentissage non formel et informel
<https://europa.eu/europass/fr/validation-non-formal-and-informal-learning>

- ONU, Objectifs de développement durable, Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/education/>

Textes législatifs

- Code de l'action sociale et des familles
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043511942>
- Code de l'action sociale et des familles, Chapitre IV : Services aux familles (Articles L214-1 à L214-7)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006074069/LEGISCTA000006157580/2021-05-21/
- Loi avenir professionnel, art L.6313-1 1°, 2018
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>
- Recommandation du conseil sur la validation de l'apprentissage non formel et informel 2012/C398/01
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=LV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=LV)
- Décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19
- Mission RVA de l'institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043328853>

Glossaire

Tout au long de la préparation de ces propositions, lors de nos rencontres et échanges avec les professionnel-le-s et les acteurs de terrain, de nombreuses questions quant aux termes à utiliser se sont posées.

Changer la manière de dire les choses, c'est aussi changer le regard porté sur elles. Nous rassemblons ici les principaux termes en débat.

- **Accompagnement** : la notion d'accompagnement s'est largement développée, et se trouve présente dans tous les secteurs, venant constituer ce que la chercheuse Maela Paul qualifiait de "nébuleuse", tant elle recouvre de situations (Paul, 2002). La dimension d'accompagnement de l'enfant et des familles paraît toutefois plus respectueuse que celle de prise en charge, de garde, ou de soutien, impliquant que les familles seraient à risque d'être défaillantes.
- **Accueil** : le terme d'accueil vise à remplacer celui de garde (mode d'accueil et non mode de garde), afin de centrer l'attention sur les besoins de l'enfant - être accueilli, au-delà du service rendu à la famille - la garde.
- **Assistante maternelle** : ce terme renvoie directement à une fonction maternelle, réduisant la question du soin aux enfants à une préoccupation uniquement maternelle ; il est toutefois encore utilisé officiellement.
- **Auxiliaire parentale** : ce terme offre l'avantage de souligner l'implication des parents, et non plus seulement de la mère, mais il demeure peu employé.
- **Care** : le concept du care, forgé par les travaux fondateurs de la philosophe Carol Gilligan dans les années 1980, puis de la politologue Joan Tronto dans les années 1990, renvoie aux fonctions de réponse aux besoins d'autrui, notamment lorsqu'il est vulnérable, invoquant à la fois le souci et le soin. Longtemps intraduisible, le concept peut maintenant être rapproché du travail accompli par les professionnels des métiers du lien (cf rapport parlementaire Bonnel et Rufin, 2020).
- **Capital humain** : ensemble des connaissances, aptitudes, expériences, talents, et qualités accumulées par une personne, une équipe, une organisation, ou un groupe d'organisations, et qui déterminent en partie leur capacité à travailler ou à produire pour eux-mêmes ou pour les autres.
- **Garde d'enfant** : le terme renvoie aux professionnelles de l'accueil au domicile des parents, à défaut d'un meilleur choix.
- **Prise en charge** : là encore, le terme a vocation à être remplacé par celui d'accueil, pour rompre avec la pénibilité induite par l'idée de "charge".
- **Professionnelles-professionnels-professionnel-le-s** : les personnes travaillant dans l'accueil des jeunes enfants sont à plus de 98% des femmes, le terme de "professionnelles" de la petite enfance renvoie à une réalité indiscutable. Il a toutefois l'inconvénient d'exclure potentiellement l'idée même que des hommes puissent exercer ces métiers. L'écriture inclusive professionnel-le-s n'a pas cet inconvénient, mais donne paradoxalement une visibilité disproportionnée aux hommes exerçant ces métiers, occultant leur part ultra-minoritaire. Nous ne tranchons pas, et les différents termes sont présents dans ce texte.

