



Inspection générale  
des affaires sociales  
RM2009-033P

# Développement de la garde d'enfants

RAPPORT

Établi par

Joëlle VOISIN

Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

- Mars 2009 -



## Synthèse

- [1] Le développement de la garde d'enfants est un enjeu économique et social qui répond à trois exigences majeures :
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale car seul le développement des modes de garde peut rendre compatible le travail des femmes et la maternité ;
  - l'égalité des chances car un mode de garde de qualité qui propose des conditions d'éveil, de socialisation et d'éducation est un moyen de lutter contre la reproduction intergénérationnelle de la pauvreté ;
  - le développement physique, psychologique et affectif harmonieux des enfants car cela est un investissement pour l'avenir.
- [2] Or, l'offre de garde de la petite enfance est insuffisante et mal répartie sur le territoire. Le développement quantitatif des modes de garde ne saurait toutefois être envisagé au détriment de la qualité. L'exercice est d'autant plus difficile que trois intérêts doivent être conciliés, celui des enfants, celui des parents et celui des finances publiques.
- [3] L'accueil du jeune enfant est un choix de société qui justifie une politique gouvernementale volontariste, globale et partenariale. Seule une approche pragmatique et une mise en œuvre progressive selon un calendrier rigoureux permettront d'offrir les conditions préalables indispensables à la mise en place d'un droit à la garde d'enfants.

### **Une offre de garde mal connue et des familles mal informées**

- [4] D'une part, l'offre de garde n'est pas connue avec précision et les besoins diffèrent profondément d'un bassin de vie à un autre. D'autre part, les familles sont démunies quand il s'agit de trouver un mode d'accueil pour leur enfant.
- [5] Le rapport propose un cadre « organisationnel » pour la mise en place d'une politique de la petite enfance qui mobilise de multiples acteurs au niveau national comme au niveau local. Une planification territorialisée et coordonnée du développement de l'offre, sur la base d'un diagnostic précis des besoins non couverts dans le cadre de la Commission départementale d'accueil du jeune enfant, avec la mise en place d'un schéma départemental de développement des établissements et services de la petite enfance, établi de manière concertée, s'impose. Elle permettra de programmer les financements publics nécessaires, d'anticiper les besoins en personnels et d'adapter les flux de formations.
- [6] La mise en place de relais petite enfance au niveau infra-départemental, à partir des relais d'assistantes maternelles dont le rôle serait élargi et le nombre augmenté, devrait permettre d'informer les familles et de les aider de manière personnalisée à trouver la réponse la mieux adaptée pour l'accueil de leur enfant.

### **Une offre de garde insuffisante : il convient de l'améliorer et de l'adapter aux territoires en utilisant toutes les possibilités d'assouplissement de la réglementation et de diversification des réponses**

- [7] Les conditions d'exercice des assistantes maternelles doivent être améliorées afin de rendre la profession plus attractive pour pouvoir remplacer les départs en retraite, accroître le nombre des professionnels et les fidéliser. Les assouplissements de la réglementation apportés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 doivent être rendus opérationnels, notamment celui qui concerne la mise en place des regroupements d'assistantes maternelles. D'autres sont envisageables : l'adaptation de leur formation obligatoire et celle de la réglementation des crèches familiales. Une connaissance plus fine de la rémunération des assistantes maternelles en activité devrait permettre d'étudier si des améliorations doivent y être apportées.
- [8] L'accueil collectif est le mode d'accueil privilégié par les familles. La mission préconise, pour accélérer les réalisations, une harmonisation des pratiques des services de PMI chargés d'autoriser la création des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), l'intégration des personnels titulaires du CAP Petite enfance ayant une expérience de 3 ans parmi les personnels qualifiés pour exercer en EAJE et le développement des crèches d'entreprises, notamment par des entreprises de crèches.
- [9] Une expérimentation de 100 jardins d'éveil devrait permettre d'évaluer l'intérêt de la mise en place d'un mode d'accueil nouveau. Le jardin d'éveil serait une structure de transition entre la famille, la crèche ou l'assistante maternelle et l'école maternelle. Il devrait faciliter l'éveil progressif de l'enfant en lui offrant un lieu privilégié de contact avec des adultes et ses pairs, en favorisant son développement psychomoteur et en l'aidant à acquérir puis maîtriser le langage et à découvrir son environnement. Véritables EAJE, ils pourraient avoir un taux d'encadrement des enfants différent de celui des crèches car ils accueilleraient des enfants âgés de 2 ans. Ils ne se substitueraient pas aux classes maternelles qui accueillent des enfants de plus de 2 ans mais constitueraient une réponse complémentaire pour les enfants les moins matures.
- [10] Quant à la garde à domicile, elle n'est pas à négliger comme mode de garde alternatif. Elle est intéressante pour les fratries et comme complément des autres modes de garde. Il convient de mieux la faire connaître, de rendre son coût accessible aux familles et de la professionnaliser.
- [11] Le rapport souligne l'intérêt d'une structuration de l'offre d'accueil sur les territoires avec la création de pôles d'accueil de la petite enfance, le développement de complémentarités entre établissements et services et leur mise en réseau. Plusieurs formules sont envisageables, de la gestion unique au groupement d'employeurs en passant par l'établissement de conventions.

**Des professionnels en nombre insuffisant : leur nombre et leur qualification doivent être accrus. Ils doivent intégrer un parcours promotionnel**

- [12] Accroître le nombre de professionnels de la petite enfance est le corollaire du développement de l'offre de garde. Il existe un grand nombre de formations aux métiers du champ sanitaire, social ou des services à la personne. En revanche, les personnels dont la qualification est reconnue pour s'occuper de jeunes enfants sont en nombre insuffisant. Certaines régions sont particulièrement déficitaires. Il est indispensable d'accompagner le plan de développement de l'offre de garde avec un plan de formation de professionnels qualifiés.
- [13] Une planification concertée du développement de l'offre de formations s'impose. Elle devrait s'établir sur la base d'un diagnostic partagé des besoins, sous le pilotage de la Région, dans le cadre des plans régionaux de développement des formations professionnelles. Elle permettrait de doter établissements et services des personnels qualifiés nécessaires. Les moyens d'accéder à une qualification mobilisent de nombreux acteurs et sont multiples : la voie scolaire, l'apprentissage, la formation professionnelle continue pour les salariés ou les demandeurs d'emploi et la validation des acquis de l'expérience.

- [14] La mise en place, sur la base du volontariat, de plans régionaux expérimentaux de formation de nouveaux professionnels de la petite enfance, avec la mobilisation de l'ensemble des voies d'accès à la qualification et la mise en commun sur une base contractuelle des moyens pédagogiques et financiers des différents acteurs, devrait permettre de disposer des professionnels nécessaires dans un délai compatible avec ceux que nécessite la création d'établissements et de services. Des mesures spécifiques doivent être envisagées pour augmenter le nombre des auxiliaires de puériculture qui constituent aujourd'hui le socle des professionnels de la petite enfance qualifiés dans les établissements.
- [15] Les jeunes, les parents, l'ensemble des professionnels de l'orientation doivent être abondamment informés des perspectives d'avenir de ce secteur et des passerelles entre les métiers du champ sanitaire et du champ social. Pôle Emploi ne doit pas non plus ignorer les débouchés qu'offre ce secteur y compris dans le cadre de projets de reconversions.
- [16] La qualification et la professionnalisation des professionnels en exercice sont à développer en parallèle notamment la formation continue des assistantes maternelles, indispensable pour la reconnaissance de ce métier. Elle est prévue par la loi et l'AGEFOS PME est prêt à la prendre en charge. Le CNFPT, par les formations qu'il dispense, est en mesure d'assurer la professionnalisation des personnels employés par les collectivités territoriales. Il faut valoriser dans ce secteur, où elle est indispensable pour une inscription dans un parcours promotionnel, la validation des acquis de l'expérience et en améliorer le dispositif. Elle concerne aussi bien les assistants maternels que les titulaires du CAP Petite enfance, les auxiliaires de puériculture et les éducateurs de jeunes enfants. Les nouvelles technologies de l'information gagneraient aussi à être plus largement utilisées pour la formation des professionnels de la petite enfance.

**Un coût élevé pour les financeurs publics et pour les familles : une progression inévitable qu'il faudrait maîtriser**

- [17] Le coût de l'accueil de la petite enfance pour les finances publiques (CNAF-MSA, Collectivités territoriales et Etat) approchait 12 milliards d'euros en 2006, en intégrant les aides de la branche Famille pour la réduction ou l'arrêt d'activité.
- [18] Une augmentation de l'accueil par des assistantes maternelles, une optimisation de la gestion des établissements d'accueil collectif, le renforcement de la scolarisation des enfants à partir de 2 ans et demi en maternelle, la création d'une nouvelle catégorie d'EAJE, le jardin d'éveil, pour les enfants de 2 ans avec un taux d'encadrement adapté et une structuration de l'offre d'accueil dans un cadre rationalisé par les schémas départementaux de développement devraient contribuer à optimiser les dépenses.
- [19] Il faut également rechercher les moyens d'aider les familles à financer le coût de l'accueil de leur enfant. Le coût d'une assistante maternelle est proche du double de celui d'un accueil en crèche pour les familles dont le revenu avoisine le SMIC, souvent monoparentales. Malgré la mise en place de la PAJE, il reste trop élevé. Cela risque de conduire certaines mères à se retirer du marché du travail ou à ne pas y accéder.
- [20] Différentes pistes sont évoquées : une nouvelle majoration du Complément mode de garde (CMG) pour les familles aux ressources les plus modestes, le versement anticipé du crédit d'impôt pour la garde d'enfant, une avance du crédit d'impôt en cas d'utilisation d'une garde à domicile partagée ainsi que quelques possibilités de redéploiement, telle la soumission à l'impôt du Complément de libre choix d'activité. Enfin différentes aides susceptibles d'encourager les entreprises à financer la garde d'enfant sont envisagées : une augmentation du plafond de l'aide financière accordée sous forme de CESU par les entreprises à leurs salariés et l'éligibilité des dépenses de création de jardins d'éveil au Crédit impôt famille.



# Sommaire

<b>SYNTHESE .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>11</b>
<b>OBJECTIFS.....</b>	<b>12</b>
1. MIEUX CONNAITRE L’OFFRE, LES BESOINS ET LES REPONSES EN MATIERE DE GARDE D’ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS SUR L’ENSEMBLE DU TERRITOIRE. MIEUX INFORMER LES FAMILLES .....	13
1.1. <i>Une nécessaire planification territorialisée et coordonnée de l’offre</i> .....	13
1.1.1. Une multitude d’acteurs .....	13
1.1.2. L’obligation de mise en place d’un schéma départemental de développement des établissements et services d’accueil de la petite enfance.....	15
1.1.3. La redynamisation et la redéfinition du rôle de la Commission départementale d’accueil du jeune enfant (CDAJE) .....	16
1.1.4. Le maintien de la compétence du contrôle de la qualité de l’accueil aux Conseils généraux.....	16
1.2. <i>Une amélioration de l’information des familles</i> .....	17
1.2.1. La généralisation de l’outil de la CNAF « mon enfant.fr » .....	17
1.2.2. La mise en place de «relais petite enfance» au niveau infra-départemental.....	18
2. AMELIORER L’OFFRE D’ACCUEIL. ASSOULPIR LA REGLEMENTATION. DIVERSIFIER LES REPONSES.....	19
2.1. <i>L’offre d’accueil en 2008</i> .....	19
2.2. <i>La nécessité d’une offre diversifiée et adaptée aux besoins des territoires</i> .....	20
2.3. <i>L’amélioration de l’exercice et de la valorisation du métier d’assistante maternelle</i> .....	21
2.3.1. La nécessité d’une étude sur la rémunération des assistantes maternelles .....	21
2.3.2. L’assouplissement de la réglementation.....	22
2.4. <i>L’assouplissement des conditions de l’accueil collectif</i> .....	25
2.4.1. L’assouplissement des normes d’accueil dans les structures collectives .....	25
2.4.2. L’optimisation des places en accueil collectif.....	28
2.4.3. La création d’une nouvelle structure d’accueil collectif pour les enfants âgés de 2 à 3 ans : les jardins d’éveil.....	30
2.5. <i>Le développement de la garde à domicile</i> .....	34
2.6. <i>La structuration de l’offre d’accueil sur les territoires</i> .....	36
2.7. <i>L’organisation de journées nationales de la petite enfance</i> .....	37
2.8. <i>La reconnaissance d’un responsable de la mise en place de la politique de la petite enfance et du développement de la garde d’enfants au niveau national</i> .....	37
3. ACCROITRE LE NOMBRE DE PROFESSIONNELS QUALIFIES ; PROPOSER DES PARCOURS PROMOTIONNELS.....	38
3.1. <i>L’identification et le nombre des professionnels de la petite enfance</i> .....	38
3.1.1. Les professionnels spécifiques .....	38
3.1.2. Les professionnels non spécifiquement formés pour travailler dans le secteur de la petite enfance .....	39

3.1.3. L'accès à la qualification.....	40
3.2. <i>La nécessité d'accroître au niveau local le nombre de professionnels de la petite enfance.</i> 42	
3.2.1. Planifier le développement de l'offre de formations au niveau régional dans le cadre de la mise en œuvre des plans régionaux de développement des formations professionnelles. ....	43
3.2.2. Développer sur une dizaine de territoires expérimentaux des plans partenariaux contractualisés pour la formation de professionnels de la petite enfance qualifiés en mobilisant l'ensemble des moyens disponibles .....	43
3.2.3. Des efforts particuliers pour la formation d'auxiliaires de puériculture.....	44
3.3. <i>La qualification et la professionnalisation des personnels en exercice</i> .....	46
3.3.1. Une utilisation accrue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).....	46
3.3.2. La professionnalisation par la formation continue des assistantes maternelles.....	47
3.3.3. La professionnalisation par la formation continue des professionnels de la petite enfance employés par des collectivités territoriales.....	48
3.3.4. Ouvrir aux demandeurs d'emploi en reconversion les métiers de la petite enfance..	48
3.3.5. L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication ..	49
3.4. <i>Améliorer l'information des jeunes, des parents, des enseignants et de pôle emploi sur les perspectives offertes par les métiers de la petite enfance</i> .....	50
3.4.1. Veiller à adapter les flux de formation initiale et continue à l'évolution des besoins	51
4. EVALUER LE COUT DE L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE, MAITRISER SA PROGRESSION POUR LES FINANCEURS PUBLICS ET POUR LES FAMILLES. ....	51
4.1. <i>Le coût de l'accueil de la petite enfance</i> .....	51
4.1.1. Le prix de revient des modes d'accueil .....	52
4.1.2. Le coût pour les collectivités publiques .....	53
4.1.3. Le coût pour les familles .....	54
4.2. <i>Les moyens de maitriser la progression des coûts des modes d'accueil pour les financeurs</i> 55	
4.2.1. Maitriser la progression du coût des structures d'accueil collectif.....	55
4.2.2. Redonner confiance aux communes dont les capacités financières atteignent leurs limites .....	56
4.2.3. Permettre aux familles de supporter le coût de l'accueil.....	57
4.2.4. Favoriser financièrement l'implication des entreprises .....	58
<b>LETTRE DE MISSION.....</b>	<b>67</b>
<b>LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....</b>	<b>69</b>
<b>LISTE DES ANNEXES .....</b>	<b>73</b>
<b>ANNEXE 1 : UN SCHEMA DEPARTEMENTAL DE L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT : CELUI DE LA HAUTE-LOIRE.....</b>	<b>75</b>
<b>ANNEXE 2 : BILAN DEMOGRAPHIQUE 2008 INSEE PREMIERE .N° 1220 JANVIER-2009.....</b>	<b>89</b>
<b>ANNEXE 3 : L'OFFRE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT EN 2007. OBSERVATOIRE DE LA PETITE ENFANCE DE LA CNAF. DONNEES STATISTIQUES.....</b>	<b>95</b>
<b>ANNEXE 4 : L'OFFRE D'ACCUEIL COLLECTIF DES ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS EN 2007. ETUDES ET RESULTATS, DREES, N°681 FEVRIER 2009.....</b>	<b>99</b>
<b>ANNEXE 5 : LES NORMES DE PERSONNELS EN EAJE.....</b>	<b>109</b>

<b>ANNEXE 6 : LES NORMES D'ENCADREMENT POUR LA PETITE ENFANCE DANS LES PAYS EUROPEENS. ETUDE DE LA CAF DE LA COTE-D'OR.....</b>	<b>115</b>
<b>ANNEXE 7 : LES JARDINS DE DECOUVERTE. EXPERIENCE DE LA VILLE DE LEVALLOIS-PERRET (HAUTS-DE-SEINE) .....</b>	<b>119</b>
<b>ANNEXE 8 : LE LABEL EGALITE. SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE.....</b>	<b>123</b>
<b>ANNEXE 9 : LA CHARTE DE LA PARENTALITE. OBSERVATOIRE DE LA PARENTALITE EN ENTREPRISES.....</b>	<b>127</b>
<b>ANNEXE 10 : CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DU 22 DECEMBRE 2006 RELATIVE A LA MISE EN PLACE DE PLATES-FORMES DE FORMATION AUX METIERS DE L'AIDE A LA PERSONNE DANS LE CHAMP SANITAIRE ET SOCIAL..</b>	<b>131</b>
<b>ANNEXE 11 : FICHE CONTRAT D'APPRENTISSAGE .....</b>	<b>141</b>
<b>ANNEXE 12 : FICHE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....</b>	<b>145</b>
<b>ANNEXE 13 : FICHE VALIDATION D'ACQUIS DE L'EXPERIENCE.....</b>	<b>151</b>
<b>ANNEXE 14 : COUT DES MODES DE GARDE POUR LES FINANCES PUBLIQUES. CALCULS CNAF/DSS/PLFSS 2009, PROGRAMME FAMILLE .....</b>	<b>155</b>
<b>ANNEXE 15 : TAUX D'EFFORT ET RESTE A CHARGE DES FAMILLES SELON LE MODE DE GARDE, LE REVENU ET LA CONFIGURATION FAMILIALE (CAS TYPES). CALCULS CNAF/DSS/PLFSS 2009, PROGRAMME FAMILLE .....</b>	<b>163</b>
<b>ANNEXE 16 : COUTS COMPARES DES MODES D'ACCUEIL SELON LES FINANCEURS. CAS TYPE NOTE CNAF DECEMBRE 2008.....</b>	<b>169</b>
<b>ANNEXE 17 : IMPACT D'UN CIF « CRECHE » A 50 % ET ABANDON DU CEJ. NOTE DE LA FEDERATION FRANÇAISE DES ENTREPRISES DE CRECHE .....</b>	<b>177</b>
<b>SIGLES UTILISES .....</b>	<b>181</b>



## Introduction

- [21] La mission confiée à l'IGAS en septembre 2008 par la Secrétaire d'Etat chargée de la Famille concernait la mise en place d'un droit de garde d'enfant. Son objet a évolué, cette notion faisant place à celle de « développement de la garde d'enfants », à l'analyse des obstacles à ce développement et à l'exploration de toutes les mesures susceptibles de les lever et d'accroître significativement le volume des places de garde, qu'il s'agisse de la diversification des modes de garde ou de l'assouplissement des normes en vigueur.
- [22] De très nombreux travaux ont déjà été accomplis sur ce sujet. Je citerai le rapport IGAS établi en novembre 2006 par Danièle Jourdain Menninger, Bernadette Roussille, Patricia Vienne et Christophe Lannelongue sur la PMI, le rapport de Valérie Péresse, alors députée des Yvelines, « mieux articuler vie familiale et vie professionnelle » remis au Premier Ministre en février 2007, en juillet 2008 le rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance de Michèle Tabarot, députée des Alpes Maritimes dont Carole Lépine, inspectrice à l'IGAS, a été rapporteur, en septembre 2008, le rapport IGAS sur la garde d'enfants au domicile des parents établi par Claire Aubin, Didier Lacaze, Pierre Sardou et Claire Trouve et, en octobre 2008, le rapport du groupe de travail de la Commission des Affaires culturelles du Sénat sur la scolarisation des jeunes enfants, sans omettre les travaux de la mission RGPP Famille présidée par Thierry Dieuleveux en 2007.
- [23] Par ailleurs Madame Morano, Secrétaire d'Etat chargée de la famille, a déjà annoncé différentes mesures qui vont dans le sens du développement de la garde d'enfants, certaines ayant déjà trouvé leur concrétisation dans la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009, telles l'extension de la possibilité d'agrément des assistantes maternelles pour 4 enfants et la création des regroupements d'assistantes maternelles ou dans la loi de finances rectificative en ce qui concerne l'augmentation du crédit impôt famille à 50 % des dépenses consacrées par les entreprises à la garde d'enfant. Un plan métiers pour la petite enfance a, par ailleurs, été annoncé le 12 décembre dernier.
- [24] Le présent rapport consiste, sur la base des différents travaux déjà réalisés, en une synthèse la plus opérationnelle possible des mesures susceptibles d'être proposées pour développer la garde d'enfants de moins de 3 ans en métropole, les DOM rencontrant des difficultés particulières, notamment une insuffisance en places d'accueil et un faible niveau de financement des communes qui justifieraient une étude spécifique .

## Objectifs

[25] Le développement de la garde des enfants (DGE) est un enjeu économique et social qui répond à trois exigences majeures :

- **la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale**

Le travail des femmes est désormais une réalité (le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de 82,3 % en 2006) ; la charge de la conciliation repose aujourd'hui encore essentiellement sur les mères. Seul le développement de modes de garde peut rendre compatibles vie familiale et vie professionnelle et permettre de conserver un indice conjoncturel de fécondité (somme des taux de fécondité par âge observés une année donnée) de 2,02 en 2008, chiffre record depuis 1981<sup>1</sup> alors qu'il était de 1,65 en 1994. Il apparaît de plus en plus que, dans les sociétés occidentales, l'exercice d'une activité professionnelle stable est une des conditions fondamentales de la réalisation du désir d'enfant (article de N. AHN et P. Mira cité dans RGPP famille).

- **l'égalité des chances**

Développer des modes de garde de qualité est aussi un moyen de lutter contre la reproduction intergénérationnelle de la pauvreté en proposant des conditions d'éveil, de socialisation et de suivi éducatif aux enfants et des moyens d'améliorer les compétences des parents ; en ce sens c'est un levier d'une politique d'égalité des chances, de lutte contre l'exclusion car cela permet l'accès ou le retour à l'emploi de femmes en risque de précarité. Un mode de garde de qualité c'est aussi un moyen de prévenir des carences éducatives chez l'enfant. Le financement par la branche famille doit rendre l'accès financier aux modes d'accueil possible pour toutes les familles.

- **le développement harmonieux de l'enfant**

Les modes d'accueil doivent contribuer au développement physique, psychologique et affectif de l'enfant et lui apporter une confiance en l'adulte et des repères solides qui lui permettront de grandir harmonieusement. Les premières années de la vie d'un enfant sont essentielles pour son développement. Le petit enfant a besoin de repères spatio-temporels, affectifs et relationnels sans lesquels sa construction psychique et ses capacités d'apprentissage sont compromises. C'est dire l'importance des conditions d'accueil du jeune enfant.

[26] L'offre actuelle en modes de garde est insuffisante et mal répartie sur le territoire national. Pour tenir l'engagement pris par le président de la République, l'offre d'accueil devrait être augmentée d'ici 2012 de 200 000 places. Le développement quantitatif de la garde d'enfant ne saurait toutefois être envisagé au détriment du développement qualitatif. Trois intérêts doivent être conciliés, celui des enfants, celui des parents et celui des Finances publiques, ce qui rend l'exercice très difficile.

[27] Les obstacles au développement des modes d'accueil sont de plusieurs ordres : méconnaissance de l'offre et des besoins au niveau territorial, information insuffisante des familles, normes contraignantes et interprétées de manière hétérogène, positions tranchées de certains professionnels, insuffisance de personnels qualifiés, coût élevé pour la collectivité et craintes des élus communaux d'une absence de pérennité des financements de la branche famille et des Conseils Généraux.

---

<sup>1</sup> INSEE PREMIERE janvier 2009

[28] L'accueil du jeune enfant est un choix de société. La poursuite d'une politique gouvernementale volontariste en ce domaine est indispensable. Elle doit être concertée et mobiliser l'ensemble des acteurs au niveau national comme au niveau local. Un plan global, interministériel et partenarial, piloté par le ministre chargé de la famille, accompagné d'un échéancier pluriannuel et d'un tableau de bord est nécessaire pour permettre le développement de la garde d'enfants. Seules, en effet, une approche pragmatique et une mise en œuvre progressive permettront de développer la garde d'enfants et d'offrir les conditions préalables indispensables à la mise en place d'un droit à la garde d'enfants.

[29] Ce rapport s'articule autour de 4 axes :

- 1) Comment mieux connaître l'offre, les besoins et les réponses en matière de garde d'enfants de moins de 3 ans sur l'ensemble du territoire et comment mieux informer les familles ?
- 2) Comment améliorer l'offre d'accueil en diversifiant les réponses, en assouplissant la réglementation et en renforçant le pilotage et les outils de concertation ?
- 3) Comment accroître le nombre et la qualification des professionnels de la petite enfance pour leur permettre d'intégrer un parcours promotionnel ?
- 4) Quel est le coût de l'accueil de la petite enfance ?. Est-il possible de maîtriser sa progression pour les financeurs publics et pour les familles ?.

## **1. MIEUX CONNAITRE L'OFFRE, LES BESOINS ET LES REPONSES EN MATIERE DE GARDE D'ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE. MIEUX INFORMER LES FAMILLES**

[30] Si l'offre de garde est connue au niveau national, avec d'ailleurs de nombreuses imprécisions du fait de la méconnaissance du nombre exact d'enfants accueillis dans les crèches et chez les assistantes maternelles, dans de nombreux départements l'offre n'est pas connue avec précision et, de ce fait, il est difficile de déterminer les besoins qui diffèrent profondément d'un bassin de vie à un autre.

[31] Cette première partie propose un cadre organisationnel pour la mise en place de la politique de la petite enfance.

### ***1.1. Une nécessaire planification territorialisée et coordonnée de l'offre***

#### **1.1.1. Une multitude d'acteurs**

[32] La politique de l'accueil de la petite enfance implique de nombreux acteurs, outre les familles elles mêmes qui peuvent être particuliers employeurs et les entreprises qui, peu à peu, s'impliquent pour permettre la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle de leurs salariés et financent des crèches ou des places de crèches :

- les *Conseils Généraux*, responsables de l'agrément, de la formation et de la surveillance des assistantes maternelles et, plus généralement, du contrôle de la qualité de l'accueil en familles ou en structures collectives, et qui sont également, bien que faiblement, gestionnaires de crèches ;
- *la branche famille de la Sécurité Sociale*, La CNAF et le réseau des CAF, étant le principal financeur des modes de garde, que ce soit des structures collectives avec la PSU (prestation de service unique) et les contrats enfance jeunesse ou du complément de la PAJE, prestation d'accueil du jeune enfant. De ce fait, elle devrait être garante d'une répartition équilibrée de l'offre de garde sur le territoire ;

- *les communes* qui gèrent 70 % des crèches de quartiers, 85 % des services d'accueil familial, 60 % des haltes garderies et 60 % des établissements multi-accueils<sup>2</sup>, financent les agents techniques spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui interviennent dans les garderies périscolaires et les écoles maternelles et mettent à disposition les locaux des écoles maternelles et des garderies périscolaires ;
- *les associations* qui gèrent 20 % des crèches de quartiers, 30 % des haltes garderies et 40 % des établissements multi-accueil traditionnels ;
- *l'Etat*, ministère de l'Education nationale, responsable de l'accueil en écoles maternelles ; il finance, par ailleurs les différents crédits d'impôts ;
- *le secteur privé lucratif* qui progresse en tant que gestionnaire d'établissements d'accueil du jeune enfant.

[33] Seule une politique partenariale reposant sur la concertation entre ces différents acteurs et la coordination de leurs moyens est de nature à développer une offre cohérente d'accueil permettant aux familles d'exercer un réel choix du mode de garde de leur enfant.

Tableau 1 : Les principaux acteurs de l'accueil de la petite enfance

Conseils Généraux	Branche Famille CNAF -MSA	Etat	Communes et Intercommunalités	Associations	Entreprises de crèches
Contrôle de la qualité de l'accueil individuel et collectif des enfants de moins de 6 ans	Financement accueil individuel (Complément mode de garde de la PAJE)	Accueil préscolaire :  Recrutement et financement des professeurs des écoles	Mise à disposition des locaux (écoles maternelles et garderies périscolaires)	Gestionnaires d'établissements et de services de la petite enfance	Gestionnaires d'établissements et services de la petite enfance
Autorisation de création des structures d'accueil collectif	Financement accueil collectif (Prestation de service unique et Contrats enfance jeunesse)	Financement des réductions fiscales et des crédits d'impôts	Financement des ATSEM		
Agrément, formation et surveillance des assistantes Maternelles	Financement du complément libre choix d'activité (CLCA et COLCA)		Gestion des établissements et services de la petite enfance		
			Financement du coût résiduel des établissements d'accueil collectif (une fois déduits financement branche famille et participation parentale)		

<sup>2</sup> *l'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007 ; études et résultats n° 681 février 2009-*

### 1.1.2. L'obligation de mise en place d'un schéma départemental de développement des établissements et services d'accueil de la petite enfance.

- [34] Seule une planification des réponses, sur la base d'un diagnostic précis de l'offre d'accueil et des besoins non satisfaits au niveau infra départemental et départemental, permettra de prévoir les financements publics nécessaires, d'anticiper les besoins en personnel et d'adapter le nombre des formations.
- [35] La loi de 2002 (article L.214-2 du Code de l'action sociale et des familles, CASF) prévoit la possibilité d'élaborer dans le cadre communal ou intercommunal un schéma pluriannuel de développement des services d'accueil de la petite enfance adopté par le Conseil municipal ou par délégation l'EPCI.
- [36] Tout en maintenant cette possibilité pour les communes, il y aurait lieu de rendre obligatoire un schéma départemental de développement des établissements et services de la petite enfance et de confier la responsabilité de son établissement aux CAF. Ce sont les principaux financeurs de l'accueil du jeune enfant et les seules institutions dans les départements qui disposent à la fois des instruments permettant de comparer le coût des établissements et des leviers financiers nécessaires pour une répartition équilibrée de l'offre d'accueil sur le territoire.
- [37] Ce schéma, qui devrait impérativement être le fruit d'un travail partenarial, reposerait sur un diagnostic infra-départemental, communal ou intercommunal puis départemental des réponses offertes et des besoins non satisfaits et tiendrait compte des spécificités géographiques, sociologiques et économiques du département.
- [38] Il devrait prendre en considération les besoins de garde sur horaires décalés et identifier finement, bassin de vie par bassin de vie, les assistantes maternelles et les services susceptibles de répondre à ce besoin. Il définirait une programmation du développement des établissements et services pour cinq ans.
- [39] Il reposerait sur une analyse concertée entre CAF, Conseil général, communes et communautés de communes. L'outil IMAJE de la CNAF (indicateur de mesure de l'accueil du jeune enfant) trouverait toute sa pertinence pour l'analyse des besoins non couverts. Il serait, après consultation de la Commission d'accueil du jeune enfant, arrêté par le Conseil d'administration de la CAF ;
- [40] Le rapport du Conseil d'analyse économique « la famille, une affaire publique » préconisait déjà en novembre 2005 une relance des schémas de la petite enfance et des commissions d'accueil de la petite enfance.
- [41] Un tel schéma facultatif existe dans certains départements, où il a montré son efficacité (notamment dans la Loire, la Haute Loire et les Pyrénées Atlantiques...).

**Recommandation n°1 : Rendre obligatoire un schéma départemental de développement des services d'accueil de la petite enfance et confier la responsabilité de son établissement aux CAF, après consultation de la CDAJE.**

### 1.1.3. La redynamisation et la redéfinition du rôle de la Commission départementale d'accueil du jeune enfant (CDAJE)

- [42] La CDAJE, la Commission départementale d'accueil du jeune enfant (article L.214-5 du CASF) est « une instance de réflexion, de conseil, de proposition et de suivi concernant toutes questions relatives à l'organisation, au fonctionnement et au développement des modes d'accueil des jeunes enfants et à la politique générale conduite en faveur des jeunes enfants dans le département ». C'est un lieu d'échanges neutre. Fin 2007 elle était mise en place dans 60 départements. Il est indispensable de l'installer dans tous les départements.
- [43] Sa composition prévue aux articles D.214-3 et D.214-4 du CFAS pourrait être modifiée pour permettre à un représentant de l'Inspecteur d'Académie d'en être membre afin d'assurer une continuité entre la prise en charge des enfants de moins de 3 ans et ceux de plus de 3 ans. Il conviendrait d'y associer, en tant que de besoin, des représentants des entreprises susceptibles d'avoir des besoins spécifiques pour leur personnel. Pour être efficace, elle devrait fonctionner en sous groupes thématiques et en sous groupes géographiques.
- [44] Sa présidence resterait confiée au président du Conseil Général, la vice-présidence étant assurée par le président ou le directeur de la CAF. En effet, le bon fonctionnement du dispositif repose sur un partenariat contractualisé entre les différents acteurs locaux.
- [45] Ses prérogatives seraient élargies : elle serait chargée de la définition d'une stratégie départementale d'accueil de la petite enfance qui intégrerait les nouveaux modes de garde, et de l'étude et du suivi de la mise en œuvre de propositions expérimentales telles la réponse aux horaires atypiques, l'intégration des entreprises, la prise en compte de la place des pères...

#### **Recommandation n°2 : Redynamiser et redéfinir le rôle de la Commission d'accueil du jeune enfant (CDAJE) en élargissant sa composition.**

### 1.1.4. Le maintien de la compétence du contrôle de la qualité de l'accueil aux Conseils généraux

- [46] Conformément aux dispositions des articles L 2 111-1 et suivants R 2 112-1 et suivants du Code de la Santé publique qui définissent les missions du service départemental de PMI, le Conseil Général joue un rôle essentiel confirmé, depuis les lois de décentralisation, en matière de surveillance de la qualité de l'accueil des enfants de moins de 6 ans. Le Conseil Général est, en effet, chargé de la surveillance et du contrôle des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans. Il instruit les demandes d'agrément des assistantes maternelles mentionnées à l'article L 421-1 du Code de l'action sociale et des familles, réalise des actions de formation à leur égard et exerce leur surveillance et leur contrôle. Il autorise la création de structures d'accueil collectif.
- [47] Les articles L 1614-7 et R 1614-28 du Code Général des collectivités territoriales prévoient que les Conseils Généraux transmettent chaque année à l'Etat les statistiques en matière d'action sociale et de santé liées à l'exercice des compétences transférées. Une enquête annuelle permet de dénombrer les effectifs des services de PMI. En 2007 on comptait 2 100 ETP de médecins, 4 500 de puéricultrices et 1 250 d'infirmières.

- [48] Il n'est pas proposé de retirer cette compétence aux Conseils Généraux même si des critiques sont formulées à l'égard des services de PMI. D'une part, les communes ne sont pas en mesure d'assurer cette compétence, notamment en milieu rural. D'autre part, la confier aux CAF, autre hypothèse, nécessiterait un transfert des personnels, cela à un coût supérieur. Cela nécessiterait également pour les personnels des CAF l'apprentissage de nouvelles compétences. Enfin, le maintien des 3 acteurs que sont dans ce champ, Caf, Conseil Général et communes permet de développer des complémentarités et d'éviter toute dérive.
- [49] Les Conseils Généraux, en vertu de l'article D 421-7 du CASF, peuvent passer convention avec des personnes morales de droit public ou de droit privé pour réunir les éléments d'appréciation leur permettant d'agrèer ou non un candidat assistant maternel mais cette possibilité est, semble t'il, très peu, voire pas utilisée.
- [50] Progressivement, au fur et à mesure du développement des relais petite enfance, il sera peut-être envisageable de confier à ces relais le suivi annuel des assistantes maternelles qui est assuré de manière très insuffisante dans certains départements par les Conseils Généraux, ainsi que le préconise l'annexe 12 du rapport IGAS sur la PMI<sup>3</sup>.
- [51] Il apparaît surtout indispensable de développer des outils pour améliorer et harmoniser les pratiques des professionnels de PMI. Dans cette perspective, la Ministre chargée de la famille a annoncé la réalisation d'un référentiel national de bonnes pratiques destiné aux professionnels des services de PMI chargés d'instruire les demandes d'agrément sur la base d'une concertation entre les représentants du ministère chargé de la famille, les représentants des professionnels de PMI et les fédérations d'assistantes maternelles.

**Recommandation n°3 :** **Elaborer au moyen d'un groupe de travail piloté par la DGAS un référentiel national pour l'agrément des assistantes maternelles par les services de PMI des Conseils Généraux.**

## **1.2. Une amélioration de l'information des familles**

- [52] Les familles sont souvent désorientées quand il s'agit de trouver une solution de garde pour leur enfant. Il est indispensable de les accompagner dans cette recherche qui, parfois, s'apparente à un parcours du combattant. L'UNIOSS et la Confédération syndicale des familles se sont, par ailleurs, fait l'écho, lors de leur audition par la Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale<sup>4</sup> des difficultés rencontrées par les familles pour connaître leur « reste à charge » en fonction du mode d'accueil de leur enfant.

### **1.2.1. La généralisation de l'outil de la CNAF « mon enfant.fr »**

- [53] La généralisation de l'outil internet de la CNAF « mon enfant.fr » permettra à l'ensemble des familles d'être informées, quel que soit leur département, sur les différents modes de garde existants et de simuler le coût qui, en fonction du mode d'accueil, restera à leur charge, compte tenu de leurs ressources. Il devra leur indiquer l'adresse et les coordonnées de la plate-forme d'information locale la plus proche de leur domicile où ils pourront obtenir une information personnalisée.

**Recommandation n°4 :** **Généraliser l'utilisation de l'outil « mon enfant.fr » sur l'ensemble du territoire national.**

---

<sup>3</sup> Etude sur la protection maternelle et infantile en France, rapport présenté par Danièle Jourdain-Menninger, Bernadette Roussille, Dr Patricia Vienne et Christophe Lannelongue, Membres de l'IGAS novembre 2006

<sup>4</sup> Audition MECSS du 22 janvier 2009

### 1.2.2. La mise en place de «relais petite enfance» au niveau infra-départemental

- [54] Ainsi que le soulignait le rapport de Michèle Tabarot<sup>5</sup>, « la coordination et le rapprochement des offres et des demandes d'accueil ne sont pas suffisamment organisés. Il existe une très grande diversité de guichets et d'interlocuteurs possibles sans qu'aucun ne possède l'ensemble des informations disponibles » (qu'il s'agisse des points info famille dont l'utilité paraît aujourd'hui contestable, des antennes CAF, des services sociaux communaux ou départementaux...)
- [55] Les relais d'assistantes maternelles (RAM) développés progressivement à partir de 1989, auxquels une base législative a été donnée en 2005 (article L .214-2-1 du CFAS) ont pour rôle d'informer les parents et les assistants maternels sur ce mode d'accueil spécifique et d'offrir aux assistants maternels un cadre pour échanger sur leur pratiques professionnelles. Leur caractère est facultatif. Ils sont donc implantés inégalement sur le territoire et présentent une grande hétérogénéité de fonctionnement mais, dans l'ensemble, ils ont fait la preuve de leur utilité. Il existe même des relais itinérants (en Côte-d'Or par exemple). 1977 relais existent aujourd'hui.
- [56] Il faudrait les développer quantitativement (environ 1200 nouveaux relais seraient nécessaires selon la CNAF) et qualitativement. Leurs missions seraient accrues, ainsi que le préconise le rapport de Madame Tabarot et leur mise en place deviendrait obligatoire. Leur nombre serait déterminé, au niveau départemental, dans le cadre du schéma des établissements et services de la petite enfance en fonction de critères démographiques, le nombre d'enfants de moins de 6 ans, et géographiques, l'accessibilité pour les familles. Ils seraient transformés en « relais petite enfance » et devraient être en mesure d'informer les familles sur l'ensemble des modes d'accueil offerts dans leur environnement proche. Ils deviendraient des lieux d'information, de conseil et également de professionnalisation des assistantes maternelles et des gardes à domicile.
- [57] Leurs missions seraient triples :
- plate forme d'information des familles sur l'ensemble des possibilités de garde du jeune enfant, de l'accueil en structure collective jusqu'à la garde à domicile, en passant bien entendu par les assistantes maternelles. Sur la base de l'outil internet « mon enfant.fr », ces relais devraient être en mesure de connaître les places disponibles pour chaque type d'accueil. C'est là que les familles déposeraient leur demande de garde après un entretien personnalisé avec un des professionnels du relais qui leur expliquerait les caractéristiques de chaque formule, les aides de la branche famille auxquelles elles peuvent prétendre et les accompagnerait dans leur recherche de la réponse la mieux adaptée à leurs besoins ;
  - pôle d'accompagnement des assistantes maternelles, ce qu'ils font déjà aujourd'hui mais qui, progressivement, pourrait être élargi, le contrôle continuant à être assuré par les Conseils Généraux. Les assistantes maternelles pourraient dans chaque relais bénéficier de réunions d'information sur différentes thématiques, telles le sommeil du tout petit, les jeux d'eau..., les enfants qu'elles accueillent pouvant pendant ce temps découvrir des activités collectives, ce qui se fait déjà dans certains départements. Elles devraient obligatoirement signaler aux relais le nombre d'enfants accueillis et les places disponibles ;
  - centre ressources pour la garde à domicile c'est-à-dire information des particuliers employeurs et des gardes à domicile sur leurs devoirs et leurs droits en matière de convention collective, médecine du travail, formation...
- [58] Un cahier des charges des relais petite enfance devrait être établi ; un groupe de travail piloté par la CNAF, réunissant des représentants du ministère chargé de la Famille, des assistantes maternelles, de la FEPPEM, de l'AMF et de l'ADF pourrait être chargé de son élaboration.

---

<sup>5</sup> Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, Mission confiée par le Premier Ministre à Madame Tabarot, députée des Alpes Maritimes, juillet 2008

- [59] Il serait nécessaire qu'une coordination des relais soit assurée au niveau national et au niveau départemental. La CNAF pourrait en assurer le pilotage au niveau national ; au niveau local une convention entre le Conseil Général et la CAF pourrait préciser qui assure ce pilotage lequel, à défaut de convention, serait assuré par la CAF.

**Recommandation n°5 :** Mettre en place des « relais petite enfance » au niveau infra-départemental sur la base d'un cahier des charges élaboré par un groupe de travail au niveau national.

## 2. AMELIORER L'OFFRE D'ACCUEIL. ASSOULPIR LA REGLEMENTATION. DIVERSIFIER LES REponses

### 2.1. L'offre d'accueil en 2008

- [60] Il y avait au 1<sup>er</sup> janvier 2008 en France<sup>6</sup> 2 438 000 enfants de moins de 3 ans :
- 812 000 enfants de moins de 1 an ;
  - 824 000 enfants de moins de 2 ans ;
  - 802 000 enfants de moins de 3 ans.
- [61] Aujourd'hui les enfants sont accueillis plus tardivement vers 4 ou 5 mois dans une crèche ou chez une assistante maternelle.
- [62] Le nombre d'enfants de moins de 2 ans, selon l'étude CAS-DARES « les métiers en 2015 », devrait être stable voire en très légère baisse sur la période 2005-2015. En effet, le maintien d'un niveau relativement élevé de fécondité évite, contrairement à d'autres pays européens, une forte baisse du nombre d'enfants mais les générations de femmes susceptibles de devenir mères auront tendance à se réduire légèrement.
- [63] Il n'en demeure pas moins que l'offre de garde professionnalisée est largement insuffisante et qu'un décalage est encore observé entre le souhait des parents et les pratiques qu'ils sont contraints d'adopter. Bien que les parents soient satisfaits de leur mode de garde, 40,3 % d'entre eux en auraient souhaité un autre, la crèche principalement (63,8 %)<sup>7</sup>

Tableau 2 : Accueil des enfants de moins de 3 ans fin 2007<sup>8</sup>

Modes d'accueil	Nombre d'enfants	Evolution
277 000 assistantes maternelles employées par des particuliers	*560 000	progression de 2 % par rapport à 2006
Crèches familiales	60 500	diminution de 1 % par rapport à 2006
270 000 places en structures collectives	350 000	augmentation de 2 % par rapport à 2006
Ecoles maternelles <sup>9</sup>	167 500	
Garde à domicile <sup>10</sup>	40 000	
Total	1 178 000	

\* sur un total de 743 000 enfants de moins de 6 ans.

<sup>6</sup> INSEE –bilan démographique 2007)

<sup>7</sup> L'e-essentiel CNAF N°82. février 2009

<sup>8</sup> Etudes et résultats n°681. février 2009

<sup>9</sup> CNAF Observatoire de la petite enfance

<sup>10</sup> CNAF Observatoire de la petite enfance

- [64] soit un total de **48 places pour 100 enfants de moins de 3 ans**, très inégalement réparties sur le territoire national.
- [65] L'offre de garde pour les enfants de moins de 3 ans est constituée de la manière suivante<sup>11</sup>
- accueil collectif ; 11,4 %
  - crèches familiales ; 2,7 %
  - assistantes maternelles, 20,9 %;
  - écoles maternelles, 7,7 %
  - garde à domicile, 1,6 %
  - les autres enfants étant gardés par leurs parents, leurs grands parents ou un membre de leur famille ou une personne non rémunérée.
- [66] Il reste aussi en France 187 jardins d'enfants qui accueillent 7 800 enfants jusqu'à 5 ans mais ils sont concentrés dans quelques départements.
- [67] Un tiers des femmes déclarent s'être arrêtées de travailler à la naissance de leur enfant (soit 17 % des enfants de moins d'un an) pour des problèmes de garde.

## 2.2. *La nécessité d'une offre diversifiée et adaptée aux besoins des territoires*

- [68] Avec un objectif de 60 places d'accueil pour 100 enfants de moins de 2 ans et 65 % pour les enfants entre 2 et 3 ans, le besoin théorique de places serait de l'ordre de 450 000 à 620 000, si aucun enfant de 2 ans n'était plus accueilli en maternelle.<sup>12</sup>
- [69] Il est toutefois extrêmement difficile d'avoir des estimations chiffrées précises des besoins.
- [70] En effet, d'une part, on ignore ce que serait le comportement des parents si l'offre augmentait considérablement car il est difficile de modéliser le comportement des parents. On ignore également quel peut être l'impact de la crise économique que traverse notre pays sur le comportement des familles.
- [71] D'autre part, la gestion du rapport entre l'offre de garde et la demande des familles est particulièrement délicate, les besoins étant très différents selon les territoires, urbains ou ruraux, selon les départements, et même selon les bassins de vie. Dans certains territoires, en effet, il y a et il restera des assistantes maternelles sans emploi, notamment parce qu'elles sont isolées et éloignées des bourgs et que le problème du transport s'ajoute à celui de la garde. A cet égard le schéma départemental sera un outil précieux pour évaluer où sont localisés les besoins.
- [72] En partant d'une hypothèse d'augmentation de 150 à 200000 possibilités d'accueil d'ici 2012, ce sont près de 100000 places d'accueil chez des assistantes maternelles ou en garde à domicile dont il faudrait pouvoir disposer et plus de 55 000 places en structures d'accueil collectif.
- [73] Il faut rechercher les moyens d'augmenter l'offre en diversifiant les réponses offertes aux familles pour essayer de leur laisser le choix d'un mode de garde adapté à leur situation, tout en conservant ou favorisant une qualité de l'accueil. Aucune solution ne doit être éliminée. Plusieurs mesures ont déjà été adoptées, d'autres peuvent être envisagées.

---

<sup>11</sup> estimation CNAF 2008, l'accueil du jeune enfant en 2007, Observatoire de la petite enfance :

<sup>12</sup> Source mission RGPP famille 2007.

### **2.3. *L'amélioration de l'exercice et de la valorisation du métier d'assistante maternelle***

- [74] La garde par une assistante maternelle constitue le premier mode de garde des enfants dont les parents travaillent à temps complet. Le nombre des assistantes maternelles a plus que doublé de 1990 à 1995, a augmenté de plus de 40 % entre 1995 et 2000, puis la croissance s'est stabilisée à partir de 2000.
- [75] Les assistantes maternelles en exercice sont âgées de 46 ans en moyenne ; 19 % sont âgées de plus de 55 ans ; 80 000 assistantes maternelles devraient prendre leur retraite d'ici 2015.
- [76] Or, on observe un tassement du nombre d'entrants dans la profession. En 2006, 7 % ont moins d'un an d'exercice contre 18 % en 2000.<sup>13</sup>
- [77] Compte tenu des départs en retraite prévisibles, il est indispensable, si l'on veut non seulement assurer leur renouvellement mais aussi augmenter le nombre de places disponibles dans ce mode d'accueil, de renforcer l'attractivité du métier en améliorant ses conditions d'exercice, le valoriser dans l'opinion publique et satisfaire le besoin de reconnaissance des professionnelles.
- [78] Cela suppose, outre l'application juste de la convention collective du 1er juillet 2004 qui a amélioré leur rémunération avec, de surcroît, la mensualisation et ses avantages, de rechercher des formes de travail mieux adaptées aux jeunes professionnelles, de leur apporter l'accompagnement et l'encadrement professionnel qu'elles réclament et de leur permettre des temps d'échanges. Cela suppose également le développement d'une formation continue qui leur permette une professionnalisation et l'inscription dans un parcours promotionnel.

#### **2.3.1. La nécessité d'une étude sur la rémunération des assistantes maternelles**

- [79] Les assistantes maternelles déplorent la faiblesse de leur salaire : 700 euros net en moyenne mensuelle et 815 euros à temps plein. 50 % travaillent à temps partiel et ont un salaire inférieur à 555 euros. Seul le plancher de leur rémunération (0,281 fois le salaire minimum de croissance brut qui s'élève à 8,71 euros soit 2,45 euros par enfant et par heure au 1<sup>er</sup> janvier 2009), est fixé réglementairement (loi du 27 juin 2005 et décret 2006-627 du 29 mai 2006).
- [80] La PAJE (dont le complément mode de garde est composé de 2 éléments : la prise en charge partielle de la rémunération et la prise en charge totale ou partielle des cotisations sociales) est versée dans la mesure où la rémunération n'excède pas 5 fois ce minimum, soit 43,55 euros brut par jour de garde et par enfant. Peu d'assistantes maternelles sont payées à ce tarif maximum en dehors de Paris et des Hauts de Seine où les besoins sont très importants et l'offre réduite et où leur niveau de rémunération moyen mensuel s'élève respectivement à 1 440 et 1 330 euros. Les cas type effectués par la CNAF reposent sur un salaire de 3,5 SMIC horaire.
- [81] On constate des disparités locales importantes du salaire horaire moyen mais on ne sait pas précisément comment se répartissent les rémunérations des assistantes maternelles. Ce montant confond nombre d'enfants accueillis à temps plein et à temps partiel.
- [82] Une étude serait nécessaire afin d'étudier l'éventualité d'une hausse du plancher réglementaire. Il faudrait que la DREES et la CNAF approfondissent leur analyse avec PAJE-EMPLOI et exploitent plus finement les déclarations salariales afin d'avoir une connaissance plus précise des rémunérations selon le nombre d'enfants accueillis et leur temps de présence.

---

<sup>13</sup> Source IRCEM 2006.

**Recommandation n°6 : Réaliser une étude approfondie DREES-CNAF en lien avec PAJE EMPLOI des rémunérations des assistantes maternelles employées par des particuliers**

**2.3.2. L'assouplissement de la réglementation**

2.3.2.1. L'extension de l'agrément des assistantes maternelles

- [83] Cette mesure prévue dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2009 n'entraînera pas une augmentation mathématique du nombre de places offertes par les assistantes maternelles. En effet, Il est probable que les assistantes maternelles seront rarement agréées d'emblée pour 4 enfants.
- [84] Il n'y a pas d'étude aujourd'hui qui précise combien d'assistantes maternelles sont agréées pour 3 enfants et susceptibles de voir leur agrément étendu pour 4 enfants. Les seuls chiffres disponibles sont ceux de l'IRCEM qui dénombre que 51 % des assistantes maternelles ont 3 employeurs ou plus et que 38 % gardent à leur domicile au moins 3 enfants mais ce chiffre est à interpréter avec prudence car il ne tient pas compte des accueils à temps partiel ni des employeurs qui confient plusieurs enfants.
- [85] Cette possibilité d'extension d'agrément est, en revanche, de nature à faciliter l'accueil périscolaire en complément de l'accueil régulier et devrait faciliter les dépannages d'assistantes maternelles malades ou en formation.
- [86] L'agrément pour 4 enfants pourrait être réservé aux assistantes maternelles ayant terminé leur formation et l'âge des enfants pourrait être précisé pour que les assistantes maternelles ne soient pas confrontées à l'accueil de 4 enfants qui ne marchent pas et maintenir ainsi une qualité de l'accueil.
- [87] En revanche l'agrément devrait pouvoir dès la première demande être accordé pour 2 enfants sauf demande expresse de l'assistante maternelle ou problèmes particuliers notamment l'exiguïté du logement.

**Recommandation n°7 : Agréer une assistante maternelle pour 2 enfants, sauf situation particulière, dès la première demande, et réserver l'agrément pour 4 enfants aux assistantes maternelles ayant suivi la totalité des 120 h de formation obligatoire.**

2.3.2.2. La modification de la répartition de la durée de la formation initiale

- [88] Les textes laissent 3 mois aux services des Conseils Généraux pour procéder à l'agrément d'une assistante maternelle (agrément obligatoire pour exercer cette profession, article L.421-3 du Code de l'action sociale et des familles).
- [89] Depuis 2005, les assistants maternels doivent obligatoirement, avant l'accueil du premier enfant, suivre un stage préparatoire d'une durée de 60 heures. A partir du 1er janvier 2009, les Conseils Généraux disposent de 6 mois à compter de la demande d'agrément, et avant l'accueil du premier enfant, pour dispenser ce stage, première partie de la formation obligatoire de 120 h prévue à l'article L 421-14 du CFAS. La formation de 60 heures restant à assurer doit l'être dans un délai de 2 ans à compter de l'accueil du premier enfant (article D 421-43 du CASF). Avant le premier janvier 2009, les Conseils Généraux disposaient d'un délai plus long de 9 mois à partir de la demande d'agrément pour dispenser ces 60 premières heures de formation.

- [90] Le temps nécessaire avant l'accueil d'un premier enfant est, de ce fait, long et les candidates le déplorent. Très souvent, découragées par les délais, qui avoisinent parfois un an, du fait de la difficulté pour les Conseils Généraux de respecter les délais, les assistantes maternelles renoncent à ce métier, ne pouvant rester sans activité rémunérée pendant plusieurs mois.
- [91] Il est à espérer que les Conseils Généraux pourront respecter ce délai, réduit à partir de janvier 2009. Dans la mesure où ils auraient des difficultés à appliquer cette disposition, la formation avant l'accueil de l'enfant pourrait être limitée à un module d'une semaine de 30 h (en ajoutant comme cela est déjà le cas pour 60 heures l'initiation aux gestes de secourisme). Les 90 heures restantes devraient être, quant à elles, dispensées par modules d'une semaine par semestre dans les 3 semestres suivant l'accueil du premier enfant. L'ensemble de la formation devrait ainsi être dispensé dans un délai de 2 ans (au lieu de 2 ans et 6 mois aujourd'hui).

**Recommandation n°8 : Limiter à 30 heures au lieu de 60 heures la formation initiale obligatoire avant l'accueil d'un enfant par une assistante maternelle et assurer la totalité de la formation obligatoire en 2 ans.**

#### 2.3.2.3. La révision de la réglementation applicable aux crèches familiales

- [92] En application de l'article 6b) de la directive européenne du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la durée de travail hebdomadaire que sont tenus de respecter les assistants maternels ne peut excéder 48h par semaine ou 2 250 heures par an et toute heure au delà de la 45ème doit être payée en heures supplémentaires.
- [93] Cette disposition ne pose pas de problème aux assistantes maternelles employées par des particuliers car chaque contrat est passé avec un seul employeur ; en revanche, dans une crèche familiale, une assistante maternelle qui accueille 3 enfants n'a qu'un seul employeur, le gestionnaire de la crèche ; or, si un premier enfant est accueilli à 7 h 30, le dernier quittant la famille à 18h30, l'amplitude de travail est de 11h, soit 55 h pour une semaine de 5 jours de travail.
- [94] A titre d'information, en 2007, 28 % des assistants maternels employés par des particuliers déclaraient travailler 49 h ou plus par semaine<sup>14</sup>.
- [95] L'association des Maires de France relaie une demande des gestionnaires de crèches familiales qui souhaiteraient que l'amplitude horaire soit calculée par enfant et non par employeur. L'interprétation en vigueur est actuellement maintenue par la Direction Générale du travail qui considère que la règle de l'unicité de l'employeur doit l'emporter.
- [96] Ces dispositions ont un impact direct sur le nombre de crèches familiales qui diminue alors que l'intérêt de la formule est incontestable, aussi bien pour les assistantes maternelles encadrées et soutenues par leur employeur que pour les familles qui n'ont pas de relations financières avec les assistantes maternelles, ce qui évite de nombreuses tensions.
- [97] Une possibilité consiste à faire récupérer aux assistantes maternelles les heures supplémentaires réalisées mais elle n'est pas réaliste, car les assistantes maternelles ne peuvent pas prendre des vacances plus longues que les parents.

---

<sup>14</sup> INSEE enquête emploi 2007

- [98] Une autre, si les assistantes maternelles l'acceptent, est de retenir non pas un plafond horaire mais un plafond annuel d'heures de travail. L'inconvénient de cette formule réside dans le coût pour l'employeur des heures supplémentaires qu'il doit payer aux assistantes maternelles lorsqu'elles gardent les enfants pendant 55 heures par semaine, alors que d'autres périodes peuvent être moins chargées. Il y aurait lieu de procéder à une analyse plus fine des solutions envisageables et à une expertise d'un décompte des heures supplémentaires plus souple qui pourrait permettre un lissage annuel.
- [99] En alternative, il pourrait être envisagé de créer des associations mandataires, susceptibles de servir d'intermédiaire entre les familles et les assistantes maternelles, conformément à l'article L 72 32-6 du code du travail, chaque parent restant l'employeur de l'assistante maternelle. Cette solution, si elle peut faciliter les démarches administratives des familles, n'éliminera pas, en revanche, le risque de requalification de la relation entre l'association et l'assistante maternelle, d'autant plus grand si l'association s'occupe de l'organisation du travail des assistantes maternelles.
- [100] Ces différentes pistes doivent être expertisées dans la mesure où il est peu probable de pouvoir modifier la directive mentionnée, en cours de négociation depuis plusieurs années.

**Recommandation n°9 : Confier à la DGT une expertise d'un décompte souple et annualisé des heures supplémentaires pour les assistantes maternelles de crèches familiales.**

**Recommandation n°10 : Confier à la DGT et à la DGAS une expertise des solutions juridiques de nature à permettre une médiation entre les familles et les assistantes maternelles (association mandataire notamment).**

#### 2.3.2.4. La mise en place des regroupements d'assistantes maternelles

- [101] Cette formule introduite dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 est complémentaire des micro-crèches. En effet, dans certains départements ruraux, où elles trouveraient leur intérêt, le coût du foncier est trop élevé pour qu'elles puissent se développer.
- [102] D'autre part, les regroupements sont de nature à répondre aux aspirations de certaines assistantes maternelles, plus jeunes, qui apprécient de ne pas travailler à leur domicile, de ne pas être isolées et d'être dans une maison adaptée aux besoins des enfants, leur logement ne leur permettant pas d'accueillir plusieurs enfants. C'est aussi un moyen pour elles de reconnaissance et d'intégration dans un parcours professionnalisant.
- [103] Elle préoccupe néanmoins les maires soucieux, à juste titre, de leurs responsabilités.
- [104] Pour qu'elle puisse prendre toute sa place dans la palette des réponses de garde, il conviendrait, d'élaborer des textes d'application de la loi pour préciser leurs modalités de fonctionnement.
- [105] Il faudrait veiller à ne pas exiger de normes de sécurité pour les locaux qui soient comparables à celles d'un établissement d'accueil du jeune enfant. Il faudrait aussi prévoir des modalités d'assurances. Des adaptations des contrats de travail et contrats d'accueil seraient nécessaires pour que les assistantes maternelles puissent se faire remplacer à certains moments de la journée. En effet, cette formule doit permettre une plus grande amplitude horaire de garde mais avec des assistantes maternelles différentes, tôt le matin ou tard le soir. La convention collective des assistants maternels du 1<sup>er</sup> juillet 2004 devrait être adaptée pour tenir compte de ce mode d'activité nouveau.

- [106] Il faudrait également soit désigner un référent du groupement disposant d'une ancienneté suffisante dans le métier, qui soit reconnu par ses pairs, pour être l'interlocuteur du maire et le médiateur en cas de conflit entre assistantes maternelles, soit, formules sans doute plus intéressantes, créer une association d'assistantes maternelles qui passerait convention avec la commune et la CAF, par exemple pour l'aide à l'installation ou le paiement direct du CMG, ou bien une SCOP ou encore un groupement d'employeurs.
- [107] Enfin, il faudrait prévoir une supervision du fonctionnement du groupement, soit par la puéricultrice de PMI du secteur en milieu rural ou par la puéricultrice coordinatrice petite enfance dans les communes qui en disposent.
- [108] Un groupe de travail réunissant des représentants du ministère chargé de la famille, de celui du travail, de la CNAF, des communes, des services des Conseils Généraux, des assistantes maternelles et de la FEPEM, représentant les parents employeurs et négociant la convention collective, et une personnalité compétente dans la gestion de micro crèches, serait utile pour la préparation des textes d'application, sur la base des initiatives développées notamment en Mayenne.

**Recommandation n°11 : Constituer un groupe de travail à l'initiative de la DGAS pour définir un cahier des charges des regroupements d'assistantes maternelles, en s'inspirant des initiatives innovantes existantes.**

#### ***2.4. L'assouplissement des conditions de l'accueil collectif***

L'accueil collectif est régi par les dispositions des articles L.2324-1 à L.2324-4 et R. 2324-16 à R.2324-48 du code de la santé publique :

*« Toute création, extension ou transformation d'établissement ou service géré par une personne physique ou morale de droit privé est subordonnée à une autorisation délivrée par le Président du Conseil Général, après avis du maire de la commune d'implantation.*

*Toute création, extension ou transformation d'établissement ou service public est décidée par la collectivité publique intéressée après avis du président du Conseil Général ».*

*D'autres autorisations sont nécessaires : celle du maire pour l'accessibilité et la protection contre l'incendie de tout établissement recevant du public (articles R.123-1 à R.123-55 du code de la construction et de l'habitat), celle des services vétérinaires s'il y a une cuisine (arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social).*

##### **2.4.1. L'assouplissement des normes d'accueil dans les structures collectives**

- [109] Le décret 2007-230 du 20 février 2007 a assoupli les règles d'encadrement et de fonctionnement des établissements et des services publics ou privés accueillant des enfants de moins de 6 ans. L'association des maires de France ne serait pas opposée à poursuivre l'assouplissement de certaines contraintes à condition que soient conservées la qualité de l'accueil et les conditions de sécurité.
- [110] Les maires et les différents gestionnaires déplorent souvent l'interprétation restrictive des textes faite par certains services de PMI, au nom du principe de précaution.
- [111] D'autre part, le délai de 3 mois à partir de la réception du dossier complet, prévu à l'article 3 du décret sus mentionné (article R. 2324-19 du code de la santé publique), dont dispose le Conseil Général pour délivrer ou refuser l'autorisation d'une nouvelle structure est très souvent largement dépassé. Il conviendrait de rappeler qu'à défaut de réponse dans ce délai l'autorisation d'ouverture est réputée acquise. Une alternative consisterait à transformer cette autorisation en simple déclaration, le Conseil Général disposant de la même manière d'un délai de 3 mois pour contester l'ouverture.

#### 2.4.1.1. Les normes techniques

- [112] Certains médecins de PMI exigent des surfaces de locaux par enfant, des hauteurs de poignées différentes de celles prévues pour l'accessibilité, un certain type de lits... Or la réglementation en vigueur ne fixe pas de norme en ce qui concerne la superficie ou la configuration des locaux.
- [113] Un référentiel à destination des services de PMI des Conseils Généraux pour l'autorisation des structures collectives est indispensable. Il permettrait d'harmoniser les pratiques car les marges d'interprétation sont trop grandes et l'interprétation diffère d'un département à l'autre.
- [114] Un groupe de travail devrait être mis en place à l'initiative de la DGAS, pour l'élaboration d'un référentiel des conditions d'autorisation des structures d'accueil des jeunes enfants; il pourrait être composé de représentants du ministère chargé de la famille et de la CNAF, de médecins et de professionnels de la petite enfance, d'un responsable de la petite enfance d'une commune, d'un gestionnaire d'entreprise de crèche et d'un représentant des fédérations associatives gestionnaires de structures telle l'UNIOSS.
- [115] Pour qu'il y ait une approche cohérente des diverses autorisations nécessaires, un représentant de la Direction Générale de l'urbanisme, de l'habitat et de la construction et un représentant des services vétérinaires départementaux pourraient y être ponctuellement associés compte tenu des contraintes de sécurité et d'accessibilité et des exigences en matière de cuisine intérieure.

**Recommandation n°12 : Constituer sous le pilotage de la DGAS un groupe de travail pour l'élaboration d'un référentiel national pour une interprétation homogène des conditions d'autorisation des structures d'accueil collectif des enfants de moins de 3 ans.**

#### 2.4.1.2. Les normes d'encadrement en personnel

- [116] Le taux d'encadrement ne suffit pas à expliquer à lui seul la qualité ou non de l'accueil ; l'expérience, la formation, le soutien des professionnels jouent un rôle essentiel.
- [117] Les normes d'encadrement en personnel sont définies aux articles R.2324-43 du code de la santé publique. « L'effectif du personnel placé auprès des enfants présents est d'un professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas et d'un professionnel pour 8 enfants qui marchent ».
- [118] Il ne semble pas souhaitable de modifier cette norme qui reste dans les standards européens (Suède un pour 5 enfants de moins de 3 ans, Belgique, un pour 7, Grande Bretagne, un pour 4 et un pour 8 dans le privé, Italie, un pour 7, Norvège, un pour 7 à 9)<sup>15</sup>
- [119] Ce taux d'encadrement sera d'autant plus nécessaire s'il y a un déport progressif vers les jardins d'éveil des enfants de 2 ans aujourd'hui accueillis en crèches. En effet, l'enfant de la naissance à 2 ans est en « fondation », ainsi que le disait le Dr Myriam David<sup>16</sup>. C'est une période essentielle pour son développement. Dans cette période « sa capacité affective s'est accrue, il a appris à dominer certaines frustrations ». « Il ne peut faire ces acquisitions que s'il est en sécurité, c'est-à-dire si ses besoins fondamentaux sont satisfaits ».
- [120] La possibilité d'avoir un seul directeur pour 3 établissements, si l'ensemble fait moins de 50 places, existe déjà mais cette possibilité est rarement utilisée. Il faudrait la faire connaître.

<sup>15</sup> selon les données de l'étude Background reports of the program "starting strong : early child education and care" commanditée par l'OCDE (document CAF 21)

<sup>16</sup> L'enfant de 0 à 2 ans Dr Myriam David « Mésopé »Privat Editeur

- [121] Il convient de se demander si la qualification sanitaire des directeurs est toujours indispensable. Des dérogations sont possibles mais elles sont accordées de manière parcimonieuse ce qui freine l'ouverture de nouveaux établissements du fait du manque de personnels qualifiés.
- [122] Enfin, les tâches de gestion sont de plus en plus lourdes ; différentes formules peuvent être envisagées pour les assurer dans de bonnes conditions, soit recruter un gestionnaire à temps partiel pour chaque structure, soit mutualiser les moyens de plusieurs structures pour le recrutement d'un responsable administratif, soit externaliser certaines tâches de gestion afin de conserver un responsable ayant des compétences éducatives dans chaque structure.
- [123] Quelle que soit sa formation, le directeur devra développer des compétences managériales et savoir donner du sens au travail de chacun de ses collaborateurs. A cet égard, la communication au sein de l'institution est essentielle pour permettre aux salariés de comprendre le rôle qu'ils ont à jouer. Les responsables doivent aussi être en mesure de comprendre la lassitude de certains professionnels depuis longtemps en contact avec des tout-petits et la nécessité de les aider à changer de fonctions.

**Recommandation n°13 : Ne pas modifier les normes d'encadrement des enfants de moins de 2 ans en crèches.**

**Recommandation n°14 : Développer les fonctions de gestion en EAJE par différents moyens (mutualisation des crédits pour recruter un gestionnaire, recrutement à temps partiel, externalisation...)**

**Recommandation n°15 : Développer les compétences managériales des responsables d'établissements.**

#### 2.4.1.3. La reconnaissance du CAP petite enfance en tant que qualification

- [124] Conformément à l'article 18 du décret du 20 février 2007, les personnels chargés de l'encadrement des enfants doivent pour moitié être « qualifiés », à savoir disposer du diplôme d'Etat de puéricultrice, d'éducateur de jeunes enfants, d'auxiliaires de puériculture, d'infirmier ou de psychomotricien.
- [125] Pour moitié au plus de l'effectif, ils peuvent être titulaires d'une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille et justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement. Cet arrêté prévoit les personnes titulaires du CAP Petite enfance, les techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF), les titulaires du BAFA spécialité « activités sociales et vie locale », option petite enfance, du BEP option sanitaire et sociale, du CAP fonctions d'aide à domicile ou du diplôme d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), du diplôme d'aide médico-psychologique, du brevet d'études professionnelles agricoles, option « services à la personne », du certificat de qualification professionnelle Garde d'enfants ou du titre professionnel d'assistant de vie.
- [126] Or, les communes comme les associations et les entreprises de crèches, ont énormément de difficultés pour recruter des personnels diplômés (EJE et auxiliaires de puériculture). Une mesure d'assouplissement pourrait consister à assimiler aux personnels qualifiés les personnels titulaires du CAP Petite enfance qui possèdent des compétences pour s'occuper de petits enfants en institutions sociales, ayant plus de 3 ans d'ancienneté, durée qui leur permet de rentrer dans un processus de validation des acquis de l'expérience, et à les intégrer, dans une limite à définir, dans les 50 % des personnels « qualifiés », sous réserve qu'ils passent un entretien de motivation avec un jury composé des représentants du gestionnaire et d'un représentant des services de PMI. Cette mesure suppose de modifier la liste prévue par l'arrêté ministériel du 26 décembre 2000.

**Recommandation n°16 : Assimiler aux personnels qualifiés selon le décret du 20 février 2007 les personnels titulaires du CAP Petite enfance ayant plus de 3 ans d'ancienneté.**

**2.4.2. L'optimisation des places en accueil collectif**

**2.4.2.1. Le développement des agréments modulés en fonction des plages horaires**

- [127] Certains établissements d'accueil du jeune enfant ont un taux d'occupation qui atteint à peine 70 %. Un taux d'occupation plus élevé augmenterait nettement les places offertes aux enfants. L'augmentation ne serait pas mathématique car il y a des périodes de la journée où les établissements sont pleins ; les parents, pour diminuer le coût de la garde, mettent, en effet, leurs enfants à la crèche le strict temps nécessaire. Il faut certes rester prudent et éviter les effets pervers d'une position trop rigide. Pour avoir un taux d'occupation approchant 100 %, un gestionnaire risque de limiter l'amplitude horaire d'ouverture de l'établissement sur des créneaux où il est certain d'avoir presque tous les enfants présents, excluant de ce fait les enfants dont les parents ont besoin d'une amplitude horaire supérieure.
- [128] Toutefois une gestion plus rigoureuse est de nature à augmenter la capacité globale nationale d'accueil collectif de plusieurs milliers de places, les établissements pouvant accueillir des enfants en surnombre dans la limite de 10 % certains jours de la semaine à condition que le taux d'occupation n'excède pas 100 % en moyenne hebdomadaire (article R.2324-27 du code de la santé publique). Le fait que les contrats enfance jeunesse soient conditionnés à un taux d'occupation de 70 % encourage cette rigueur.
- [129] Les gestionnaires, essentiellement communaux et associatifs, car les entreprises de crèches y sont déjà très attentives, peuvent encore progresser dans la gestion des places. Il existe des logiciels permettant de connaître à toutes les heures de la journée le nombre d'enfants présents. Les responsables devraient, avant chaque admission, recevoir la famille pour connaître ses besoins précis afin d'établir un planning prévisionnel de présence des enfants.
- [130] Une étude de la CNAF démontre que lorsque l'extension des heures d'ouverture d'une crèche repose sur un diagnostic préalable des besoins des parents et, lorsqu'il y a un agrément modulé, le taux d'occupation global est meilleur que lorsque l'amplitude horaire est classique sans qu'il y ait eu une analyse des besoins des familles.
- [131] Il faudrait systématiquement développer les agréments modulés ( par exemple 20 % d'enfants entre 7h et 8h30, 50 % d'enfants de 8h30 à 9h30, 100 % entre 9h30 et 16h, 50 % de 16h30 à 18h et 20 % de 18 à 19h), sur la base de la demande des gestionnaires et dans la limite maximale de 5 tranches horaires, en veillant à ce qu'il y ait une cohérence et un accord entre le service de PMI du Conseil Général et la CAF.

**Recommandation n°17 : Développer les agréments modulés des EAJE en fonction des plages horaires de fréquentation sur la base d'un diagnostic précis des besoins des parents.**

**2.4.2.2. L'ouverture des crèches hospitalières, d'administrations ou de grandes entreprises sur l'extérieur.**

- [132] A Paris, près de 1 000 places non occupées par les enfants du personnel hospitalier pourraient être proposées à la population d'Ile de France. Une convention cadre entre l'Assistance publique des hôpitaux de Paris (APHP) et la CAF de Paris a ainsi été signée le 7 octobre 2008 pour ouvrir sur l'extérieur 30 % des places de l'ensemble des crèches hospitalières.

- [133] Selon une enquête de la Direction de l'Hospitalisation et de l'Offre de Soins du ministère de la Santé, conduite dans l'été 2008, le nombre de places de crèches hospitalières sur l'ensemble du territoire est évalué à 15 000. Considérant le ratio de 1/3 appliqué pour l'APHP, ce seraient 4 500 places susceptibles d'être offertes aux parents non personnels hospitaliers.
- [134] Des accords pourraient être passés de la même manière avec des administrations d'Etat et des comités d'entreprises de grandes entreprises pour permettre l'accueil d'enfants du quartier où sont implantées les crèches. Le comité d'entreprise d'Air France a, d'ailleurs, fait part de son intérêt pour cette formule.
- [135] Un recensement préalable des crèches de personnel existantes est indispensable. De plus en plus d'entreprises adoptent une attitude différente et réservent des places pour leur personnel dans des crèches publiques ou privées existantes ou en création, apportant ainsi des ressources financières complémentaires à une structure sans créer leur propre crèche.

**Recommandation n°18 : Ouvrir, par convention, aux enfants du quartier les crèches hospitalières, les crèches d'administrations et les crèches d'entreprises.**

2.4.2.3. L'augmentation du nombre de crèches d'entreprises.

- [136] Les entreprises accompagnent de plus en plus, depuis bientôt 10 ans, l'exercice de la parentalité de leurs salariés. Elles ont compris, en effet, que prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale de leurs salariés était un facteur d'attractivité pour elles.
- [137] Selon leur taille et leur localisation elles envisagent désormais la création d'une crèche d'entreprise, d'une crèche inter-entreprises ou une réservation de places pour leur personnel dans une crèche en cours de création.
- [138] Différents outils ont été mis en place pour valoriser celles qui se sont engagées dans cette voie: Tout d'abord en 2004, à l'initiative de la Ministre chargée de la Parité, le « label égalité », un outil d'émulation pour les entreprises résolument impliquées pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui est accordé sur la base du respect d'un cahier des charges comprenant des critères sur 3 champs: les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et l'accompagnement de la parentalité. Près de 50 organismes ont ainsi été labellisés. Ils se retrouvent régulièrement dans le cadre d'un réseau qu'ils ont constitué pour capitaliser leurs expériences et partager leurs pratiques.
- [139] Ensuite, en 2008, avec le soutien du ministre chargé de la Famille, la charte de la parentalité à laquelle adhèrent les entreprises convaincues de la nécessité d'accompagner la parentalité de leurs salariés.
- [140] Au niveau de l'Union Européenne on assiste à la même prise de conscience et différentes formes de reconnaissance des entreprises engagées pour l'égalité et pour la prise en compte des responsabilités familiales voient le jour dans le sillage de « l'alliance européenne pour les familles » créée par la présidence allemande en 2007.
- [141] Il est essentiel de poursuivre le développement de crèches ou la réservation de places en crèches par des entreprises et des administrations publiques ou para publiques.
- [142] La Fédération des entreprises de crèche estime ainsi pouvoir créer 2 400 places de crèches par an soit 8 800 places en 3 ans, pour des entreprises notamment, dans des délais plus rapides que les communes tenues d'effectuer des appels d'offres qui nécessitent des délais incontournables.

**Recommandation n°19 : Valoriser les entreprises et les administrations qui s'engagent pour soutenir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale de leurs salariés.**

### 2.4.3. La création d'une nouvelle structure d'accueil collectif pour les enfants âgés de 2 à 3 ans : les jardins d'éveil.

#### 2.4.3.1. L'accueil en maternelle.

- [143] L'offre d'accueil des enfants de 2 ans en maternelle est très hétérogène sur le territoire. Elle est faible en Ile de France, en Alsace et dans le Sud Est, en revanche elle est très forte dans le Nord, l'Ouest et le Massif central. L'accueil des tout petits en maternelle est majoritairement une solution d'adaptation progressive à la scolarisation. C'est un mode d'accueil qui procure une socialisation précoce aux enfants.
- [144] Il est gratuit pour les familles qui, même si elles rencontrent des difficultés sociales, n'ont aucune appréhension à son égard. C'est ainsi un réel soutien pour les familles en difficultés. On peut d'ailleurs regretter que ce mode d'accueil soit majoritairement utilisé hors ZEP.
- [145] C'est un mode de garde le plus souvent complémentaire de la garde familiale, de la garde par une assistante maternelle ou bien d'un accueil périscolaire. Les enfants sont, en effet, accueillis 140 jours par an (au lieu de 220 en crèche collective) ; 14 % seulement des enfants sont présents à temps plein ; Le taux d'encadrement est de 1 adulte pour 15 enfants.
- [146] L'accueil en maternelle des enfants entre 2 et 3 ans reste une composante importante de l'offre globale d'accueil aujourd'hui. En 2006 182 000 enfants de plus de 2 ans étaient accueillis en classes maternelles. A la rentrée 2007 ils étaient 167 500, soit un taux de 20,9 %. Ce chiffre diminue régulièrement depuis 2000. Le nombre d'enfants de moins de 3 ans scolarisés représentait alors 35% d'une classe d'âge. La diminution du nombre d'enfants accueillis en maternelle entre 2003 et 2006 (- 105 000) n'a pas été compensée par l'accroissement parallèle de l'accueil par les autres modes de garde (+ 88 000)<sup>17</sup>
- [147] « L'économie budgétaire ainsi réalisée par l'Etat (budget de l'éducation nationale) grignote au fil du temps tous les efforts que la collectivité fait pour densifier la capacité d'accueil des enfants de moins de 3 ans<sup>18</sup> ». Quand on dresse le bilan de l'impact de cette baisse sur la création de places de crèches et l'offre de garde par des assistantes maternelles, on se rend compte que l'économie réalisée par l'Etat, en diminuant l'accueil des enfants de 2 ans en maternelle, a entraîné des charges supplémentaires dans un facteur de l'ordre de 2 à 3, la dépense supplémentaire étant supportée à titre principal par les caisses d'allocations familiales.
- [148] Toute diminution mettrait à mal les efforts accomplis pour accroître l'offre d'accueil. Il conviendrait, au contraire, d'augmenter le nombre d'enfants de plus de 2 ans pouvant être accueillis en maternelle car c'est un mode d'accueil très bien adapté aux besoins de certains enfants et de certaines familles. Sur la base d'une tranche d'âge de 800 000 enfants de 2 à 3 ans, si l'on voulait accueillir les enfants âgés de 2 ans et 6 mois en classes maternelles, il faudrait 400 000 places soit 240 000 de plus qu'aujourd'hui ; si l'on voulait accueillir les enfants âgés de 2 ans et 9 mois, il faudrait 200 000 places soit, 32 500 de plus qu'aujourd'hui.

**Recommandation n°20 : Augmenter la possibilité d'accueil des enfants de plus de 2 ans en écoles maternelles.**

<sup>17</sup> Rapport d'exécution LFSS 2007. Cour des Comptes

<sup>18</sup> .audition MECSS de Thierry Dieuleveux, IGAS chef de la mission RGPP famille, du 18 décembre 2008.

### 2.4.3.2. Le jardin d'éveil : un mode d'accueil complémentaire

- [149] Les chercheurs sont en désaccord sur l'intérêt ou le danger de la scolarisation dès l'âge de deux ans. Ils défendent des positions personnelles argumentées mais il n'y a pas eu d'étude scientifique pour évaluer les bienfaits ou les dangers de l'école maternelle à 2 ans.
- [150] Des chercheurs comme Alain Bentolila ou Jean Claude Meyrieux sont farouchement opposés à une scolarisation précoce, alors que Marcel Gaucher part du principe que la socialisation précoce donne des repères aux enfants et contribue à accroître l'égalité des chances.
- [151] Depuis les travaux de la mission RGPP famille, une réflexion a été engagée selon un paradigme nouveau avec la recherche d'une alternative à la prise en charge des enfants de 2 à 3 ans, que ce soit par l'école maternelle ou par la crèche, qui permette d'augmenter l'offre de garde en favorisant l'éveil précoce de l'enfant dans des conditions respectueuses de son développement psycho affectif. Ce mode de garde spécifique était déjà évoqué par Valérie Pécresse dans son rapport « mieux articuler vie familiale et vie professionnelle »<sup>19</sup>.
- [152] Il y a, en effet, la place pour une structure nouvelle, mieux adaptée aux besoins de certains enfants de 2 ans, qui s'inscrirait dans un continuum de l'accueil, de la naissance jusqu'à l'âge de la scolarisation, s'inspirant du concept du jardin d'enfant, le «jardin d'éveil».
- [153] Madame Tabarot a repris et développé cette idée et le rapport du groupe de travail de la commission des Affaires culturelles du Sénat sur la scolarisation des jeunes enfants<sup>20</sup> préconise lui aussi le développement de cette formule, en proposant la constitution d'un pôle autour de l'accueil de la petite enfance qui s'articulerait en « un tryptique fondé sur une approche chronologique du temps de l'enfance » en destinant en priorité les crèches collectives et familiales aux tout petits, en promouvant de nouvelles structures d'accueil éducatif pour les enfants âgés de 2 ans et en assurant une scolarisation réussie des enfants à partir de 3 ans en maternelle, (prévue par l'article L113-1 du Code de l'éducation).
- [154] Ce mode de garde nouveau, de qualité, devrait rester, en revanche, accessible aux budgets des familles, sans être prohibitif pour les collectivités territoriales et la branche famille de la Sécurité sociale.

- **Les caractéristiques du jardin d'éveil**

Structure de transition entre la famille, la crèche ou l'assistante maternelle et l'école maternelle, le jardin d'éveil devrait faciliter l'éveil progressif de l'enfant, lui offrant un lieu privilégié de contact avec des adultes et ses pairs, favorisant son développement psychomoteur, le préparant à la pré scolarisation en l'aidant à acquérir puis maîtriser le langage et à découvrir son environnement à partir de nouvelles expériences, notamment ludiques.

Le jardin d'éveil pourrait être implanté, soit au sein d'un établissement d'accueil du jeune enfant soit au sein d'un établissement scolaire, s'il y a des locaux libres et adaptables, afin qu'il y ait un continuum dans la prise en charge de l'enfant et qu'il trouve des repères spatiaux.

Il n'est pas possible aujourd'hui de connaître les locaux disponibles dans les établissements scolaires préélémentaires. Il faudrait procéder à un recensement auprès des maires. Qu'il s'agisse de locaux existants ou de nouveaux locaux, ils devraient être adaptés aux besoins

---

<sup>19</sup> « Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle », rapport présenté au Premier Ministre par Valérie Pécresse, députée des Yvelines, février 2007

<sup>20</sup> Rapport d'information de Monique Papon et Pierre Martin fait au nom de la Commission des Affaires culturelles par le groupe de travail sur la scolarisation des jeunes enfants, octobre 2008

d'enfants très jeunes, espace repos, espace jeux, sanitaires adaptés, espace réservé dans la cour de récréation.

- **Les modalités de fonctionnement**

Pour que le jardin d'éveil puisse jouer pleinement son rôle éducatif et pédagogique l'accueil devrait y être obligatoire au minimum pour un mi temps et pour une durée de 9 mois, 18 mois étant la durée maximale d'accueil.

Son amplitude horaire devrait être comparable à celle d'un EAJE, c'est-à-dire de 7h30 à 18h30 ou 19h00. Il devrait fonctionner 220 jours par an, et non 140 comme c'est le cas pour les écoles maternelles auxquelles les communes doivent associer des structures péri-scolaires.

Le personnel éducatif devrait être compétent, motivé et qualifié. Des enseignants intéressés par le développement cognitif du tout petit et sa préparation à l'acquisition future d'apprentissages scolaires lui apporteraient leur soutien pédagogique.

Les normes d'encadrement des enfants pourraient être inférieures à celle d'une crèche dans la mesure où les enfants, à deux ans, sont plus autonomes ; le ratio ne devrait toutefois pas être inférieur à un pour 12 enfants présents et la présence d'un deuxième adulte serait nécessaire à partir de 5 enfants présents, par analogie avec les assistantes maternelles qui ne peuvent accueillir plus de 4 enfants.

Il faudrait donc prévoir le recrutement de 2 EJE et de 2 ATSEM ou auxiliaires de puériculture pour 24 enfants présents. Un professeur des écoles à temps partiel interviendrait dans l'établissement afin de faire le lien avec l'école maternelle et proposer une progression pédagogique des acquisitions. L'organisation des plannings devrait permettre de renforcer le personnel au moment du repas (1 adulte pour une table de 5 enfants), des vacataires pouvant être recrutés en renfort si nécessaire afin que ce soit un moment de calme et d'éducation à la nutrition.

Tableau 3 : Une journée en jardin d'éveil avec 24 enfants présents

Déroulement de la journée	Personnel d'encadrement
7h30-9h arrivée progressive des enfants	1,5 ATSEM ou auxiliaire
9h-12h activités	2 EJE et 2 ATSEM
12H-13H repas	5 ATSEM ou EJE ou vacataire
13h-17h sieste et activités	2 ATSEM et 1 EJE
17h -18h30 départ progressif	1,5 ATSEM ou EJE

Pour favoriser la continuité entre les différents modes d'accueil, il faudrait que la personne chargée de la responsabilité du jardin d'éveil soit un directeur d'EAJE à temps partiel ou bien un directeur d'école qui percevrait à ce titre une indemnité de rémunération complémentaire.

Cette structure devrait disposer d'un *projet d'établissement* prévoyant la coopération du jardin d'éveil avec les structures de garde classiques comme avec l'école maternelle, comprenant un *projet éducatif* pour « l'accueil, le soin, le développement, l'éveil et le bien être des enfants », un *projet social* « précisant notamment les modalités prévues pour faciliter ou garantir l'accès aux enfants de familles connaissant des difficultés particulières » comme le prévoit la réglementation des établissements et services d'accueil

du jeune enfant ainsi que d'un *projet pédagogique* sous la responsabilité du professeur des écoles proposant une progression pour l'apprentissage du langage et de la communication et pour l'envie d'apprendre à l'instar de ce qui s'est fait dans le début des années 2000 avec les «classes passerelles», comme celles de Mulhouse, qui visaient à prendre en considération « les rythmes biologiques du petit enfant et ses évolutions personnelles, en particulier dans le processus de séparation progressive du milieu familial et du développement de son autonomie ».

Un *règlement de fonctionnement*, comme cela est exigé pour les EAJE, devrait préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement du jardin d'éveil, notamment les fonctions du directeur, les modalités d'admission des enfants, les horaires, le mode de calcul des tarifs et les modalités d'information et de participation des parents à la vie de l'établissement.

- **Evaluation du coût**

Il est évident que ce mode d'accueil serait plus onéreux que l'école maternelle, du fait du nombre de jours d'ouverture, de l'amplitude horaire et de la présence d'éducateurs de jeunes enfants indispensables pour développer son rôle éducatif.

Le jardin d'éveil devrait comporter au moins 2 sections de 12 enfants pour que son fonctionnement soit facilité et qu'il puisse y avoir des remplacements en cas d'absence imprévue d'un membre du personnel.

Il semble difficile de parvenir à un prix de revient annuel inférieur à 7 500 euros la place, sur la base de 4 agents, d'un directeur à temps partiel et d'un temps de professeur des écoles pour 24 enfants présents (le coût annuel du poste chargé d'un agent étant évalué à 30 000 euros,) le personnel représentant 80 % du coût de la structure. Si le jardin d'éveil pouvait être installé dans des locaux existants les frais d'investissement seraient limités à des travaux d'adaptation et le prix de revient serait diminué. Ce coût est à comparer avec celui d'une place en crèche collective de l'ordre de 15 000 euros et celui d'une place en école maternelle évalué à 4 700 euros en 2006.

Le financement serait partagé entre la branche famille, les collectivités locales et les familles. Il faudrait, en effet, veiller à ce que ce nouveau mode d'accueil reste accessible aux familles à faibles revenus, faute de quoi les mères les plus fragiles n'accéderont pas au marché du travail ou bien s'en retireront avec le risque de précarisation lié à ce retrait.

- **Une expérimentation préalable de 100 jardins d'éveil**

Aux environs de l'année 2000 ont été mises en place, à titre expérimental comme l'autorisait le décret 2000-762 du 1<sup>er</sup> août 2000, des « classes passerelles » qui reprenaient certains des principes des jardins d'éveil et avaient pour but de prévenir les inégalités scolaires, de progressivement socialiser les enfants et de les préparer à l'entrée à l'école maternelle. « Leur caractère expérimental leur a conféré un caractère très hétérogène en matière de conceptions éducatives, d'objectifs ou de mode de participation des parents »<sup>21</sup>. Malheureusement il n'y a pas eu de cadre à cette expérimentation et, de ce fait, il n'a pas été possible d'en faire une évaluation au niveau national. La formule n'a pas perduré.

Une expérimentation de mise en place d'une centaine de jardins d'éveil serait indispensable afin d'apporter les adaptations nécessaires avant d'envisager de développer plus massivement ce nouveau mode d'accueil. Un appel à projets pourrait être lancé sur la base d'un cahier des charges précis élaboré dans le cadre d'un groupe de travail réunissant des

---

<sup>21</sup> Note de l'association nationale des directeurs de l'éducation des villes de France

représentants du ministère chargé de la Famille, du ministère de l'Éducation Nationale, de la CNAF, des communes, de l'AMF, de l'ADF, des gestionnaires de structures et des syndicats ou associations de professionnels de la petite enfance.

Un cadre d'évaluation de l'expérimentation devrait être élaboré parallèlement ainsi qu'une convention type de partenariat, entre les communes ou communautés de communes, l'Inspection académique, la CAF et le gestionnaire, intégrant un volet financier.

L'implication de l'Éducation nationale est indispensable à plusieurs niveaux : tout d'abord parce que le jardin d'éveil peut être implanté dans les locaux que la commune a dédiés à un établissement scolaire, ensuite parce qu'elle doit mettre à disposition un temps de professeur des écoles et, éventuellement, un temps de directeur, enfin parce qu'elle devrait participer au suivi du déroulement de cette expérimentation et à son évaluation.

Si l'expérimentation des jardins d'éveil, après avoir été évaluée, était concluante, elle pourrait être généralisée sur l'ensemble du territoire. Les jardins d'éveil deviendraient alors progressivement les piliers de la réorganisation et de l'augmentation de l'offre de places en établissements d'accueil collectif des jeunes enfants, les crèches se recentrant sur l'accueil des enfants de moins de 2 ans.

L'évaluation de l'expérimentation devrait permettre d'adapter les conditions de fonctionnement des jardins d'éveil et de rédiger les modifications réglementaires nécessaires. En effet, il faudrait, dans la mesure où l'on considère que les jardins d'éveil font partie intégrante des établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans mentionnés à l'article L.2324-1 du code de la santé publique, modifier les dispositions réglementaires qui s'y rattachent pour tenir compte des spécificités du projet d'établissement et des normes d'encadrement.

Il faudrait aussi adapter les circulaires de la CNAF pour permettre aux jardins d'éveil de percevoir la PSU et de bénéficier des contrats enfance jeunesse.

Par ailleurs, il faudrait modifier les dispositions du code général des impôts pour que les familles puissent bénéficier de la réduction ou du crédit d'impôt pour frais de garde et que les sommes versées par les entreprises à leurs salariés pour l'accueil d'un enfant en jardin d'éveil puissent être éligibles au Crédit impôt famille.

**Recommandation n°21 : Lancer un appel à projets pour la mise en place expérimentale de 100 jardins d'éveil. Procéder à une évaluation à l'issue d'un an de fonctionnement. Adapter en conséquence les textes réglementaires.**

## **2.5. *Le développement de la garde à domicile.***

[155] Le rapport de l'IGAS, relatif à la garde d'enfants au domicile des parents<sup>22</sup>, fait le constat que, malgré toutes les insuffisances et les critiques adressées à ce mode de garde, il a toutes les chances de se développer et qu'il convient, en conséquence, de l'améliorer tant pour les parents qui y recourent que pour les enfants gardés, les salariés qui exercent cette activité ou les pouvoirs publics qui contribuent largement à son financement. « Les avantages propres à ce mode de garde lui assignent deux axes de développement, comme mode de garde alternatif et comme complément des autres modes de garde ».

---

<sup>22</sup> La garde d'enfants au domicile des parents, rapport établi par Claire Aubin, Didier Lacaze, Pierre Sardou et Claire Trouvé, membres de l'IGAS, septembre 2008

- [156] C'est un mode de garde souple qui permet de concilier le respect des besoins de l'enfant et les nécessités professionnelles des parents, horaires atypiques ou irréguliers notamment. C'est aussi un mode de garde adapté à la prise en charge des fratries. Ne perdons pas de vue que plus le nombre d'enfants au foyer augmente, plus la femme cesse d'exercer une activité professionnelle. Le taux d'activité des mères d'un enfant de moins de 3 ans est de 81,3 %, il passe à 59,8 % avec 2 enfants et 37,5 % avec 3 enfants<sup>23</sup>.
- [157] La mission IGAS préconise à juste titre, une structuration de l'offre, une accessibilité financière pour les parents et une professionnalisation des salariés.
- [158] Les familles doivent être mieux informées de cette possibilité de garde qui doit être professionnalisée. C'est un élément dans la palette des réponses qui ne doit pas être négligé même s'il ne constitue pas une réponse pour toutes les familles, celles qui ont des revenus modestes et les familles fragiles. En effet les structures de garde collectives sont beaucoup mieux adaptées aux familles qui ont besoin d'un soutien parental.
- [159] Il y aurait lieu de mieux faire connaître aux familles la garde à domicile partagée qui, dès qu'une famille a des ressources égales ou supérieures à 4 SMIC, représente un taux d'effort presque comparable à celui d'un accueil chez une assistante maternelle (8,8 % au lieu de 6,6 %, ce taux d'effort passant à 6,6 % lorsque le couple a des revenus égaux ou supérieurs à 5 SMIC).
- [160] Pour les services d'aide à la personne il y a un agrément qualité accordé largement et les professionnels doivent être, soit titulaires du CAP petite enfance, soit avoir une expérience de 3 ans d'exercice, soit être en contrat aidé, en formation en alternance ou en formation d'adaptation dans l'emploi.
- [161] Il n'y a pas d'agrément, en revanche, ni de qualification requise pour les gardes à domicile qui sont des professionnels employés par des particuliers. Il y aurait d'ailleurs sans doute à explorer les possibilités offertes en ce domaine par le statut d'auto-employeur.
- [162] Il n'apparaît ni opportun, ni souhaitable, ainsi que le souligne d'ailleurs la mission IGAS citée précédemment, d'exiger un agrément des aides à domicile.
- [163] En revanche l'inscription dans les relais d'accueil de la petite enfance des professionnels souhaitant intervenir au domicile des familles serait souhaitable afin que ces relais disposent de la totalité des informations sur les possibilités de garde offertes sur le territoire couvert par le relais.
- [164] Les relais devraient être en mesure de donner les informations nécessaires sur ce mode de garde aux salariés comme aux employeurs ainsi que le font déjà certaines associations. Ils pourraient mettre en relation les familles intéressées par une garde partagée.
- [165] Les relais petite enfance, quand ils seront en capacité d'intégrer un centre ressources sur les gardes à domicile, devraient également progressivement s'impliquer dans la formation des aides à domicile qui est indispensable pour assurer une qualité de l'accueil et pour la professionnalisation des gardes. La formation continue est possible dès le recrutement d'une garde ; elle est trop rarement utilisée. Il faudrait aider les familles à la rendre réalisable, notamment en leur proposant une solution de garde de substitution pendant le temps de formation. Des horaires et des jours de formation adaptés devraient aussi y contribuer.

**Recommandation n°22 : Mieux faire connaître la garde à domicile partagée.**

---

<sup>23</sup> Source INSEE enquête emploi 2006

**Recommandation n°23 : Intégrer les centres ressources sur la garde à domicile dans les relais petite enfance. Procurer une information sur ce mode de garde aux salariés comme aux employeurs.**

## **2.6. La structuration de l'offre d'accueil sur les territoires**

- [166] La gestion des structures collectives se complexifie, les crèches familiales rencontrent des difficultés du fait de la réglementation de la durée du travail, les gardes à domicile sont isolées, les familles travaillent sur horaires décalés et ont besoin de modes d'accueil adaptés.
- [167] L'offre d'accueil est aujourd'hui éclatée et chaque gestionnaire, associatif, communal ou entrepreneurial, essaie d'équilibrer son budget et de régler les problèmes de personnel qu'il rencontre comme il le peut.
- [168] Seules les communes d'une certaine dimension peuvent déjà faire fonctionner de manière articulée un établissement multi- accueil ou une crèche avec une halte garderie et une crèche familiale... répondant mieux ainsi aux besoins diversifiés des familles.
- [169] Il y aurait lieu de structurer progressivement l'offre d'accueil sur les départements, ou les bassins de vie dans les gros départements, en développant des complémentarités entre établissements et services et en permettant leur mise en réseau et celle de leurs professionnels avec la création de pôles d'accueil de la petite enfance à l'instar des pôles gérontologiques. C'est un moyen de répondre à l'ensemble des besoins des familles tout en rationalisant la gestion.
- [170] Cette structuration pourrait prendre plusieurs formes :
- soit un même gestionnaire, qu'il soit communal, associatif ou entreprise de crèche, pourrait gérer une palette d'établissements et services avec, comme pivot, une crèche ou un établissement multi-accueil auxquels pourraient être adjoints un jardin d'éveil, des assistantes maternelles et des gardes à domicile ;
  - soit plusieurs gestionnaires pourraient passer une convention pour mutualiser certaines prestations telles la paie du personnel, la restauration, la blanchisserie afin de se doter de moyens de gestion, limiter les coûts et mieux répondre aux attentes des familles ;
  - soit il pourrait y avoir constitution d'un groupement d'employeurs pour mettre à disposition des membres du groupement des personnels et mutualiser certaines fonctions comme la rémunération des agents ou l'organisation de la formation. L'expérimentation de groupement d'employeur entre un service d'aide à domicile et des crèches d'appartements de 12 places, rapidement mises en place, peu coûteuses en investissement, menée par l'entreprise Optimomes, spécialisée dans l'ingénierie sociale, mériterait d'être évaluée. Elle permet de réaliser des économies d'échelle, notamment pour la gestion, de valoriser les professionnels du secteur, de créer des emplois pérennes et à temps plein et de réaliser de véritables parcours promotionnels.
- [171] Ces formules seraient intéressantes également pour la mobilité des personnels qui pourraient envisager de changer de milieu professionnel tout en restant dans le secteur de la petite enfance.

**Recommandation n°24 : Créer des pôles d'accueil diversifié de la petite enfance sur les bassins de vie.**

## 2.7. *L'organisation de journées nationales de la petite enfance*

[172] Chaque année, sous l'égide du Ministre chargé de la famille, devraient être organisées des journées techniques de la petite enfance qui regrouperaient les représentants du ministère chargé de la famille, de la CNAF et de la MSA, de l'ADF et de l'AMF, des représentants des Conseils Généraux, notamment des professionnels de PMI, des responsables de CAF, des représentants du secteur associatif et quelques personnalités choisies pour leur compétence dans le domaine de la petite enfance.

[173] Il s'agirait de permettre des échanges entre professionnels et financeurs de la France entière pour partager des réflexions et des pratiques. Ces temps de rencontres permettraient de mesurer l'évolution des connaissances sur le développement de l'enfant, d'évoquer les difficultés rencontrées, d'apporter des témoignages sur les actions expérimentales conduites et d'anticiper les adaptations nécessaires.

**Recommandation n°25 : Organiser annuellement des journées nationales de la petite enfance sous l'égide du Ministre chargé de la Famille.**

## 2.8. *La reconnaissance d'un responsable de la mise en place de la politique de la petite enfance et du développement de la garde d'enfants au niveau national*

[174] Pour mettre en œuvre la politique de l'accueil de la petite enfance au niveau national il serait nécessaire de désigner un responsable administratif chargé, sous l'autorité du Ministre chargé de la Famille, d'élaborer un plan d'action global, interministériel et pluriannuel de développement de l'offre de garde et de la formation et de la qualification des professionnels qui l'accompagne.

[175] Il associerait les différents acteurs concernés : CNAF, MSA, Directions compétentes des différents ministères, représentants des Conseils Généraux, représentants des maires, représentants du secteur associatif, des particuliers employeurs, des entreprises de crèches, des associations professionnelles sans oublier les partenaires du secteur de la formation, représentants des Conseils régionaux, des différents ministères concernés, des OPCA, du CNFPT et de Pôle Emploi.

[176] Il veillerait à la mise en place de ce plan d'action. Il serait chargé de suivre la progression du développement de l'offre de garde ainsi que celle du nombre des professionnels. Il s'assurerait de la mise en œuvre des engagements des différents partenaires et du respect du calendrier.

[177] Ce responsable administratif pourrait être le DGAS (puis le Directeur Général de la cohésion sociale). Il désignerait comme chef de projet pour assurer ces fonctions une personne compétente et disposerait d'une lettre de mission interministérielle qui lui conférerait une légitimité envers ses multiples partenaires.

**Recommandation n°26 : Désigner, au niveau administratif, un pilote de la mise en œuvre de la politique partenariale de l'accueil de la petite enfance.**

### 3. ACCROITRE LE NOMBRE DE PROFESSIONNELS QUALIFIES ; PROPOSER DES PARCOURS PROMOTIONNELS

#### 3.1. *L'identification et le nombre des professionnels de la petite enfance*

##### 3.1.1. Les professionnels spécifiques

[178] Cinq catégories principales de professionnels<sup>24</sup> ont été identifiées pour exercer dans le secteur de la petite enfance

Métiers	Nombre de diplômés chaque année	En activité
puéricultrices	10 16	13 470
éducateurs de jeunes enfants	14 00	20 000
auxiliaires de puériculture	30 00	60 000 (source DGS)
CAP petite enfance <sup>25</sup>	13 000	Non disponible
Assistantes maternelles	38 000	290 000 recrutées Estimation fin 2008

- **Les puéricultrices** (infirmières spécialisées (niveau bac+4)  
Leur fonction est de contribuer à la santé de l'enfant dans ses différents milieux de vie. Elles doivent promouvoir un milieu de vie adapté aux besoins de l'enfant au moment de l'accueil en établissement, contribuer à son développement psychoaffectif, à la prévention et à la surveillance médico-sociale de l'enfant, former, organiser, animer et gérer l'équipe de la structure des soins à l'enfant dans la crèche. Elles assument des responsabilités de soin, d'éducation, de relation, de gestion et d'encadrement.»  
Depuis 2005, 5 % des puéricultrices, soit près de 700, prennent leur retraite chaque année.
- **Les éducateurs de jeunes enfants** (formation en 3 ans)  
Ils exercent une fonction d'accueil des jeunes enfants et de leurs familles dans les structures. Ce sont des travailleurs sociaux spécialistes de la petite enfance.  
Leurs fonctions se situent à trois niveaux : éducation, prévention, coordination.
- **Les auxiliaires de puériculture** (formation en 9 mois depuis l'arrêté du 16 janvier 2006, 17 semaines d'enseignement théorique et 24 semaines de stage, soit 1435 heures d'enseignement théorique et clinique).  
Elles accueillent et encadrent les enfants, veillent à leur sécurité et à leur bien être. Elles sont responsables d'un groupe de 5 à 8 enfants dans un établissement. Leurs activités suivent le rythme des enfants. Elles travaillent sous le contrôle d'un responsable. Leur effectif est très insuffisant dans de nombreuses régions.
- **Les titulaires du CAP petite enfance** (1 880 heures d'enseignement théorique en formation initiale, ou 400 heures en formation continue, et 12 semaines de stage).  
Ce CAP a été créé par arrêté de 1991 modifié en 2005 « pour donner une formation qualifiante aux agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui assistent les enseignants pour l'accueil, l'animation, l'hygiène des jeunes enfants et la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel.

<sup>24</sup> Extrait du guide pratique de la petite enfance réalisé en 2007 par la Direction Générale de l'action sociale

<sup>25</sup> Non reconnu pour exercer en qualité de personnel qualifié dans les EAJE en application du décret 2007-230 du 20 février 2007

Leur formation vise à leur donner les «capacités et les compétences pour s'informer (notamment identifier les besoins des enfants), s'organiser, aménager des espaces de vie, entretenir les locaux, préparer et servir les repas, assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants, assurer la prévention et la sécurité, mettre en œuvre des activités éducatives et de loisirs, communiquer et s'intégrer dans une équipe de travail... ».

On ignore le nombre de titulaires mais 13 000 personnes sont formées chaque année et leur effectif est supérieur aux besoins dans la mesure où, aujourd'hui, ils ne peuvent pas être pris en compte parmi les professionnels qualifiés des EAJE au sens du décret de 2007 cité ci-dessus.

- **Les assistantes maternelles** (loi du 17 mai 1977 modifiée par la loi du 12 juillet 1992, modifiée par la loi 2005-706 du 27 juillet 2005).

Elles doivent pour exercer avoir obtenu, après une évaluation médico-sociale, un agrément du Conseil Général, valable 5 ans et renouvelable. Elles bénéficient d'une formation obligatoire de 120 heures sur le développement, les rythmes et les besoins de l'enfant, la relation parents- enfant, l'accès de l'enfant à l'autonomie, la socialisation de l'enfant et le cadre institutionnel de leur travail, qui leur permet- de passer sans formation complémentaire les épreuves de l'unité 1 du CAP petite enfance.

On peut estimer que 290 000 étaient en activité fin 2008.

### **3.1.2. Les professionnels non spécifiquement formés pour travailler dans le secteur de la petite enfance**

[179] En complément des professionnels spécifiques, de nombreux professionnels sont susceptibles d'être recrutés dans des établissements et services de la petite enfance en vertu du décret du 20 février 2007.

[180] Ce sont les titulaires du certificat de qualification professionnelle « garde d'enfants » ou du titre professionnel d'assistant de vie, les titulaires d'un diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), du certificat d'aptitude à la fonction d'aide médico-psychologique (AMP), du brevet d'études professionnelles agricoles, option « services à la personne », du brevet technique agricole (BTA option « services aux personnes »), du brevet d'aptitude à la fonction d'animation (BAFA spécialité « activités sociales et vie locale » option petite enfance), du BEP option « sanitaire et sociale », du diplôme de technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF).

[181] Certaines de ces qualifications sont mieux adaptées pour travailler dans des services ou établissements pour personnes âgées ou handicapées (AMP, DEAVS) ou dans des familles en difficultés (TISF) mais il est nécessaire de permettre une fluidité entre l'ensemble des différents métiers du secteur sanitaire et du secteur social.

[182] Ces personnels peuvent être recrutés dans les établissements d'accueil de la petite enfance mais, de même que les titulaires du CAP Petite enfance, ils ne sont pas qualifiés.

### 3.1.3. L'accès à la qualification

- [183] On peut avoir accès à la qualification de différentes manières : par la voie scolaire, ou l'apprentissage (le CAP petite enfance peut être obtenu à la suite d'une scolarité ou bien en contrat d'apprentissage) et par la voie de la formation professionnelle continue. Elle concerne aussi bien des demandeurs d'emploi qui peuvent suivre des stages de formation qualifiante, bénéficier d'une formation en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou des préparations à la VAE, que des salariés, nouvellement embauchés dans le cadre de contrats de professionnalisation, ou bien formés dans le cadre des outils de formation continue des entreprises (plan de formation de l'employeur, périodes de professionnalisation, DIF, CIF).
- [184] En validant les acquis de l'expérience et en suivant les modules de formation manquants on peut passer d'une qualification à l'autre.

#### 3.1.3.1. Les différentes certifications

- [185] A l'exception des assistantes maternelles employées par des particuliers qui n'ont pas de certification<sup>26</sup> les différentes qualifications du champ de la petite enfance sont des certifications reconnues par l'Etat et inscrites au répertoire des certifications professionnelles (article L 6314-1 du code du travail).
- [186] Ce sont soit des diplômes de l'Education nationale, soit des titres d'autres ministères, soit des qualifications reconnues par les branches professionnelles. Elles relèvent de responsables différents qui n'ont pas suffisamment de liens les uns avec les autres. Certaines certifications se concurrencent. Il ne paraît pas nécessaire d'envisager la création de nouveaux diplômes. Il serait même sans doute préférable d'en fusionner car le paysage est infiniment complexe et manque de lisibilité. A cet égard le travail réalisé par la Région Midi-Pyrénées de mise à plat des différentiels de formation pour identifier un tronc commun mériterait d'être étudié.

---

<sup>26</sup> La Fédération des particuliers employeurs FEPEM vient de déposer à la Commission nationale de certification professionnelle une demande de reconnaissance d'une nouvelle certification « garde d'enfant et assistant professionnel » qui réunit les assistants maternels et les gardes à domicile.

Tableau 4 : Les responsables des certifications dans le champ de la petite enfance et des services à la personne

Ministère de l'éducation nationale	Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville	Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports	Ministère de l'agriculture	Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi	Branche professionnelle des salariés du particulier employeur	Conseils Généraux
CAP petite enfance	DEAVS	Diplôme d'Etat(DE) auxiliaire de puériculture	BEPA « services aux personnes »	Titre « assistant de vie »	certificat de qualification professionnelle « garde d'enfants au domicile	Formation de base des assistantes maternelles <sup>27</sup>
BEP sanitaire et social	CAPAMP	DE infirmière	BTA « services aux personnes »		Certificat de qualification professionnelle « assistant de vie »	
Mention complémentaire « aide à domicile »	DETISF	DE puéricultrice				
	DEEJE	BAFA spécialité « activités sociales et vie locale »option petite enfance				

[187] Seule la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a une visibilité sur l'ensemble des qualifications, notamment sur celles qui permettent de travailler dans le secteur de la petite enfance.

### **Recommandation n°27 : Harmoniser les différentes certifications professionnelles**

#### 3.1.3.2. La formation par la voie scolaire de professionnels qualifiés

[188] L'Education Nationale travaille actuellement sur la recherche d'équivalences entre un baccalauréat professionnel du secteur sanitaire et social en construction et les diplômes d'auxiliaires de puériculture et d'aides soignants.

[189] Le baccalauréat en gestation certifierait les acquis théoriques nécessaires pour l'obtention de ces 2 diplômes et les instituts de formation d'auxiliaires de puériculture(IFAP) et d'aides soignants(IFAS) dispenseraient, en parallèle à la scolarité au lycée, les modules de formation clinique nécessaires. Ce sont eux qui vérifieraient à l'issue de la scolarité l'acquisition par les élèves des compétences requises.

[190] En contrepartie, les titulaires du diplôme d'auxiliaire de puériculture ou d'aide soignant auraient une équivalence partielle de baccalauréat professionnel qui leur permettrait de poursuivre des études.

[191] D'autre part, à mi parcours de la scolarité de 3 ans, les jeunes pourraient passer les épreuves du CAP petite enfance.

<sup>27</sup> Elle ne leur donne pas une certification

- [192] L'Education Nationale cherche ainsi à donner aux jeunes une certification directement utilisable pour exercer un métier, et cela dans un secteur en tension. Il est à espérer que ce dossier aboutisse et qu'il n'y ait plus, comme cela était le cas, la production annuelle de plus de 20 000 BEP sanitaires et sociaux qui n'apportaient aucune qualification reconnue aux jeunes, lesquels devaient recommencer à apprendre, parfois les mêmes savoirs, en poursuivant une scolarité complémentaire pour obtenir un CAP Petite enfance, lui-même insuffisant dans l'état actuel de la réglementation, ou, dans le meilleur des cas, s'ils étaient admis à l'examen de sélection, un diplôme d'auxiliaire de puériculture ou d'aide soignant<sup>28</sup>.
- [193] L'Education Nationale a un vivier de candidats. Elle pourrait, à moyen terme, avec l'aide des IFAP contribuer à former, à un coût diminué de l'ordre de 30 %, un nombre important d'auxiliaires de puériculture pour le secteur de la petite enfance.

**Recommandation n°28 : Former par la voie scolaire des professionnels de la petite enfance dont la qualification serait reconnue pour l'exercice qualifié en établissement d'accueil du jeune enfant.**

### ***3.2. La nécessité d'accroître au niveau local le nombre de professionnels de la petite enfance.***

- [194] Si le manque de personnels est flagrant dans certaines régions, il l'est beaucoup moins dans d'autres ; il existe, en effet, de fortes inégalités régionales. Dans certaines régions, par exemple le Centre, le nombre d'auxiliaires de puériculture formées est 5 fois moins élevé que la moyenne nationale alors qu'en Ile de France il est 2 fois plus élevé que la moyenne nationale<sup>29</sup>. Certaines régions sont même dépourvues de centres de formation.
- [195] L'augmentation du nombre de places en crèches collectives entre 1990 et 2000 (+ 33 %) a été supérieure à l'augmentation du nombre de diplômes délivrés dans le secteur de la petite enfance (+ 14 %). Accroître le nombre des professionnels de la petite enfance est le corollaire indispensable du développement de la garde d'enfants qui va mécaniquement augmenter les besoins en personnels. Il convient toutefois de rester attentif à la qualité de l'accueil des jeunes enfants : il faut donc plus de personnel, et plus de personnel formé pour pouvoir ouvrir de nouvelles structures.
- [196] Il est, par conséquent, indispensable de se donner les moyens d'accompagner le plan de développement de l'offre de garde avec un plan de formation de nouveaux professionnels de la petite enfance, à la fois de formation initiale et de formation continue, qui tienne compte des besoins particulièrement importants dans certaines régions.
- [197] D'ici 2012 il faudrait, au niveau national, pour accompagner le développement de l'offre de garde des enfants de moins de 3 ans, agréer et former 45 000 assistantes maternelles en complément des 38000 agréées chaque année qui compensent les départs, et recruter près de 20 000 professionnels de la petite enfance supplémentaires (EJE et auxiliaires de puériculture principalement) si l'on veut augmenter le nombre de places d'accueil en structures collectives de l'ordre de 55 000 en 3 ans et si l'on considère qu'il faut en moyenne 15 professionnels pour un établissement d'accueil collectif de 40 enfants.

---

<sup>28</sup> Ils devaient attendre un an après leur BEP pour commencer une formation d'aide soignant ou d'auxiliaire de puériculture car, pour s'inscrire à l'examen d'admission, ils devaient avoir réussi le BEP et les résultats étaient connus 15 jours plus tard.

<sup>29</sup> Rapport du groupe de travail sur les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif, Délégation interministérielle à la Famille 2002

[198] C'est l'objet du plan des métiers de la petite enfance annoncé par Madame Morano, Secrétaire d'Etat chargée de la famille, le 16 décembre 2008, qui vise à attirer de nouveaux professionnels vers le secteur d'avenir de la petite enfance, à les fidéliser et à leur proposer des perspectives de carrière avec des filières promotionnelles ainsi qu'à établir des passerelles entre les carrières de la petite enfance et celles du secteur médico-social.

### **3.2.1. Planifier le développement de l'offre de formations au niveau régional dans le cadre de la mise en œuvre des plans régionaux de développement des formations professionnelles.**

[199] Seule une planification concertée du développement de l'offre de formations permettra de doter établissements et services en personnels nécessaires. Cela suppose préalablement l'établissement d'un diagnostic régional des besoins en personnel, selon les modes d'accueil, avec l'identification des certifications correspondantes, le repérage des différentes voies d'accès, scolaire et professionnelle et des différents contrats susceptibles d'être utilisés pour une formation en alternance, pour parvenir à une programmation pluriannuelle de développement de ces certifications.

[200] Les Conseils Régionaux ont maintenant la légitimité et les instruments de la planification et de la définition d'une stratégie d'accès à la qualification des professionnels de la petite enfance. Ils sont, par ailleurs, chargés d'agréer et de financer les centres de formation et d'octroyer des bourses aux étudiants.

[201] Un schéma régional des formations sanitaires est prévu à l'article L.4383-2 du code de la santé publique ; il permet au Conseil Régional de répartir entre les instituts et les écoles, en fonction des besoins, le nombre d'étudiants et d'élèves qui a été fixé au plan national pour chaque région.

[202] La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales donne également compétence aux Conseils Régionaux pour définir et mettre en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux.(article L 451-2 du code de l'action sociale et des familles) dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau schéma régional des formations sociales, intégré au plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF).

[203] L'élaboration de ces schémas constitue le moyen privilégié d'un débat sur les besoins et les évolutions nécessaires avec les Conseils Généraux, les secteurs professionnels et les différents acteurs institutionnels concernés, ceux de l'action sociale et de la santé comme ceux de la formation, sans oublier les recteurs d'académies.

**Recommandation n°29 : Elaborer dans toutes les régions un diagnostic concerté des besoins en professionnels de la petite enfance et planifier le développement des formations permettant d'atteindre les certifications requises dans le cadre des plans régionaux de développement des formations professionnelles.**

### **3.2.2. Développer sur une dizaine de territoires expérimentaux des plans partenariaux contractualisés pour la formation de professionnels de la petite enfance qualifiés en mobilisant l'ensemble des moyens disponibles**

[204] Une expérimentation pourrait être conduite sur une dizaine de territoires régionaux ou infra régionaux, là où il y a des besoins particulièrement importants et où les acteurs sont volontaires, pour, sur la base d'un diagnostic précis et ciblé des besoins à 3 ans, en mobilisant tous les moyens disponibles, élaborer un plan d'action contractualisé de formation de professionnels de la petite enfance qualifiés.

- [205] La première démarche consisterait à recenser les possibilités offertes par la voie scolaire en lien avec le recteur de l'Académie, le nombre d'élèves inscrits en formation et les moyens de l'augmenter. Il conviendrait également d'identifier les jeunes en contrats d'apprentissage
- [206] Il conviendrait aussi d'évaluer les besoins en formation professionnelle continue, en lien avec Pôle Emploi, afin de proposer une formation aux demandeurs d'emploi motivés et aux salariés désireux d'acquérir une qualification ou de changer d'orientation pour pouvoir travailler dans le secteur de la petite enfance.
- [207] L'ensemble des enveloppes de contrats de formation en alternance disponibles seraient mobilisés notamment les contrats de professionnalisation ainsi que les contrats aidés pour les bénéficiaires de minima sociaux dès lors qu'ils permettent de qualifier ou d'améliorer la qualification d'un salarié.
- [208] Le Conseil Régional serait chargé de l'orchestration de ce plan de mobilisation des différentes voies d'accès à la qualification, en coordination étroite avec l'ensemble de ses partenaires et tout particulièrement le Recteur d'Académie et Pôle Emploi.
- [209] Devraient également être associés la DRASS, la DRTEFP (future DIRECCTE), la DRAF, les principaux organismes Collecteurs Paritaires Agréés (OPCA) concernés, (notamment l'AGEFOS PME) et le Centre National de Formation des personnels de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).
- [210] Les représentants des branches professionnelles du secteur, les Conseils Généraux, les CAF seraient consultés préalablement pour l'élaboration du diagnostic des besoins.
- [211] Il s'agirait en quelque sorte de réactiver pour la petite enfance les plates formes régionales de formation prévues par la circulaire interministérielle du 22 décembre 2006<sup>30</sup> en en confiant le pilotage aux Régions.
- [212] Chaque partenaire s'engagerait, dans son champ de compétences, en fonction des enveloppes de crédits disponibles, dans le cadre d'une convention pluripartite pluriannuelle.
- [213] Un appel à candidatures serait lancé au niveau national sur la base d'un cahier des charges élaboré à l'initiative du ministère chargé de la Famille en lien avec celui de l'Education Nationale et celui de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, l'Etat accompagnant ces expérimentations avec des crédits pour leur évaluation.

**Recommandation n°30 : Lancer un appel à candidatures auprès des Régions sur la base d'un cahier des charges national pour la mise en place d'une dizaine de plans locaux contractualisés de formation de professionnels de la petite enfance en mobilisant toutes les voies d'accès à la qualification et en s'inspirant des bonnes pratiques.**

### **3.2.3. Des efforts particuliers pour la formation d'auxiliaires de puériculture**

- [214] Les auxiliaires de puériculture constituent le socle des personnels qualifiés des établissements d'accueil collectif du jeune enfant. Or certaines régions sont très déficitaires en auxiliaires de puéricultures et certains établissements ont des difficultés à ouvrir du fait de ce manque.

---

<sup>30</sup> Circulaire interministérielle DIF/DGAS/DGS/DGESCO/DGER/DGEFP N°2006-556 du 22 décembre 2006 relative à la mise en place de plates-formes de formation aux métiers de l'aide métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social

- [215] Leur diplôme peut aujourd'hui s'acquérir, si l'intéressé a plus de 17 ans et cela sans conditions de diplôme particulières, par la voie scolaire, par la voie de l'apprentissage, par la formation professionnelle continue et par la validation des acquis de l'expérience.
- [216] Trois moyens permettent d'accéder aux écoles d'auxiliaires de puériculture : avoir réussi un examen de sélection, (on peut suivre préalablement un module de préparation de 3 mois), bénéficier d'équivalences, ou bien avoir été sélectionné sur dossier par Pôle emploi.
- [217] Depuis l'arrêté du 16 janvier 2006 la formation dure 9 mois ; elle est dispensée dans 98 écoles agréées et dans certains lycées professionnels.
- [218] Le coût de la formation d'une auxiliaire de puériculture est de l'ordre de 4 500 euros en intégrant les frais d'inscription aux épreuves de sélection. Elle peut être à la charge des étudiants.
- [219] Plusieurs problèmes se posent :
- Tout d'abord certains jeunes sont effrayés par l'examen d'admission dont le contenu paraît abstrait à ceux qui ont souvent connu des difficultés d'apprentissage scolaire. Il faut absolument leur faire connaître l'existence d'une préparation. Il faudrait aussi essayer de trouver un contenu moins théorique pour ce concours d'admission qui ne sélectionne pas nécessairement les candidats sur des critères adaptés au métier qu'ils devront exercer.
  - Ensuite, notamment en Région parisienne, il n'y a pas assez d'écoles agréées pour former des élèves. Certaines municipalités, de taille importante, auraient les moyens de créer une école pour former des professionnels correspondant à leurs besoins ou pour qualifier leurs personnels non qualifiés. Elles ont les personnels d'encadrement et les terrains de stage nécessaires et n'auraient pas besoin de financement complémentaire. Elles se heurtent à une absence d'agrément par les Régions. On peut espérer que cette situation évoluera car le nouvel arrêté définissant les conditions d'agrément des instituts de formation des professions para médicales devrait être publié courant 2009.
  - Enfin, de nombreux jeunes n'ont pas la possibilité d'entreprendre une formation non rémunérée pendant 9 mois. Il y a une possibilité de bourses pour les élèves qui effectuent une formation dans les instituts de formation d'auxiliaires de puériculture. Il y a également des aides financières du Conseil Régional pour les demandeurs d'emploi en formation mais ces aides sont très faibles (130,34 euros pour une personne de moins de 18 ans, 339,35 euros de 21 à 25 ans<sup>31</sup>).
- [220] Deux pistes pourraient être envisagées, dans des régions très déficitaires en auxiliaires de puériculture, en complément de celles proposées par Pôle Emploi et notamment des contrats de professionnalisation.
- La mise en place d'allocations d'études soit par les Conseils Régionaux, soit par les Communes, soit par les Conseils Généraux en échange d'un contrat d'engagement de servir la collectivité pendant une certaine durée.
  - L'attribution d'aides financières ciblées, publiques ou para publiques, pour favoriser l'embauche par des EAJE de personnels en CDI qui s'engageraient dans une formation qualifiante. Le coût de la formation serait assuré par un OPCA, à titre d'exemple, AGEFOS PME.
- [221] En fonction des caractéristiques de l'emploi dans la Région, des conventions pourraient déterminer la participation pédagogique ou financière de chaque partenaire à l'effort de formation d'auxiliaires de puériculture supplémentaires. (cf. recommandation 30)

**Recommandation n°31 : Adapter le contenu de l'examen d'admission dans les instituts de formation d'auxiliaires de puériculture.**

---

<sup>31</sup> Rémunérations des stagiaires du régime public décret 88-368 du 15.04.1988 modifié par le décret 2002-1551 du 23.12.2002

**Recommandation n°32 : Agréer des centres de formation d'auxiliaires de puériculture communaux lorsqu'il y a les formateurs compétents parmi le personnel communal et les terrains de stage nécessaires.**

**Recommandation n°33 : Envisager des allocations d'études pour des formations d'auxiliaires de puériculture.**

**Recommandation n°34 : Etudier toutes les possibilités d'attribution d'aides financières ciblées, publiques ou parapubliques, pour favoriser l'embauche de personnels qui s'engageraient dans une formation d'auxiliaire de puériculture.**

### ***3.3. La qualification et la professionnalisation des personnels en exercice***

#### **3.3.1. Une utilisation accrue de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

- [222] Il s'agit aussi de développer la formation continue des personnels et, grâce à la validation des acquis de l'expérience instaurée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, de leur permettre d'accéder à un emploi de niveau supérieur et par conséquent de s'inscrire dans un parcours promotionnel.
- [223] La VAE fait partie du champ de la formation professionnelle continue ; à ce titre elle est prise en charge par le plan de formation des entreprises ou par les OPCA. Toute personne qui peut justifier d'une expérience de 3 ans en rapport avec un diplôme précis peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme.
- [224] Ainsi une assistante maternelle peut faire valider l'unité «prise en charge de l'enfant à domicile» du CAP petite enfance avec une des 2 séquences de formation obligatoire dispensée par le Conseil Général. Elle pourra obtenir les unités complémentaires avec une formation du GRETA en cours du soir. Si elle travaille en structure collective elle pourra déposer un dossier de VAE pour obtenir le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture qu'elle pourra obtenir avec un parcours de formation complémentaire.
- [225] Dans la mesure où il y a beaucoup de titulaires du CAP petite enfance sur le marché et pas assez de personnels qualifiés ; il est indispensable d'inscrire ceux qui le possèdent dans un processus de validation des acquis de l'expérience afin qu'ils deviennent des professionnels qualifiés au sens du décret de 2007.
- [226] De la même manière les auxiliaires de puériculture doivent pouvoir accéder au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, grâce à la VAE qui raccourcira leur parcours de formation, et les éducateurs de jeunes enfants doivent pouvoir valoriser leur parcours professionnel pour diriger une structure d'accueil de la petite enfance.
- [227] Il est indispensable de mieux informer les professionnels de ces possibilités. Il est également indispensable de réfléchir aux améliorations à apporter au dispositif VAE et, pour cela, d'évaluer régulièrement la disparité des résultats observés entre diplômés et entre régions, les domaines de compétence non validés ou rencontrant des difficultés particulières. Il est sans doute possible de mieux utiliser les passerelles entre les différents métiers en prévoyant toutefois des entretiens de motivations préalables.
- [228] Les jurys rencontrent des problèmes de fonctionnement. Le texte interministériel qui s'applique pour les indemnités des membres des jurys date par exemple de 1956 et ne facilite pas le recrutement de membres de jurys.

- [229] Une évolution est nécessaire ainsi que le souligne le rapport d'Eric Besson<sup>32</sup> car, du fait des difficultés rencontrées, notamment le cumul du module de formation obligatoire, en cours de réforme, et la difficulté de composition des jurys, certains candidats au diplôme d'auxiliaire de puériculture par VAE attendent un an avant de passer en jury. Par ailleurs le processus de validation des acquis est un parcours long qui nécessite un accompagnement des candidats qui n'est pas suffisamment réalisé.
- [230] Ces éléments compromettent l'avenir de la VAE dans un secteur où elle est indispensable et les travaux interministériels confiés à Vincent Merle seront sans doute très utiles.

**Recommandation n°35 : Mieux utiliser les passerelles entre les différents métiers du secteur sanitaire et du secteur social.**

**Recommandation n°36 : Mieux faire connaître, améliorer le dispositif VAE et renforcer l'accompagnement des candidats.**

### **3.3.2. La professionnalisation par la formation continue des assistantes maternelles**

- [231] Depuis la loi du 4 mai 2004 les assistantes maternelles employées par des particuliers bénéficient, comme tout salarié d'un droit à la formation professionnelle continue. L'AGEFOS PME, l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) de la branche des assistants maternels du Particulier employeur, peut prendre en charge leur formation, qu'il s'agisse des coûts pédagogiques de l'organisme de formation (à hauteur de 48 h par an en complément des 120 h dispensées par les Conseils Généraux), du remboursement du salaire brut chargé (sur présentation de justificatifs) ou des frais de déplacement et de repas.
- [232] Dans le cadre de la VAE, un accompagnement VAE d'une durée de 16 heures est pris en charge à 100 % pour le Certificat de qualification professionnelle « garde d'enfants à domicile » ou le titre homologué « employé familial polyvalent » ou de 24 heures au coût de 45 euros par heure pour l'obtention du CAP petite enfance ou le DEAVS. Si une formation complémentaire est jugée nécessaire par le jury, l'assistant maternel peut bénéficier d'une prise en charge de 80 heures de formation en complément des 48 heures annuelles.
- [233] En effet, l'AGEFOS PME, principal OPCA en France, est chargé de collecter et de gérer la contribution patronale Formation Professionnelle des assistants maternels. Dans cette branche les partenaires sociaux ont conclu le 21 septembre 2006 un accord collectif organisant la formation des assistants maternels (conditions de départ en formation, DIF, financement). Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007.
- [234] Pour la formation des assistants maternels employés par des particuliers l'exemple de ce qui se fait pour les employés de maison aurait pu être transposé. Un des parents employeurs accepterait d'être employeur facilitateur, l'AGEFOS financerait la formation et lui rembourserait la rémunération versée à l'assistante maternelle. Une autre piste est actuellement expertisée avec l'IRCEM (l'institution de retraite complémentaire des employés de particuliers). L'IRCEM serait considéré comme tiers déclarant et se substituerait alors à l'employeur facilitateur. C'est la solution qui est privilégiée aujourd'hui et qui est en cours d'expertise.
- [235] Un accord cadre au niveau national entre l'Etat, l'Assemblée des départements de France, l'Assemblée des régions de France, l'AGEFOS PME et la FEPEM serait souhaitable pour préciser les attentes des professionnels et des employeurs et clarifier les rôles de chacun.

---

<sup>32</sup> Rapport remis au Premier Ministre en septembre 2008 par Eric Besson « Valoriser l'acquis de l'expérience : Une évaluation du dispositif de VAE »

- [236] La formation continue des assistantes maternelles est encore en construction. Or c'est un moyen incontournable si l'on veut inscrire ces professionnels dans un parcours promotionnel et leur permettre à la fois une diversification, une évolution de leur carrière et si l'on veut revaloriser l'image du métier.

**Recommandation n°37 : Etablir un accord cadre entre le ministère chargé de la famille, l'AGEFOS-PME, la FEPEM, l'ADF et l'ARF pour le développement de la formation continue des assistants maternels employés par des particuliers.**

### **3.3.3. La professionnalisation par la formation continue des professionnels de la petite enfance employés par des collectivités territoriales**

- [237] Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale(CNFPT), établissement public unique, paritaire et déconcentré, au service des collectivités territoriales et de leurs agents dispose d'un pôle formation « enfance, jeunesse ». Il souhaite dans le contexte législatif et réglementaire actuel, devant l'émergence de politiques contractuelles et compte tenu de l'évolution des besoins notamment dans le secteur de la petite enfance, jouer un rôle moteur dans la professionnalisation des personnels.

- [238] Ce pôle a réalisé des fiches métiers dont 7 peuvent être rattachées au secteur de la petite enfance : Agent d'accompagnement de l'enfance pour les ATSEM, Assistant d'accueil petite enfance pour les auxiliaires de puériculture, éducateur de jeunes enfants, animateur de relais assistantes maternelles, responsable de structure d'accueil petite enfance, coordonnateur enfance jeunesse éducation et directeur enfance jeunesse éducation. Des parcours de formation avec les blocs de compétences nécessaires à l'exercice des professions et des modules de formation correspondants sont ensuite mis en place.

- [239] Le CNFPT est en mesure, grâce à la cotisation obligatoire des collectivités territoriales, d'assurer la formation de l'ensemble des personnels qui interviennent dans le champ de la petite enfance , des assistantes maternelles des crèches familiales gérées par les collectivités territoriales aux responsables de structures d'accueil en passant par les animateurs de relais assistantes maternelles.

- [240] Une convention cadre pourrait être élaborée entre le ministère chargé de la Famille, le CNFPT, le ministère de l'éducation nationale, le ministère de la Santé, la CNAF, l'ADF, l'AMF pour définir les perspectives de la professionnalisation des professionnels de la petite enfance et l'inscrire dans la politique gouvernementale de la petite enfance.

**Recommandation n°38 : Etablir une convention cadre au niveau national entre le Ministère chargé de la Famille, le CNFPT, la CNAF, les ministères concernés, l'ADF et l'AMF, pour la professionnalisation des personnels de la petite enfance des collectivités territoriales.**

### **3.3.4. Ouvrir aux demandeurs d'emploi en reconversion les métiers de la petite enfance**

- [241] Les métiers qualifiés du secteur de la petite enfance ne devraient pas non plus être oubliés dans l'évaluation du projet professionnel qui accompagne tous contrat de transition professionnelle ou convention de reclassement professionnel.

- [242] Près de 10% des projets de reconversion des demandeurs d'emploi, notamment des personnes licenciées pour motif économique, relèvent, en effet, des métiers de services à la personne et 5% de la petite enfance. Il s'agit souvent de personnes âgées de plus de 45 ans, qui disposent d'une expérience personnelle de parentalité, et souhaitent exercer cette activité pour rester là où elles ont vécu jusqu'alors. Les formations d'auxiliaire de vie sociale et le certificat de qualification professionnelle garde d'enfant à domicile leur sont adaptés dans la mesure où une part importante de la formation dispensée est pratique et utilise la pédagogie du geste.
- [243] Avec un effort de formation appropriée et une utilisation de la VAE ce sont plus de 5000 personnes par an qui pourraient rejoindre le flux des personnes engagées dans un parcours qualifiant, notamment d'auxiliaire de puériculture.

**Recommandation n°39 : Ouvrir aux demandeurs d'emploi, notamment aux personnes licenciées pour motif économique, les métiers du secteur de la petite enfance.**

**3.3.5. L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication**

**3.3.5.1. La création d'un portail interactif des métiers de la petite enfance**

- [244] Il existe une université médicale numérique qui dispense par internet des contenus de formations initiale et continue à destination des médecins. Il y a un thésaurus de formation théorique en ligne à destination des étudiants en médecine de tous les niveaux.
- [245] Compte tenu du développement des métiers de la petite enfance, et plus largement des métiers du social, et de la « massification » des besoins de formation, compte tenu de la complexité du paysage des formations, il conviendrait de diligenter une mission d'étude de la faisabilité de la création, à l'instar de cette université médicale numérique, d'un « portail interactif des métiers du social », intégrant notamment tous ceux du champ de la petite enfance, à partir de tous les sites existants, celui de la CNCP, celui des différents ministères, celui des branches....
- [246] Ce portail devrait intégrer toutes les qualifications existant dans ce champ, quel que soit le Ministère ou l'organisme responsable, offrant ainsi un panorama de tous les diplômes, titres, certifications ou formations existants, de leur contenu et des moyens de les obtenir par voie scolaire ou professionnelle ainsi que des moyens de passer d'une qualification à une autre, en utilisant la VAE. Il préciserait aussi les passerelles existant entre les métiers.
- [247] Les candidats à la VAE devraient trouver dans ce site les moyens d'être guidés tout au long du processus de validation<sup>33</sup>.
- [248] Ce site devrait être largement médiatisé et mis en lien notamment sur les sites des ministères concernés, ceux de l'ONISEP, du CIDJ, de la CNAF, de l'AMF, de l'ADF, des fédérations gestionnaires d'établissements et services et des branches professionnelles concernées.

**Recommandation n°40 : Créer un portail interactif des métiers de la petite enfance**

---

<sup>33</sup> Propositions de la mission réalisée, à la demande de François Fillon, Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, par le professeur Albert-Claude Benhamou, 30 juin 2005

### 3.3.5.2. La mise en place de formations à distance

[249] Les formations à distance des professionnels de la petite enfance pourraient être développées en complément des formations classiques pour ceux qui sont éloignés géographiquement ou qui manquent de disponibilité pour se déplacer et qui disposent d'internet, ou peuvent en disposer près de leur domicile dans un relais petite enfance par exemple, et d'un niveau d'autonomie suffisant de maîtrise technologique. Il existe déjà une formation à distance pour les gardes à domicile, mise en place par la FEPEM dans le cadre de son institut de formation. Certains Conseils régionaux la pratiquent également.

**Recommandation n°41 : Développer des modules de formation à distance pour les professionnels de la petite enfance.**

### *3.4. Améliorer l'information des jeunes, des parents, des enseignants et de pôle emploi sur les perspectives offertes par les métiers de la petite enfance*

[250] Une campagne de communication d'envergure à l'attention du grand public, des jeunes, des parents, des enseignants et des demandeurs d'emploi doit accompagner le plan métiers annoncé par la Secrétaire d'Etat chargée de la Famille.

[251] Il n'y a pas d'image négative du secteur de la petite enfance ni des métiers de la petite enfance, à l'exception du métier d'assistante maternelle qui doit être valorisé dans l'opinion publique. Les emplois d'auxiliaires de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants sont attractifs pour les jeunes puisqu'il y a beaucoup plus de candidats à l'entrée en formation que de places offertes. Il s'agit néanmoins de démontrer que ce sont des métiers qui permettent de changer de lieu d'exercice et d'avoir une progression de carrière.

[252] Il faudrait accompagner cette campagne de la diffusion d'outils d'information sur les perspectives d'emploi et de carrières dans ces métiers non seulement à destination des professionnels de l'orientation des jeunes mais aussi de ceux chargés de l'orientation des adultes, puisqu'il y a des demandeurs d'emploi et des salariés qui pourraient être réorientés et formés pour accéder à ces métiers. Sont donc concernés les conseillers d'orientation scolaire dans les établissements scolaires, l'ONISEP, le CIDJ, les missions locales, et également l'AFPA et Pôle emploi.

[253] Pour cela une série de fiches métiers devrait être réalisée en concertation entre les ministères concernés et les représentants des employeurs.

[254] Un groupe de pilotage réunissant les différents ministères chargés de délivrer les diplômes et les titres, des représentants des branches professionnelles et des employeurs, publics et privés, devrait préparer à la fois la campagne et les fiches d'information.

**Recommandation n°42 : Constituer un groupe de pilotage pour préparer une campagne de communication d'envergure à destination du grand public, des parents, des enseignants et des jeunes et préparer des fiches d'information sur les différents métiers de la petite enfance à destination des professionnels de l'orientation des jeunes et des adultes.**

### 3.4.1. Veiller à adapter les flux de formation initiale et continue à l'évolution des besoins

- [255] Il y a aujourd'hui dans certaines régions un grand déficit en professionnels de la petite enfance en particulier dans certaines régions et il faudra plusieurs années pour le combler. Les effectifs devront ensuite être régulièrement renouvelés pour accompagner les départs en retraite et les changements professionnels.
- [256] Dans la mesure où toutes les propositions évoquées par la mission seraient suivies d'effet et dans la mesure où la réforme du baccalauréat professionnel dans le champ sanitaire et social aboutirait, ce sont des quantités importantes de nouveaux professionnels qualifiés qui seront chaque année disponibles pour le secteur de la petite enfance, ce qui permettra de satisfaire les besoins.
- [257] La situation sera peut-être très différente à moyen terme. Comme il n'est pas question de mettre sur le marché de l'emploi un nombre de professionnels supérieur aux besoins, il est indispensable de disposer d'une observation régulière de l'évolution des besoins par la DREES et la CNAF, en prenant en considération les schémas régionaux, afin de réguler au niveau national l'offre de formation, qu'il s'agisse de la voie scolaire ou de la formation professionnelle.
- [258] Une concertation annuelle avec les différents ministères concernés, notamment ceux chargés de l'éducation et de l'emploi, à l'initiative du Ministre en charge de la Famille, devrait permettre de suivre l'évolution des besoins du secteur de la petite enfance et d'adapter l'offre de formation.

**Recommandation n°43 :** Disposer d'une observation régulière de l'évolution des besoins par la DREES et la CNAF pour réguler les flux de formations de professionnels de la petite enfance.

## 4. EVALUER LE COUT DE L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE, MAITRISER SA PROGRESSION POUR LES FINANCEURS PUBLICS ET POUR LES FAMILLES.

### 4.1. Le coût de l'accueil de la petite enfance

- [259] La politique d'accueil de la petite enfance conduite en France a un coût, dont la détermination pose d'ailleurs des difficultés méthodologiques (sources différentes, années de référence différentes). Il approchait 12 milliards d'euros pour les Pouvoirs publics en 2006. A ce montant s'ajoutent les subventions d'investissement des Conseils régionaux et des Conseils généraux, très variables selon les Régions et les départements et les aides des entreprises.

Tableau 5 : Dépenses liées à l'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2006<sup>34</sup>

Modes d'accueil	Financeurs	Dépenses
Garde individuelle (assistante maternelle et garde à domicile)	CNAF	3 261 M€
Accueil collectif	CNAF et MSA	1 894 M€
	Communes	1 820 M€
	Sous-total	3 714 M€
Ecoles maternelles	Etat et Communes	848 M€
Dépenses fiscales	Etat	579 M€
Aides pour la réduction ou l'arrêt d'activité	CNAF	3 302 M€
	<b>Total général</b>	<b>11 704 M€</b>

<sup>34</sup> In CNAF Données statistiques « l'accueil du jeune enfant » Observatoire national de la petite enfance 2008

#### 4.1.1. Le prix de revient des modes d'accueil

Modes d'accueil	Prix de revient moyen annuel
Etablissement d'accueil du jeune enfant	
- en fonctionnement	15 000 €
- en investissement	15 000 €
Assistante maternelle	8 800 €
Jardin d'éveil	7 500 €
Ecole maternelle	4 700 €
Garde à domicile	26 000 €
Garde à domicile partagée	13 000 €

[260] Les hypothèses retenues sont les suivantes :

- Le coût en établissement d'accueil en établissement est un coût moyen qui intègre les charges supplétives des communes quand l'établissement est sous gestion communale ou intercommunale. L'avancée en âge des professionnels augmente le prix de revient des structures de même que l'élargissement de l'amplitude horaire et du nombre de jours d'ouverture.
- L'extension de l'application de la convention collective du 4 juin 1983 à toutes les crèches associatives avec une application pleinement obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2010 ainsi que la gratification obligatoire pour les personnes effectuant un stage de plus de 3 mois au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un EPIC vont contribuer également à l'augmentation de ces coûts.
- Les micro-crèches, si elles ne sont pas gérées isolément, (il semble qu'un seuil minimum de gestion de 3 micro crèches soit nécessaire) ont un prix de revient moindre du fait de l'allègement du coût de l'aménagement (de l'ordre de 3 500 euros au lieu de 15 000, et du fait de la qualification des personnels (CAP petite enfance avec 2 années d'expérience ou assistante maternelle avec 5 ans d'expérience).
- Le coût d'une assistante maternelle a été calculé sur la base de cas type de la CNAF et d'une rémunération journalière égale à 3,5 SMIC, ce qui correspond à un salaire mensuel net de 425 euros, sur la base de 18 jours de garde à raison de 9 heures par jour pendant 10 mois. A ce montant s'ajoutent les charges sociales et 3,15 euros par jour au titre de l'indemnité d'entretien et 3,15 euros par jour au titre des frais de repas.
- Le coût du jardin d'éveil a été calculé conformément aux hypothèses développées au 2 432.
- Le coût d'une place en école maternelle a été calculé sur la base de 3 419 euros pour les frais de personnel, 924 euros pour les autres dépenses de fonctionnement et 317 euros pour l'investissement pour 140 jours d'ouverture<sup>35</sup>.
- Le prix de revient de la garde à domicile a été calculé sur la base d'un salaire d'employée de maison de 1,2 SMIC, soit 1 257 euros nets pour 8 heures de travail effectif et une heure de présence responsable soit 2 317 euros avec les charges sociales, les cotisations étant calculées sur la base du salaire réel, pendant 10 mois. ( source CNAF).
- La mission RGPP Famille 2007 donnait un coût annuel de la garde par les parents de 6 400 euros.

<sup>35</sup> Source : compte provisoire de l'éducation pour 2006, Education nationale, bureau des comptes de l'éducation

#### 4.1.2. Le coût pour les collectivités publiques

##### 4.1.2.1. La branche famille (CNAF –MSA) dépenses 2006

[261] Elle joue un rôle très important dans le financement des modes d'accueil.

Tableau 6 : Financement de la branche famille pour l'accueil des enfants de moins de trois ans en 2006<sup>36</sup>

Prestations légales (PAJE, complément libre choix du mode de garde, complément libre choix d'activité, COLCA)	6,5 Milliards d'euros
Accueil collectif des enfants de moins de trois ans (investissement et fonctionnement)	2,0 Milliards d'euros
Total	8,5 Milliards d'euros

[262] Chaque place d'accueil créée mobilise en moyenne de la branche famille<sup>37</sup> en structure collective 6 780 € en fonctionnement et 10 200 € en investissement et chez une assistante maternelle 5 770 € (2 665 € au titre de la rémunération et 3 105 € au titre de la prise en charge des cotisations sociales)

[263] Chaque place en école maternelle mobilise 2 395 € de l'Etat.

Tableau 7 : Financements publics mobilisés selon les modes d'accueil

La création de 10 000 places de crèches	
- investissement	102,0 M€
- fonctionnement annuel	67,8 M€
L'accueil de 10 000 enfants chez des assistantes maternelles	57,7 M€
L'accueil de 10000 enfants en maternelle	23,4 M€

[264] L'Etat (dépenses 2006)

Tableau 8 : Il est concerné par :

la pré- scolarisation des enfants en maternelle <sup>38</sup>	436 M€
les réductions d'impôts pour frais de garde	275 M€
les réductions d'impôts pour emplois familiaux	134 M€
les exonérations des assistantes maternelles	140 M€
le Crédit impôt famille pour les entreprises	30 M€
total	579 M€

<sup>36</sup> Source CNAF-MSA données comptables 2007

<sup>37</sup> Estimation DSS 2009

<sup>38</sup> Source compte provisoire de l'éducation pour 2006 en tenant compte des 182000 enfants de 2 à 3ans qui étaient scolarisés en 2006

## 4.1.2.2. Les collectivités territoriales (dépenses 2006)

Tableau 9 : Elles sont concernées par :

le coût de fonctionnement des établissements d'accueil du jeune enfant	1 519 M€
le coût d'investissement des EAJE	301 M€
la préscolarisation des enfants en maternelle	385 M€
soit un total de	2 204 M€

## 4.1.3. Le coût pour les familles

[265] Des disparités importantes subsistent sur le taux de reste à charge pour les familles en fonction du mode de garde choisi. Même si ce taux augmente avec le revenu, le taux d'effort demeure sensiblement inférieur pour les familles aisées par rapport à celui des familles aux revenus modestes (compris entre 1 et 3 SMIC). « La dispersion des taux d'efforts observée en fonction des revenus et des modes de garde n'est pas cohérente sur le plan de l'équité : à l'exception des EAJE, le taux d'effort est d'autant plus important que les revenus des familles sont faibles ». « La dispersion des taux d'effort n'est pas non plus cohérente du point de vue de la bonne utilisation des fonds publics qui supposerait que le coût pour la collectivité baisse plus fortement quand les revenus des familles augmentent »<sup>39</sup>.

Tableau 10 : Coût par enfant des différents modes de garde en 2007\* en €

	Assistante maternelle	Garde à domicile	Garde partagée	EAJE
Coût mensuel	863	2255	1128	1372
1 SMIC				
Coût famille	106	684	218	50
Coût collectivité	757	1571	910	1322
3 SMIC				
Coût famille	161	791	271	206
Coût collectivité	702	1464	857	1166
6 SMIC				
Coût famille	268	898	325	330
Coût collectivité	595	1357	803	1042

[266] Pour la garde par une assistante maternelle, l'effort financier des familles aux revenus modestes est supérieur à celui des familles plus aisées: Le reste à charge pour une famille avec des revenus de 1 SMIC représente un taux d'effort de 9 % à comparer avec un taux d'effort de 5,3 % pour une famille qui a des revenus de 5 SMIC ;<sup>40</sup> Le caractère forfaitaire du complément mode de garde de la PAJE, bien que son barème soit modulé par tranches de revenus, solvabilise moins bien les familles qui ont les ressources les plus faibles malgré la récente augmentation de 50 euros du CMG. Un minimum de 15 % du salaire versé reste à la charge de la famille

<sup>39</sup> Cour des comptes. RELFSS 2007

\* Cf. note 39

<sup>40</sup> Cf. annexe 15 .cas type CNAF

- [267] Pour les familles qui ont les ressources les plus faibles, c'est l'accueil collectif qui est le mode de garde le moins cher, la situation s'inversant pour les familles dont le revenu est supérieur à 2 SMIC(4,9 % de taux d'effort pour un accueil en structure collective avec 1 SMIC à comparer avec un taux d'effort de 9 % pour un accueil chez une assistante maternelle et 6,7 % de taux d'effort avec 3 SMIC à comparer avec 5,4 % pour un accueil chez une assistante maternelle)
- [268] Le coût d'une micro crèche, du fait de la possibilité d'option entre PSU et CMG laissée au gestionnaire, laisse un reste à charge aux familles comparable à celui de l'accueil par une assistante maternelle.
- [269] Le jardin d'éveil devenant une nouvelle catégorie d'EAJE il conviendrait de lui appliquer la prestation de service unique et le contrat enfance jeunesse afin que son coût soit modulé en fonction des revenus et supportable pour les familles. Lorsque leur enfant est accueilli en école maternelle, elles paient seulement la cantine et un peu de petit matériel scolaire, l'ensemble étant estimé à 263 euros par an<sup>41</sup>
- [270] Pour les familles aux revenus modestes il n'est pas possible de choisir la garde à domicile du fait de l'effort financier trop important qui l'accompagne. Toutefois, dès qu'une famille a des ressources égales ou supérieures à 4 SMIC, la garde à domicile partagée représente un taux d'effort proche de celui d'un accueil chez une assistante maternelle(8,8 %de taux d'effort pour une garde à domicile partagée et 6,6 % pour une assistante maternelle, ce taux d'effort passant à 6,6 % à comparer à 5,3 % lorsque la famille a des revenus égaux ou supérieurs à 5 SMIC).
- [271] Les cotisations sociales des parents sont remboursées à 50 % dans le cadre de la garde à domicile par le Complément mode de garde et à 100 % dans le cas d'un placement chez une assistante maternelle.

#### ***4.2. Les moyens de maîtriser la progression des coûts des modes d'accueil pour les financeurs***

- [272] Structurer et développer massivement l'accueil de la petite enfance s'accompagne nécessairement d'un effort financier important des Pouvoirs Publics. Il s'agit d'ailleurs d'un investissement humain pour les générations futures. Les dépenses consenties reviennent aussi pour partie en recettes (cotisations sur les salaires, impôts, réduction des dépenses de chômage...) et contribuent à la consommation. L'état des finances publiques contraint néanmoins financeurs et gestionnaires à rechercher les moyens d'optimiser les dépenses.

##### **4.2.1. Maîtriser la progression du coût des structures d'accueil collectif**

- [273] Les dépenses consacrées à l'accueil de la petite enfance par la branche famille et par les collectivités territoriales (communes et communautés de communes) ne peuvent pas diminuer, sauf si l'accueil par des assistantes maternelles se substituait progressivement à l'accueil en structures collectives, ce qui n'est ni possible ni souhaitable car il est indispensable de disposer d'une palette de réponses la plus diversifiée possible aussi bien des types de réponses offertes que des gestionnaires d'établissements et services.
- [274] En revanche, la structuration de l'offre d'accueil sur les territoires avec la création de pôles petite enfance et une rationalisation de la gestion des établissements et services de la petite enfance (recommandations 14 et 25) jointes à l'optimisation de la gestion des places en crèches collectives, grâce aux outils de pilotage financier de la CNAF, devraient permettre de maîtriser la progression des dépenses de ce secteur en expansion.

---

<sup>41</sup> Source : compte provisoire de l'éducation pour 2006

- [275] Une réflexion mériterait d'être conduite sur l'impact de l'émergence du secteur privé lucratif dans le champ des structures d'accueil. La progression de ce secteur depuis son apparition en 2004 devrait, en effet, contribuer à structurer l'offre et à rationaliser la gestion des établissements sans diminuer leur qualité, comme cela a été constaté dans le secteur de l'accueil des personnes âgées dépendantes où l'arrivée du secteur privé a été un facteur d'émulation pour les établissements et d'amélioration de la qualité de tous, que les gestionnaires soient publics ou privés.
- [276] L'élaboration d'un référentiel pour l'application homogène des normes par les services de PMI devrait contribuer à freiner la progression des coûts d'investissement, en évitant une hypertrophie des exigences (recommandation 12).
- [277] Quant à la création des jardins d'éveil, si l'expérimentation proposée est concluante, elle devrait à terme permettre de limiter le coût des établissements pour les enfants de 2 à 3 ans (recommandation 21).
- [278] Enfin, la majoration du Crédit impôt famille, porté à 50 % pour les dépenses des entreprises consacrées à la garde d'enfants par la loi de finances rectificatrice pour 2008 du 30 décembre 2008, et la création de près de 10 000 places de crèches d'entreprises, dont la moitié serait de gestion privée, devraient permettre, si les entreprises concernées sont assujetties à l'impôt sur les sociétés, de diminuer le nombre des Contrats enfance jeunesse pour ces établissements, le CIF correspondant à un montant équivalent de ressources pour le gestionnaire et permettant de se passer du CEJ. Le développement des crèches d'entreprises ou interentreprises devrait donc avoir un impact positif sur les dépenses non seulement des collectivités territoriales mais aussi de la branche famille.

**Recommandation n°44 : Développer le nombre de crèches financées par les entreprises.**

**4.2.2. Redonner confiance aux communes dont les capacités financières atteignent leurs limites**

- [279] Bien qu'aucune compétence obligatoire ne leur incombe en la matière, les communes, même petites, ont pleinement conscience de leurs responsabilités à l'égard de l'enfance et de l'importance d'une politique de l'accueil de la petite enfance pour l'attractivité de leur territoire.
- [280] En revanche, leurs capacités financières touchent leurs limites et même les communes les plus riches hésitent à se lancer dans de nouvelles créations de crèches collectives. La progression de leurs dotations de fonctionnement suit l'inflation et non le coût des personnels. Elles ont du mal à conclure des emprunts. Leurs difficultés ont été accrues avec la modification du montant des contrats enfance jeunesse des CAF et leur dégressivité. Elles sont opposées aux financements qui se limitent à des crédits de démarrage et n'ont pas de caractère pérenne.
- [281] Sans un engagement ferme de la branche famille sur ses financements et le maintien des Contrats enfance jeunesse à leur montant actuel les communes risquent de ne plus se mobiliser pour créer de nouveaux EAJE.

**Recommandation n°45 : Stabiliser dans les COG de la CNAF le montant des crédits consacrés à l'accueil collectif du jeune enfant et aux contrats enfance jeunesse.**

- [282] D'autre part, les montants de crédits correspondants aux Contrats enfance jeunesse sont versés par certaines CAF en année N+2, ce qui conduit les gestionnaires parmi lesquels les communes, à faire des avances de trésorerie très importantes. Il faudrait raccourcir les délais de paiement et développer le versement d'acomptes.

**Recommandation n°46 : Raccourcir les délais de paiement des CEJ et développer le versement d'acomptes aux gestionnaires d'établissements.**

### 4.2.3. Permettre aux familles de supporter le coût de l'accueil

[283] Un coût de l'accueil trop élevé risque de conduire à un retrait des mères du marché du travail si l'analyse coût / bénéfice leur est défavorable.

#### 4.2.3.1. Des propositions de nature à aider les familles

[284] Le coût de l'accueil par une assistante maternelle restant élevé, même si l'effort financier des familles a été considérablement réduit avec la mise en place de la PAJE, il conviendrait d'étudier les moyens de majorer une nouvelle fois le complément mode de garde pour les familles dont les revenus sont inférieurs à 2 SMIC. C'est ce que proposait la mission RGPP famille, c'est-à-dire une revalorisation du complément de 50 euros pour les familles à bas revenus. Cette mesure pourrait faciliter le choix d'une assistante maternelle par certaines familles.

[285] Une telle augmentation se heurte toutefois à la règle qui limite le CMG à 85 % de la dépense engagée pour le salaire de l'assistante maternelle (article D.531-23 du code de la Sécurité Sociale).

[286] D'autre part le CMG cesse dès les 3 ans de l'enfant même si son anniversaire intervient en cours d'année et s'il doit continuer à être accueilli quelques mois chez une assistante maternelle.

**Recommandation n°47 : Réduire le taux d'effort des familles qui confient leur enfant à une assistante maternelle en majorant le CMG assistante maternelle pour la première tranche de revenus.**

**Recommandation n°48 : Maintenir le complément mode de garde lorsque l'enfant a 3 ans jusqu'à son entrée effective en maternelle.**

[287] Une réflexion pourrait être conduite également pour étudier l'opportunité d'une avance du crédit impôt pour les familles les plus modestes pour les frais d'accueil collectif et individuel. En effet, faire l'avance des dépenses peut constituer un frein pour les familles les plus modestes

**Recommandation n°49 : Etudier l'opportunité d'un versement anticipé du crédit d'impôt pour la garde d'enfant.**

[288] Une réflexion pourrait également être conduite pour étudier l'opportunité d'une avance du crédit impôt (article 199 sexdecies du Code général des impôts) pour les familles qui utilisent les services d'une garde à domicile partagée. Une condition de ressources pourrait être envisagée. Cette proposition reprend celle préconisée par le rapport IGAS sur la garde à domicile cité précédemment.

[289] Le montant des remboursements peut, en effet, intervenir plus d'un an après le versement des salaires de la garde à domicile, ce qui exclut de ce mode de garde les familles aux revenus moyens. Si le montant des remboursements venait au fur et à mesure en déduction des sommes qu'ils ont à verser, les parents pourraient être plus nombreux à utiliser cette formule.

**Recommandation n°50 : Mettre en place un système d'avance pour le crédit impôt en cas de garde à domicile partagée**

#### 4.2.3.2. Des pistes de redéploiement

[290] La majoration du complément mode de garde pour les personnes dont les revenus sont les plus faibles pourrait être financée avec une baisse de CMG de 50 euros pour les familles dont les revenus se situent dans la tranche supérieure du barème de la CNAF, ainsi que le proposait la mission RGPP Famille.

- [291] Une piste de redéploiement envisagée par la mission RGPP famille consistait en la fiscalisation des allocations familiales. En effet, l'universalité des allocations familiales étant considérée comme un principe intangible de la politique familiale il est difficilement envisageable de les mettre sous conditions de ressources. Leur fiscalisation peut être envisagée comme une alternative. Mais, comme le faisait remarquer la mission, la charge de l'imposition pèserait sur les foyers imposables de la classe moyenne. Selon une étude de la DGI, 200 000 foyers fiscaux deviendraient imposables et 2,6 M de foyers verraient leur imposition sur le revenu augmenter. La mission ne recommandait donc pas l'adoption de cette mesure. Pour les mêmes raisons elle ne semble pas devoir être retenue.
- [292] Une autre piste de redéploiement, également étudiée par la mission RGPP famille consisterait à appliquer au complément de libre choix d'activité (CLCA) servi sans condition de ressources le même régime d'imposition que celui des ressources qu'il remplace. Le gain estimé par la DGI d'une fiscalisation pour le stock et le flux des bénéficiaires est estimé à 330 M€ (150M€pour l'impôt sur le revenu et 180 M€ pour la CSG). Cette piste paraîtrait d'autant plus intéressante si une réforme du CLCA rendait ce dispositif plus court et mieux rémunéré.
- [293] Une quatrième piste consisterait en une diminution du plafond de dépenses prises en compte pour l'avantage fiscal au titre d'un emploi à domicile. 286 194 foyers fiscaux, ayant au moins un enfant de moins de 6 ans, bénéficient, en effet, de cet avantage fiscal mais l'absence d'individualisation de la garde d'enfant au sein des emplois à domicile rend difficile une réflexion tournée exclusivement autour de la garde d'enfant .La mission RGPP avait éliminé, à juste titre, l'hypothèse d'une diminution du plafond de dépenses prises en compte, du fait du gain fiscal modéré (10,6 M avec un plafond ramené à 13 000 euros et 26,8 M avec un plafond de dépenses ramené à 11 000 euros) et du risque de freins à l'emploi liés à une telle mesure.
- [294] Enfin, une voie étudiée dans le passé mais qui n'a pas été évoquée récemment, mériterait d'être approfondie, celle de la modulation à la source des allocations familiales, au sein des CAF, sur la base d'un barème inspiré de l'application des tranches d'imposition.

**Recommandation n°51 : Diminuer le CMG pour la tranche supérieure des revenus.**

**Recommandation n°52 : Appliquer au CLCA le même régime d'imposition que celui des ressources qu'il remplace.**

**Recommandation n°53 : Etudier la faisabilité d'une modulation des allocations familiales en fonction d'un barème.**

#### **4.2.4. Favoriser financièrement l'implication des entreprises**

- [295] Le dispositif du CESU doit encore être mieux connu des entreprises, notamment les PME et les TPE, pour les inciter à réduire les dépenses de garde de leurs salariés. Leur participation au montant du titre CESU n'est, en effet, ni soumise à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations sociales dans la limite de 1 830 € par an pour chaque salarié (articles L7233-4 et suivants du Code du travail). Ce plafond peut être rapidement atteint.
- [296] Il y aurait lieu d'étudier l'opportunité d'un relèvement de ce plafond.

**Recommandation n°54 : Etudier l'opportunité de relever le plafond de l'aide financière accordée sous forme de CESU par les entreprises à leurs salariés.**

- [297] Les jardins d'éveil, si l'expérimentation est concluante, devraient compléter la palette d'accueil de la petite enfance. Les entreprises devraient pouvoir financer également la création de jardins d'éveil d'entreprises Il faudrait pour cela prévoir que le crédit d'impôt pour les entreprises prévu à l'article 244 quater F du CGI soit ouvert aux dépenses engagées au titre des jardins d'éveil.

[298] Il faudrait également permettre l'utilisation des CESH par les parents pour le paiement des jardins d'éveil en complétant l'article L.1271-1 du code du Travail

**Recommandation n°55 : Rendre les dépenses engagées par les entreprises pour la création de jardins d'éveil éligibles au CIF.**

**Recommandation n°56 : Permettre l'utilisation du CESH pour le financement des jardins d'éveil.**

Joëlle VOISIN



## Lettre de mission



*Ministre du Travail, des Relations Sociales,  
de la Famille et de la Solidarité  
Secrétaire d'Etat chargée de la famille*

*Le Directeur de cabinet*



*Paris, le* 29 SEP 2008

Note

à l'attention de  
**Monsieur André NUTTE**  
Chef de l'inspection générale des affaires sociales

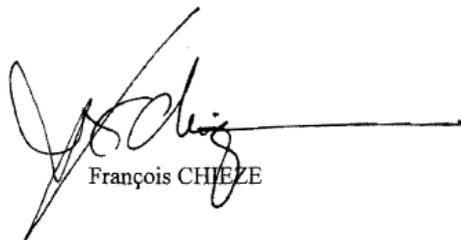
Objet : Mise en place d'un droit de garde d'enfants.

Conformément aux engagements pris par le Président de la République, la **mise en place d'un Droit de garde d'enfants** est une priorité de l'action qu'entendent mener Xavier Bertrand, Ministre du travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité et Nadine Morano, Secrétaire d'Etat à la Famille.

Afin que la mise en œuvre de ce droit puisse devenir effective sans créer de dispositif contentieux, il est en premier lieu de la plus grande importance d'augmenter de manière conséquente le nombre de places de garde. Pour atteindre cet objectif ambitieux tout en étant respectueux de l'équilibre des finances publiques, nous avons choisi à la fois de **diversifier les modes de garde** et **d'assouplir la réglementation** qui existe en matière d'assistantes maternelles et de structures de gardes.

Je vous saurais gré de bien vouloir désigner un membre de l'IGAS, pour une mission d'appui auprès de la Secrétaire d'Etat chargée de la Famille sur la mise en œuvre de ce droit. Cette mission, en liaison avec les professionnels du secteur, explorera toute mesure susceptible d'accroître significativement le volume des places de garde. Il s'agit d'envisager toute diversification des modes de garde. Il s'agit également, après s'être assuré de leur impact potentiel, d'examiner l'assouplissement des normes actuelles, plus spécifiquement en matière d'encadrement.

Les conclusions de cette mission, comprenant notamment une programmation consolidée sont attendues.

  
François CHIEZE



## Liste des personnes rencontrées

### **Cabinet de Madame Nadine MORANO, Secrétaire d'Etat chargée de la famille**

Monsieur François CHIEZE, Directeur du cabinet  
Monsieur Christophe TISSOT, Directeur adjoint du cabinet  
Madame Anne-Sophie GROUCHKA-SOUHAITE, Conseillère technique  
Monsieur Jacques SIMBSLER, Conseiller technique

### **Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville**

- Direction générale de l'action sociale (DGAS)  
Monsieur Jean-Jacques TREGOAT, Directeur général  
Madame Florence LIANOS, Sous-directrice des âges de la vie  
Monsieur Ibrahim MOUSSOUNI, Responsable de la petite enfance au bureau Enfance-famille  
Madame Maryse CHAIX, sous-directrice de l'animation territoriale et du travail social  
Monsieur Didier LEONARD, sous-direction de l'animation territoriale et du travail social
- Délégation interministérielle à la famille (DIF)  
Monsieur Olivier PERALDI, Adjoint au délégué interministériel  
Madame Marie-Françoise CATONI, Chargé des relations avec le ministère de l'éducation nationale
- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)  
Madame Nicole ROTH, Sous-directrice de l'observation de la solidarité  
Madame Joëlle CHAZAL,  
Monsieur Emmanuel BERGER,

### **Ministère de la santé et des sports**

- Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)  
Monsieur Guy BOUDET, Chef du bureau de la formation et de l'exercice des professions paramédicales et des personnels hospitaliers
- Direction de la sécurité sociale (DSS)  
Madame Marie DAUDE, Sous-directrice de l'accès aux soins, des prestations familiales et des accidents du travail  
Madame Sophie MARTINON, Chef du bureau des prestations familiales et des aides au logement  
Monsieur Romain PLANTADE, bureau des prestations familiales et des aides au logement

### **Inspection générale des affaires sociales (IGAS)**

Madame Carole LEPINE  
Monsieur Philippe DOLE

**Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**

- Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP)  
Monsieur Julien CHAUVEL, sous-direction des politiques de formation et du contrôle ;  
Missions des politiques de formation et de qualification

**Ministère de l'éducation nationale**

- Direction générale de l'enseignement scolaire  
Monsieur René MACRON, Chef du bureau des écoles  
Madame Frédérique LEFEVRE, bureau des écoles
- Inspection générale de l'éducation nationale  
Madame Françoise GUILLET, Inspectrice générale  
Madame Monique SASSIER, Inspectrice générale

**Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur**

Monsieur Albert-Claude BENHAMOU, chargé de mission « Université numérique francophone »

**Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)**

- Direction de l'action sociale  
Madame Sylvie LECHEVILLIER  
Monsieur Laurent ORTALDA  
Madame Sophie RODIER  
Monsieur Gwenaël LARMET

**Association des Régions de France (ARF)**

Madame Nadia Benoist : Région Midi-Pyrénées, chef de service des formations sanitaires et sociales

**Assemblée des départements de France (ADF)**

Monsieur Jean-Michel RAPINAT, Chef du service de l'action sociale  
Madame Nathalie ALAZARD, service de l'action sociale

**Association des maires de France (AMF)**

Madame Marie-Claude SERRES-COMBOURIEU, Responsable du département action sociale, sportive, éducative et culturelle  
Madame Isabelle VOIX, Chargée de la petite enfance au département action sociale, sportive, éducative et culturelle

**AGEFOS-PME**

Monsieur Joël RUIZ, Directeur général  
Madame Isabelle THOMPSON  
Monsieur Olivier COONE  
Monsieur Gérard VAUCOULEUR, Directeur régional Champagne-Ardenne

**Association nationale des psychologues de la petite enfance (ANAPSYPE)**

Madame Dominique RATIA ARMENGOL, Présidente

**Agence nationale des services à la personne (ANDSP)**

Madame Dominique ZUMINO, Responsable de l'action sociale

**Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)**

Madame Delphine DILOISY, Directrice du cabinet du Président

**Fédération nationale des entreprises de crèche**

Monsieur Jean-Emmanuel RODOCANACHI, Directeur général des petits chaperons rouge

**Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM)**

Madame Béatrice LEVAUX, Directrice générale  
Madame Martine BRASSEUR, Directrice Pôle développement

**Syndicat national des médecins de PMI (SNPMI)**

Monsieur Pierre SUESSER  
Madame Evelyne WANNEPAIN

**Conseil régional d'Ile-de-France**

Monsieur Nicolas GRIVEL, Directeur de la formation professionnelle  
Madame Laure JORDAN-AUBOIROUX, chargée de mission à l'Unité développement  
Madame Brigitte VELGUE, chargée de mission à l'Unité développement  
Monsieur Frédéric HEHN, chargé de mission à l'Unité société  
Madame Hélène PREUX, chargée de mission à l'Unité société  
Madame Catherine LADOY, chargée de mission à l'Unité société  
Madame Nicole MARCHAND, chargée de mission à l'Unité société

**Caisse d'allocations familiales de Côte-d'Or**

Madame Françoise BOURCIER, Directrice

**Les Garderisettes (entreprise de crèches à Caluire - Rhône)**

Monsieur Frédéric FIORE, Directeur général



## Liste des annexes

Annexe n° 1	Un schéma départemental de l'accueil du jeune enfant : celui de la Haute-Loire.
Annexe n° 2	Bilan démographique 2008 Insee Première .n° 1220 janvier-2009
Annexe n° 3	L'offre d'accueil du jeune enfant en 2007. Observatoire de la petite enfance de la CNAF. Données statistiques
Annexe n° 4	L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007. Etudes et résultats, DREES, n°681 février 2009.
Annexe n° 5	Les normes de personnels en EAJE
Annexe n° 6	Les normes d'encadrement pour la petite enfance dans les pays européens. Etudes de la CAF de la Côte-d'Or.
Annexe n° 7	Les Jardins de Découverte. Expérience de la Ville de Levallois-Perret (Hauts-de-Seine).
Annexe n° 8	Le Label égalité. Service des droits des femmes et de l'égalité.
Annexe n° 9	La charte de la parentalité. Observatoire de la parentalité en entreprises.
Annexe n° 10	Circulaire interministérielle du 22 décembre 2006 relative à la mise en place de plates-formes de formation aux métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social.
Annexe n° 11	Fiche Contrat d'apprentissage
Annexe n° 12	Fiche Contrat de professionnalisation
Annexe n° 13	Fiche Validation d'acquis de l'expérience
Annexe n° 14	Coût des modes de garde pour les finances publiques. Calculs CNAF/DSS/PLFSS 2009, programme famille.
Annexe n° 15	Taux d'effort et reste à charge des familles selon le mode de garde, le revenu et la configuration familiale (cas types). Calculs CNAF/DSS/PLFSS 2009, programme famille.
Annexe n° 16	Coûts comparés des modes d'accueil selon les financeurs. Cas type note CNAF décembre 2008.
Annexe n° 17	Impact d'un CIF « crèche » à 50 % et abandon du CEJ. Note de la Fédération française des entreprises de crèche.



## **Annexe 1 : Un schéma départemental de l'accueil du jeune enfant : celui de la Haute-Loire**



# Schéma départemental de l'accueil du jeune enfant en Haute-Loire

Bilan et perspectives





# Sommaire

---

## 4

Les enfants de moins de 6 ans : une croissance forte, des disparités territoriales

## 7

Un offre d'accueil diversifiée

## 10

Rapprochement offre / demande : des disparités territoriales à prendre en compte

## 11

Les orientations du Schéma départemental d'accueil du jeune enfant



L'élaboration du Schéma départemental d'accueil du jeune enfant s'appuie sur une analyse détaillée du profil démographique et social des différents territoires du département. Ce diagnostic recense les besoins des familles, et constitue un état de l'offre d'accueil individuel et collectif à leur disposition.

L'élaboration de ce schéma respecte une démarche progressive en trois points :

- > la détermination d'un objectif commun : conforter l'analyse et la connaissance des besoins des familles et adapter nos réponses,
- > le partage du diagnostic départemental, réalisé grâce à la participation de près de 150 personnes à de multiples travaux, et fondé sur les données de différents partenaires (CAF, MSA, Conseil Général),
- > la validation de chaque étape, réalisée par la Commission départementale d'accueil du jeune enfant et les instances décisionnelles des partenaires.

Ce schéma synthétise les études conduites en 2007 afin de :

- > contribuer à un meilleur éclairage des décisions et actions en faveur de la Petite Enfance,
- > décliner des objectifs et axes d'orientations.

Piloté par la Caisse d'Allocations Familiales, le Schéma départemental d'accueil du jeune enfant en Haute-Loire est conduit en étroite partenariat avec le Conseil Général et la Mutualité Sociale Agricole. Ces institutions sont responsables de la politique départementale de l'accueil du jeune enfant.



## Les enfants de moins de 6 ans : une croissance forte, des disparités territoriales

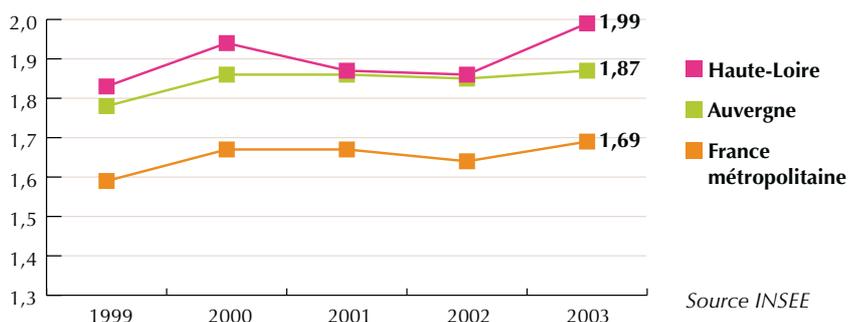
L'ensemble des enfants de moins de 6 ans constitue le champ de la Petite Enfance.  
Cette tranche d'âge renvoie à des thématiques multiples : épanouissement de l'enfant et qualité de l'accueil, conciliation vie familiale / vie professionnelle / vie sociale, dynamisme démographique.

4

### > Un taux de fécondité élevé

A partir de 2003, la Haute-Loire anticipe le phénomène national de forte fécondité qui se traduit en 2006 par un ratio de 2 enfants par femme.

#### Évolution du taux de fécondité

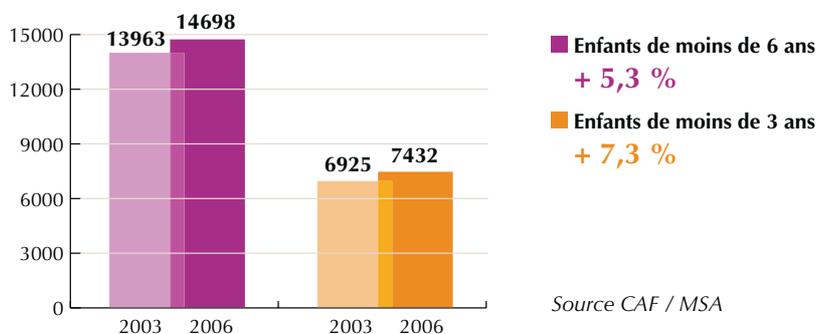


### > Une progression départementale du nombre de jeunes enfants

En 2006, le département compte 7432 enfants de moins de 3 ans.

L'augmentation du nombre d'enfants de moins de 3 ans constitue une preuve concrète du dynamisme démographique altiligérien.

#### Évolution du nombre d'enfants en Haute-Loire



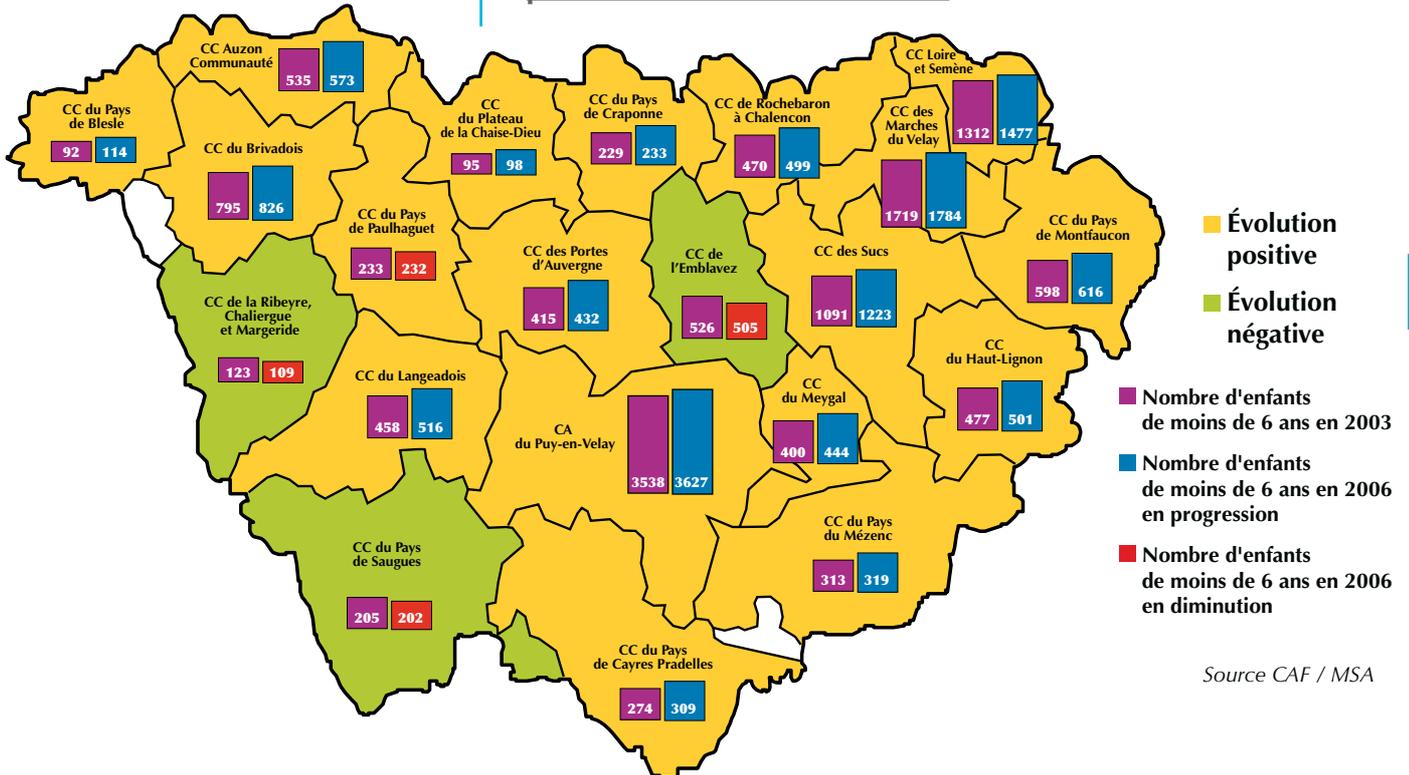
### > Des évolutions contrastées, un clivage est-ouest

L'évolution du nombre d'enfants de moins de 6 ans de 2003 à 2006 confirme les tendances constatées lors du recensement INSEE 1999 sur l'évolution de la population par territoire.

Deux catégories de territoire se dessinent :

- les territoires en développement démographique situés majoritairement sur l'Est du Département,
- les territoires en situation étale, de profil rural, situés majoritairement au Sud Ouest du département.

**Evolution du nombre d'enfants de moins de 6 ans par territoire entre 2003 et 2006**



Source CAF / MSA

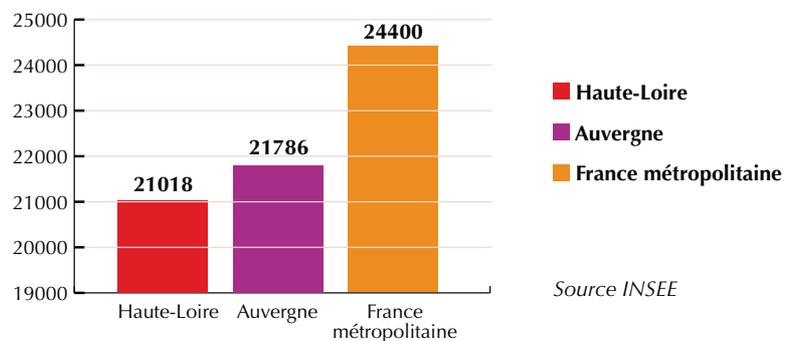
### > Des revenus inférieurs au niveau régional

En 2004, le revenu médian<sup>(1)</sup> départemental est notoirement inférieur au niveau régional et national.

Les catégories supérieures sont sous-représentées : 6 % contre 13 % en France et la part des ouvriers est supérieure : 32 % contre 25 % en France.

Ce paramètre implique vraisemblablement des choix en terme de mode de garde dans la mesure où certaines prestations liées à la garde des enfants sont soumises à conditions de ressource.

**Revenu médian**



Source INSEE

LEXIQUE

(1) **Revenu médian** : Revenu qui divise la population en deux fractions égales, l'une ayant un revenu supérieur au revenu médian, l'autre un revenu inférieur.

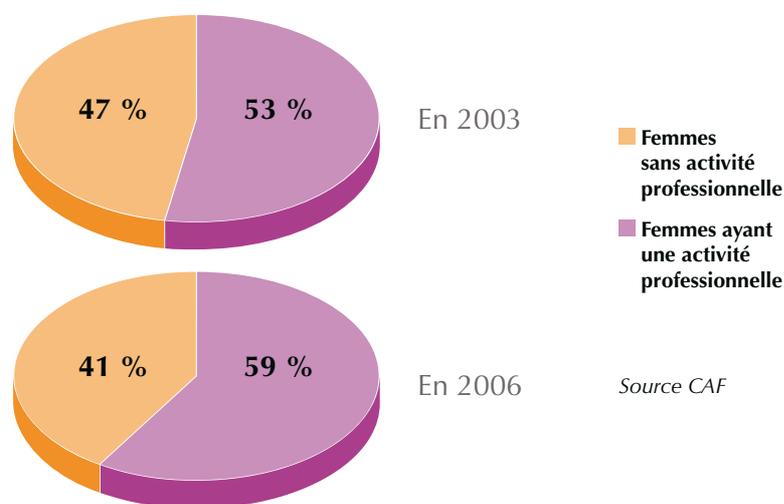
### > Un taux d'activité des femmes qui progresse de 6 points

Près de 60% des femmes ayant un enfant de moins de 3 ans ont une activité professionnelle, et par conséquent ont potentiellement besoin d'un mode d'accueil individuel ou collectif en 2006.

La situation de bi-activité des familles apparaît la plus fréquente.

L'augmentation du taux d'activité féminine de 2003 à 2006 touche la majorité des territoires et correspond à un phénomène de société impliquant des enjeux importants à l'échelle des collectivités territoriales.

Taux d'activité des femmes ayant un enfant de moins de 3 ans

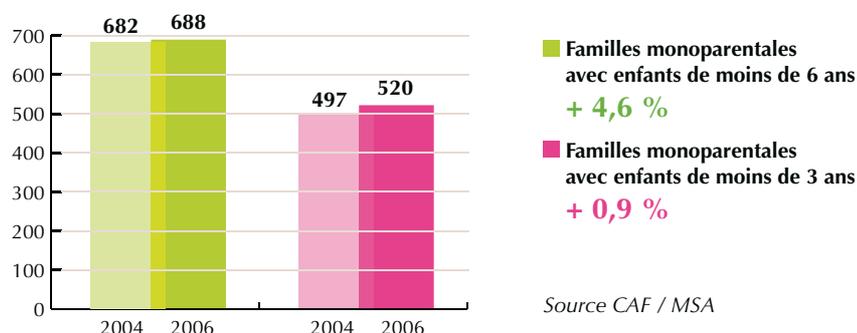


Source CAF

### > Une augmentation des familles monoparentales avec jeune(s) enfant(s) de près de 5 %

Les familles mono-parentales constituent un public en progression et nécessairement à prendre en compte de façon spécifique dans l'offre de garde.

Nombre de familles monoparentales

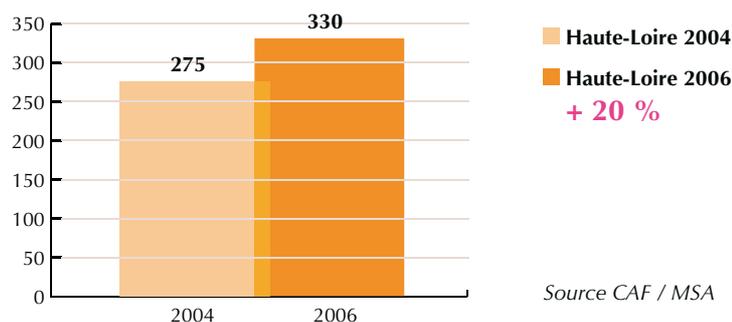


Source CAF / MSA

### > Parmi les bénéficiaires du RMI<sup>(1)</sup>, une progression des familles avec jeune(s) enfant(s) de 20 %

Une vigilance soutenue est à maintenir vis à vis de ce public, afin de faciliter son insertion sociale.

Nombre de familles bénéficiaires du RMI avec au moins un enfant de moins de 6 ans



Source CAF / MSA

(1) **RMI** : Revenu Minimum d'Insertion.



## Une offre d'accueil diversifiée

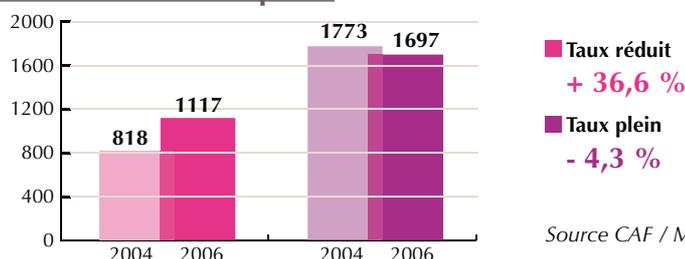
### Le choix des familles en terme de mode d'accueil des enfants

Différents dispositifs de soutien public facilitent la vie des familles dans leur recours aux modes d'accueil en proposant des prestations et des services dont certains liés à la garde des enfants sont soumis à conditions de ressource.

#### > Une explosion du recours au Complément Libre Choix d'Activité (CLCA) à temps partiel.

Cette augmentation est en lien direct avec la progression du travail à temps partiel majoritairement chez les femmes.

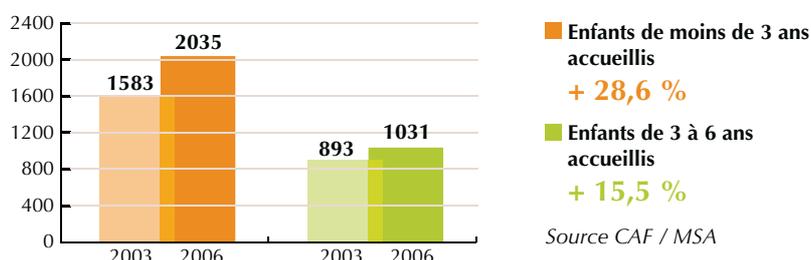
#### Évolution du nombre de bénéficiaire APE<sup>(1)</sup> ou CLCA<sup>(2)</sup>, taux réduits ou taux pleins



#### > Une progression du recours au Complément Mode de Garde Assistants Maternels.

Le recours important à un assistant maternel est vraisemblablement lié au profil socio-démographique et rural du département.

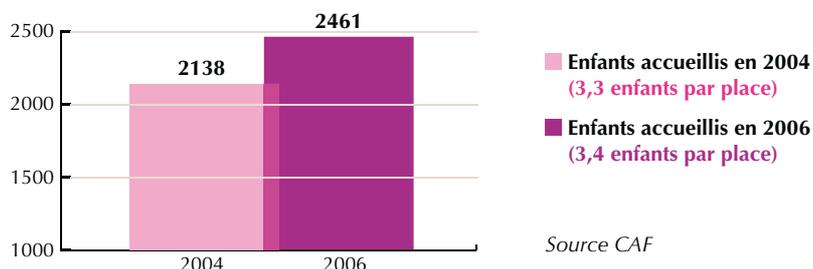
#### Évolution du nombre d'enfants accueillis par un assistant maternel



#### > Un accueil des enfants en équipement collectif qui s'amplifie.

Le ratio départemental d'enfants accueillis par place d'accueil collectif est de 3,4 enfants, largement supérieur à la moyenne nationale (2 enfants par place). La fréquentation des équipements collectifs s'amplifie avec un taux d'occupation moyen supérieur à 70 %.

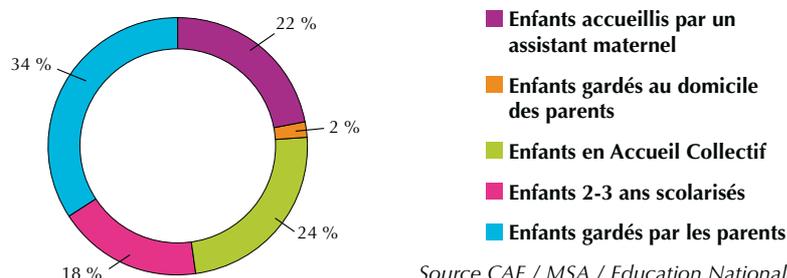
#### Évolution du nombre d'enfants accueillis en équipement collectif



#### > Une répartition équilibrée des choix de mode de garde des enfants de moins de 3 ans.

La part des enfants de 2 à 3 ans scolarisés est importante sur le département : 1676 enfants en 2006.

#### Répartition des modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2006



## L'évolution de l'offre d'accueil collectif et individuel

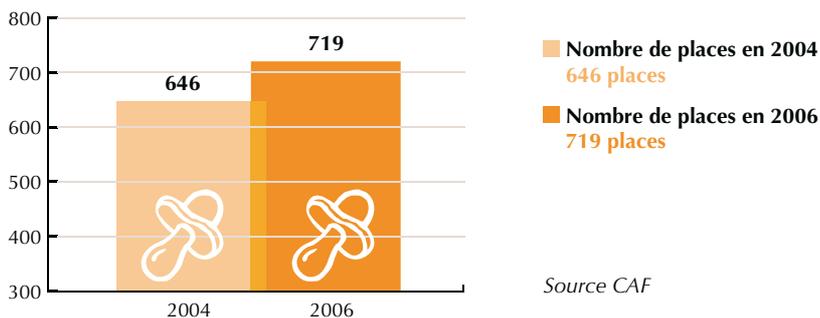
### > L'accueil collectif : une capacité en progression de 11 %

Les EAJE<sup>(1)</sup> regroupent diverses catégories d'équipements (multi-accueil, halte-garderie, crèche familiale), spécialement conçus et aménagés pour recevoir de façon occasionnelle ou régulière les enfants de moins de 6 ans.

En 2006, 37 EAJE<sup>(1)</sup> répartis sur l'ensemble du département proposaient à la population une offre de service d'une capacité d'accueil de 719 places.



### Évolution du nombre de places en accueil collectif

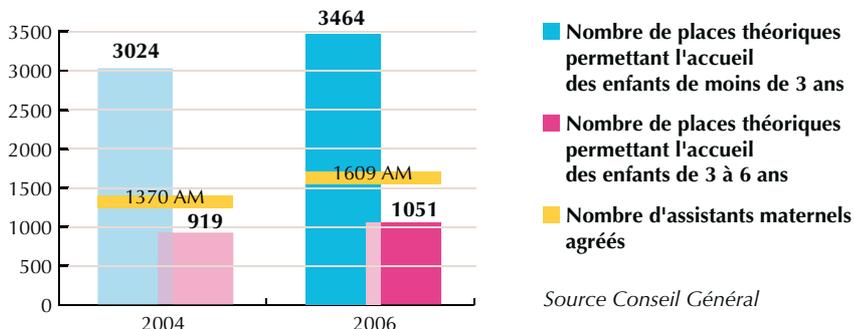


### > L'accueil individuel : une évolution de près de 15 %

Les assistants maternels qui accueillent les enfants à leur domicile doivent préalablement obtenir un agrément accordé par le Président du Conseil Général.



### Les assistants maternels agréés en 2006 et leur capacité d'accueil



### > 20 relais assistants maternels couvrent la quasi totalité du département en 2006

Le RAM<sup>(2)</sup> agréé par la CAF est un lieu d'information, d'animation et de rencontre entre parents, enfants et assistants maternels.

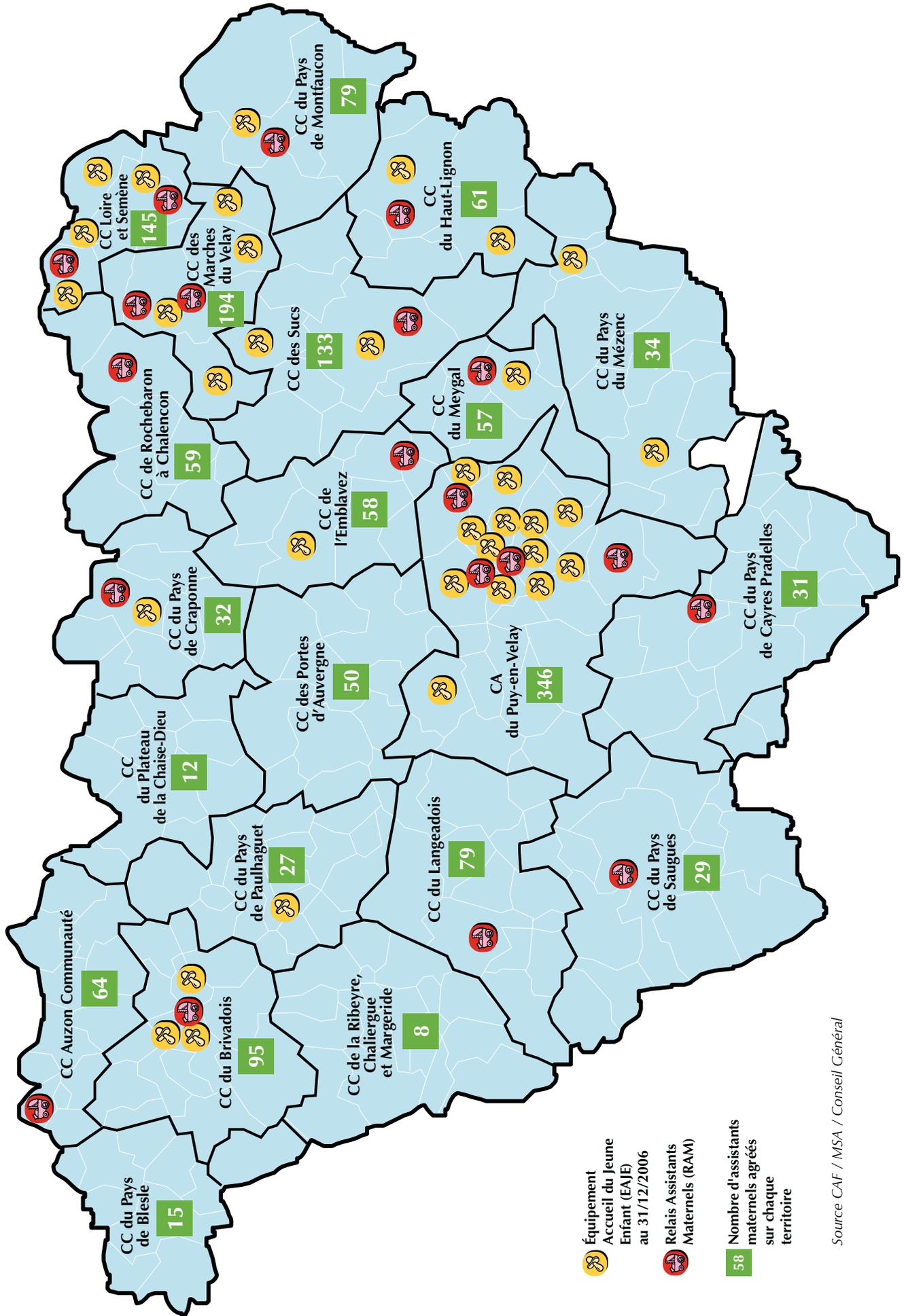
Des efforts sont à réaliser sur l'ouest du département pour assurer une couverture optimale des territoires.



### Évolution du nombre de RAM<sup>(2)</sup>



## > Localisation des services Petite Enfance en 2006 sur le département



Source CAF / MSA / Conseil Général



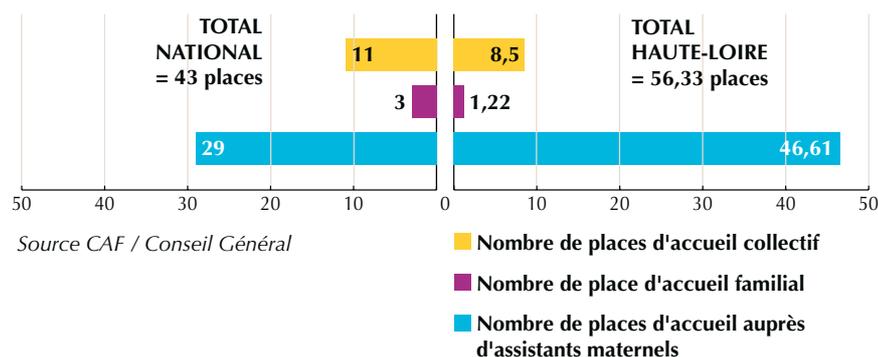
# Rapprochement offre / demande : des disparités territoriales à prendre en compte

## > Une capacité d'accueil théorique tournée à 83 % vers l'accueil individuel

Au total l'ensemble des trois modes de garde (accueil collectif, crèche familiale et assistants maternels) couvre 56 places pour 100 enfants.

La Haute-Loire a une capacité d'accueil nettement supérieure à la moyenne nationale.

Capacité d'accueil pour 100 enfants en France et en Haute-Loire

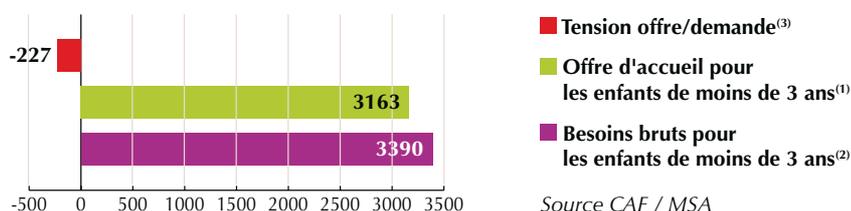


10

## > Un déficit d'offre d'accueil pour 227 enfants

Ce déficit est identifié sur le département de la Haute-Loire, dans l'hypothèse du maintien de la répartition des modes d'accueil identifiés en 2006.

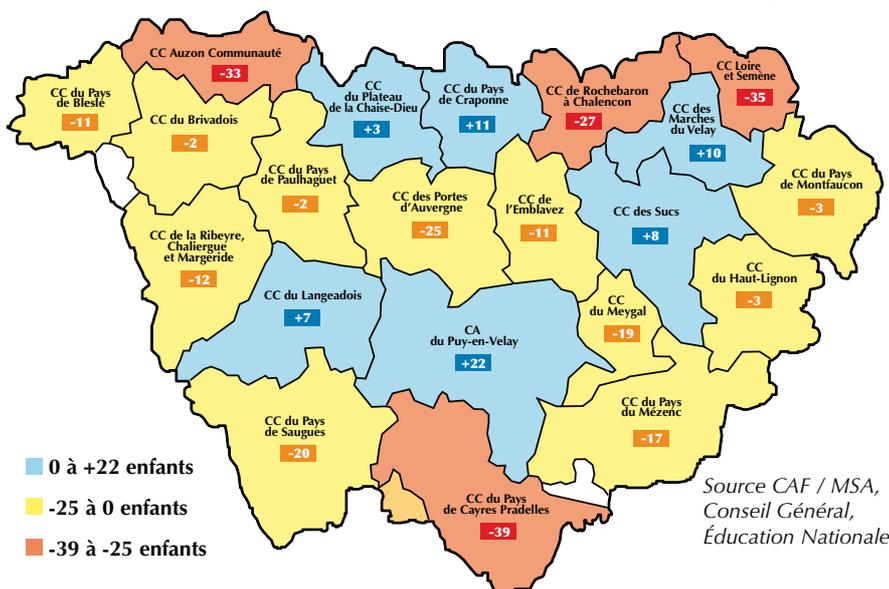
Tension offre/demande en nombre d'enfants



## > Une offre de services hétérogène

À l'échelle des communautés de communes, des disparités sont constatées, pour lesquelles des réponses devront être apportées dans le cadre du Schéma départemental d'accueil du jeune enfant.

Tension offre/demande avec scolarisation des 2-3 ans sur le département



### LEXIQUE

- (1) **Offre d'accueil** : enfants accueillis par un assistant maternel + enfants gardés au domicile des parents + enfants accueillis en accueil collectif (nombre de places x 2 (enfants par place) x 80 % (taux d'occupation retenu) – 10 % capacité d'accueil affectée aux 3-6 ans).
- (2) **Besoins bruts** : Nombre d'enfants de moins de 3 ans non scolarisés x taux d'activité féminine (59 %).
- (3) **Tension offre/demande** : Besoins bruts - offre d'accueil.



# Les orientations du Schéma départemental d'accueil du jeune enfant

Reflet d'une volonté politique affirmée, ce schéma départemental définit les objectifs et les orientations dans le champ de l'accueil du jeune enfant.

Il servira de base de travail entre tous les partenaires sur les territoires.

Outil opérationnel d'aide à la décision, il est mis à disposition de tous les acteurs de la Petite Enfance pour piloter leur projet.

	OBJECTIFS	ACTIONS
<b>Axes généraux</b>		
1	Adapter l'offre de service en fonction d'un diagnostic territorial prenant en compte les évolutions démographiques et assurer un pilotage départemental de l'offre de service.	Créer un <b>Observatoire Petite Enfance</b> à l'échelle départementale et par EPCI <sup>(1)</sup> (tableau de bord avec des données démographiques et de contexte).
2	Construire un cadre technique et réglementaire de qualité permettant le développement de dispositifs expérimentaux et innovants.	Elaborer des <b>protocoles départementaux de développement de services</b> .
3	Optimiser la gestion et l'organisation des différents modes d'accueil pour répondre aux besoins diversifiés des familles.	Développement d'un <b>système d'information</b> à destination des familles.
4	Prendre en compte de manière spécifique l'accueil des enfants : - dans un contexte familial d'insertion professionnelle ou de précarité, - dans un objectif d'accueil des enfants en situation de handicap.	Elaborer une <b>charte d'accueil</b> de l'enfant porteur de handicap.
<b>Besoins Emergents</b>		
5	Prendre en compte le besoin de soutien à la fonction parentale.	Expérimenter des <b>actions de soutien à la fonction parentale</b> à partir des structures et des services existants.
6	Développer et structurer l'accueil péri-scolaire et maintenir l'accueil occasionnel et d'urgence dans les structures collectives.	Soutenir les <b>accueils péri-scolaires</b> et envisager pour les territoires à faible population des réponses en lien avec les assistants maternels et les Relais Assistants Maternels.
<b>Gardes à horaires atypiques</b>		
7	Quantifier les besoins en modes de gardes atypiques et expérimenter des solutions innovantes pour répondre aux besoins repérés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une observation locale portée par les Relais Assistants Maternels</li> <li>- Formaliser un service de mise en relation entre parents et assistants maternels sur des demandes à des horaires atypiques</li> <li>- Assouplir les horaires d'ouvertures des structures d'accueil collectives sur des territoires ciblés</li> <li>- <b>Expérimenter la garde à domicile</b> pour des publics défavorisés en voie d'insertion.</li> </ul>
<b>Accueil des enfants de 2-3 ans</b>		
8	Mesurer les besoins liés à la non-scolarisation des enfants de 2-3 ans afin d'anticiper les réponses, planifier et envisager des modes d'accueil de remplacement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduire par territoire un <b>diagnostic partagé</b> entre tous les partenaires pour la recherche de solutions de remplacement adaptées</li> <li>- Expérimenter des <b>lieux d'accueil type jardin d'enfants</b> avec mise en commun de moyens : Éducation Nationale, collectivités territoriales, CAF, MSA</li> <li>- Augmenter les capacités d'accueil dans les structures collectives et au domicile des assistants maternels.</li> </ul>



**CAF de la Haute-Loire**  
10 avenue André Soulier  
43000 LE PUY-EN-VELAY  
Tél. 0 820 25 43 10  
[www.caf.fr](http://www.caf.fr)



**Conseil Général de la Haute-Loire**  
1, place Monseigneur de Galard - BP310  
43011 LE PUY EN VELAY  
Tél : 04 71 07 43 43  
[www.cg43.fr](http://www.cg43.fr)



**MSA de Haute-loire**  
11 boulevard Bertrand - BP 175  
430005 LE PUY-EN-VELAY CEDEX  
Tél. 04 71 07 23 23  
[www.msa43.fr](http://www.msa43.fr)

**Annexe 2 : Bilan démographique 2008 INSEE  
Première .n° 1220 janvier-2009**



# Bilan démographique 2008

## Plus d'enfants, de plus en plus tard

Anne Pla, division Enquêtes et études démographiques, Insee

**A**u 1<sup>er</sup> janvier 2009, la population de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer est estimée à 64,3 millions d'habitants. Avec 801 000 naissances, la France métropolitaine retrouve un niveau qu'elle n'avait plus atteint depuis 1981. La fécondité dépasse les deux enfants par femme en âge de procréer. Les naissances sont de plus en plus tardives : l'âge moyen à la maternité approche les 30 ans, soit deux années de plus qu'à la fin des années quatre-vingt. L'espérance de vie reste stable en 2008. Les personnes âgées sont de plus en plus nombreuses : 5,6 millions de personnes de 75 ans et plus vivent en France, soit un tiers de plus qu'il y a dix ans.

En 2008, la population résidant en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (Dom) augmente de 366 500 personnes (+ 0,6 %). Au cours de cette année, 834 000 enfants sont nés et 543 500 personnes sont décédées. L'accroissement naturel est ainsi de 290 500 personnes. Le solde migratoire est estimé à 76 000 personnes (*tableau 1*).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, 64,30 millions de personnes résident en France : 62,45 millions en

France métropolitaine et 1,85 million dans les départements d'outre-mer. Ces estimations de population tiennent compte des résultats définitifs du recensement qui fixe la population légale au 1<sup>er</sup> janvier 2006. De ce fait, les estimations de population du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 1<sup>er</sup> janvier 2008 ont été révisées (*encadré 1*).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, 770 000 habitants résident dans les collectivités d'outre-mer (Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis-et-Futuna, Saint-Martin et Saint-Barthélemy). Au total, la population des territoires français atteint ainsi 65,1 millions de personnes.

Au sein de l'Union européenne, la France se situe au deuxième rang par sa population, derrière l'Allemagne (82,1 millions d'habitants). 13 % des habitants de l'Union européenne résident en France.

La part des personnes de moins de vingt ans décroît dans la population, alors que celle des 65 ans ou plus progresse (*tableau 2*). C'est pour les plus âgés que la progression est la plus rapide. En dix ans, le nombre de personnes de 75 ans ou plus a augmenté d'un tiers, presque cinq fois plus vite que la population totale (+ 7 %). Dans le même temps, le nombre des moins de 20 ans restait quasiment stable, ne progressant que de 2 % en dix ans. Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, 8,7 % de la population a 75 ans ou plus.

### 1 Évolution générale de la situation démographique

en milliers

Année	Population au 1 <sup>er</sup> janvier	Naissances vivantes	Décès	Solde naturel	Solde migratoire évalué	Ajustement*
1999	60 123	775,8	547,3	+ 228,5	+ 63	+ 94
2000	60 508	807,4	540,6	+ 266,8	+ 72	+ 94
2001	60 941	803,2	541,0	+ 262,2	+ 87	+ 94
2002	61 385	792,7	545,2	+ 247,5	+ 97	+ 94
2003	61 824	793,0	562,5	+ 230,6	+ 102	+ 94
2004	62 251	799,4	519,5	+ 279,9	+ 105	+ 94
2005	62 731	806,8	538,1	+ 268,7	+ 92	+ 94
2006	63 186	829,3	526,9	+ 302,4	+ 90	0
2007 (p)	63 578	818,7	531,2	+ 287,5	+ 71	0
2008 (p)	63 937	834,0	543,5	+ 290,5	+ 76	0
2009 (p)	64 303	...	...	...	...	...

(p) résultats provisoires à fin 2008 pour les populations 2007, 2008 et 2009, ainsi que pour l'état civil 2008.

\* L'arrondi sur l'ajustement ne permet pas de retrouver la population de l'année suivante par simple sommation.

Champ : France.

Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

INSEE  
PREMIERE



INSEE

## La France, en tête des pays européens pour la fécondité

En 2008, 801 000 enfants sont nés en France métropolitaine et 33 000 dans les départements d'outre-mer. Il faut remonter presque une trentaine d'années en arrière, en 1981, pour retrouver un niveau aussi élevé en métropole. L'indice conjoncturel de fécondité (*définitions*) dépasse cette année le seuil de deux enfants par femme (*tableau 3*). Il progresse par rapport aux années précédentes : 200 enfants pour 100 femmes en âge de procréer en 2006, 198 en 2007 et 202 en 2008. La France est, avec l'Irlande, le pays de l'Union européenne où la fécondité est la plus forte.

## Des naissances... et des mariages de plus en plus tardifs

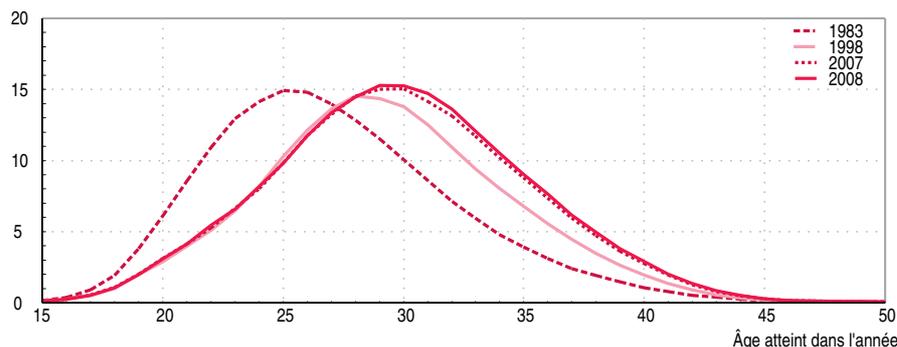
Le nombre de naissances progresse parce que les taux de fécondité par âge augmentent, alors que le nombre de femmes d'âge fécond diminue régulièrement depuis 25 ans : - 2 % en dix ans pour les femmes entre 20 et 40 ans, soit - 200 000 depuis 1999.

Si les taux de fécondité par âge étaient restés à leur niveau de 2007, il y aurait eu 17 000 naissances en moins cette année. C'est surtout aux âges relativement élevés, entre 30 et 40 ans, que la fécondité progresse (*graphique*). Les enfants nés en 2008 sont 21,5 % à avoir une mère âgée de 35 ans ou plus, ils étaient 20,0 % trois ans plus tôt, et 16,5 % il y a dix ans.

L'âge moyen à la maternité continue d'augmenter en 2008 : il atteint quasiment 30 ans, soit près de deux années de plus qu'il y a vingt ans. Cette tendance est générale en Europe, à l'exception des pays de l'Europe de l'Est récemment entrés dans l'Union européenne.

Les femmes nées en 1958, qui ont achevé leur vie féconde (bornée, par convention, à 50 ans), ont eu 2,13 enfants en moyenne, soit davantage que le seuil de renouvellement (*définitions*) de la population. À 40 ans, elles avaient déjà dépassé le seuil de 2 enfants par femme. Ce n'est plus le cas pour les générations plus récentes : les femmes nées en 1968, qui ont atteint 40 ans en 2008, n'ont eu en moyenne que 1,96 enfant à cet âge.

## Nombre de naissances vivantes pour 100 femmes de chaque âge



Lecture : pour 100 femmes de 25 ans, il y a eu 9,7 naissances en 2008 ; en 1983, 25 ans plus tôt, 100 femmes de 25 ans donnaient naissance à 14,9 enfants.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

## 2 Évolution de la population totale par groupe d'âges

Année	Population au 1 <sup>er</sup> janvier (en milliers)					Proportion (en %)		
	Moins de 20 ans	De 20 à 59 ans	De 60 à 64 ans	65 ans ou plus	75 ans ou plus	Moins de 20 ans	De 20 à 64 ans	65 ans ou plus
1999	15 594,8	32 314,8	2 792,0	9 421,1	4 177,8	25,9	58,4	15,7
2006	15 887,7	34 136,1	2 827,9	10 334,2	5 159,2	25,1	58,5	16,4
2007 (p)	15 902,1	34 164,9	3 120,3	10 391,2	5 307,5	25,0	58,7	16,3
2008 (p)	15 904,4	34 136,0	3 395,2	10 501,3	5 457,4	24,9	58,7	16,4
2009 (p)	15 916,5	34 110,9	3 644,9	10 631,2	5 573,4	24,8	58,7	16,5

(p) résultats provisoires à fin 2008.

Champ : France.

Source : Insee, estimations de population.

## 3 Taux de fécondité par groupe d'âges

Année	Nombre de naissances pour 100 femmes					Indicateur conjoncturel de fécondité <sup>1</sup>	Âge moyen des mères <sup>2</sup>
	15 - 24 ans	25 - 29 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 ans ou plus		
1998	3,1	12,9	10,8	4,6	0,5	177,9	29,3
2006 (p)	3,3	13,1	12,7	6,0	0,7	199,8	29,7
2007 (p)	3,2	12,8	12,7	6,1	0,7	197,7	29,8
2008 (p)	3,2	12,9	13,1	6,3	0,7	201,8	29,9

(p) résultats provisoires à fin 2008.

1. Voir les définitions.

2. Âge calculé pour une génération fictive de femmes qui aurait à tous les âges la fécondité de l'année considérée.

Lecture : en 2008, 100 femmes âgées de 30 et 34 ans (en âge atteint dans l'année) ont eu en moyenne 13,1 enfants ; 10 ans plus tôt, 100 femmes du même âge avaient donné naissance à 10,8 enfants.

Champ : France.

Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

## 4 Mariages selon l'état matrimonial antérieur et l'âge moyen au premier mariage

Année de mariage	Ensemble des mariages	État matrimonial antérieur des époux (en %)				Âge moyen au premier mariage <sup>1</sup>	
		Époux		Épouse		Hommes	Femmes
		Célibataire	Veuf ou divorcé	Célibataire	Veuve ou divorcée		
1998	278 525	81,8	18,2	83,0	17,0	29,8	27,7
2006 (p)	273 914	79,5	20,5	80,6	19,4	31,3	29,3
2007 (p)	273 669	79,3	20,7	80,5	19,5	31,5	29,5
2008 (p)	273 500	...	...	...	...	...	...

(p) résultats provisoires à fin 2008.

1. Âge moyen calculé pour une génération fictive d'hommes et de femmes qui aurait à tout âge les taux de primo-nuptialité calculés l'année considérée.

Lecture : en 2007, 79,3 % des hommes qui se sont mariés étaient célibataires auparavant. 19,5 % des femmes qui se sont mariées la même année étaient veuves ou divorcées.

Champ : France.

Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

Encadré 1

### Révision des estimations de population grâce aux résultats définitifs du recensement

#### La population du 1<sup>er</sup> janvier 2006 est révisée à la hausse

La population est estimée chaque année. Ces estimations annuelles sont révisées et deviennent définitives lorsque les résultats d'un nouveau recensement de la population sont disponibles. Jusqu'à présent, les résultats du dernier recensement général de population de 1999 servaient de base aux estimations de population. Chaque année, la population française par sexe et âge était actualisée à partir des statistiques de l'état civil relatives aux naissances et aux décès et d'une estimation du solde migratoire par sexe et âge.

Cette année, les premiers résultats définitifs du nouveau recensement permettent d'établir la population de référence au 1<sup>er</sup> janvier 2006 à partir des cinq premières enquêtes annuelles de recensement, collectées de 2004 à 2008. À cette date, la population légale de la France s'établit à 63 185 925 habitants, y compris les départements d'outre-mer (mais hors Saint-Martin et Saint-Barthélemy ; voir « *champ* »). La population de la France métropolitaine est, pour sa part, de 61 399 541 habitants. Par rapport aux dernières estimations publiées en janvier 2008, la population au 1<sup>er</sup> janvier 2006 est révisée à la hausse de 188 000 personnes pour la France et de 233 000 pour la France métropolitaine.

#### La qualité de la mesure

La population totale du territoire varie du fait des mouvements naturels (naissances et décès) et des mouvements migratoires (entrées et sorties du territoire). Mais la mesure n'étant jamais parfaite, même dans le cas de recensements qui sont des opérations à très grande échelle, un troisième facteur peut intervenir : la qualité de l'estimation, ou plus précisément son évolution, peut aussi expliquer une partie de la variation observée de population.

Ainsi, au recensement de 1999, une procédure spécifique avait été mise en place pour mieux traiter les risques de doubles comptes des étudiants qui pouvaient être recensés à la fois chez leurs parents et chez eux, quand ils disposaient de leur propre logement. Par ailleurs, avec l'évolution de la société, les personnes sont aussi devenues plus difficilement joignables. Ces deux facteurs contribuent à minorer la variation de population intercensitaire 1990-1999. À l'inverse, la nouvelle méthode de recensement permet de mieux suivre la collecte dans les grandes villes et de limiter le nombre de personnes qui ne sont pas recensées.

#### Ajustement intercensitaire, ajustements annuels

Sur la base du recensement de 1999, la population s'établissait à 60,1 millions en France au 1<sup>er</sup> janvier 1999. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la population observée a augmenté de 3,1 millions de personnes. Selon les statistiques de l'état civil, le mouvement naturel (naissances et décès) contribue à cette hausse pour 1,8 million d'habitants. Le solde migratoire y contribuerait, pour sa part, pour 0,6 million. Pour faire coïncider la variation de la population observée entre deux recensements et la variation de population déduite du solde naturel et du solde migratoire, un ajustement de 661 000 a été introduit. Un ajustement avait déjà été introduit après les recensements de 1968 et de 1999. De tels ajustements existent dans de nombreux pays et renvoient aux imprécisions inhérentes à toute opération statistique. Ils ne remettent pas en cause la qualité des recensements, qui restent les meilleures sources disponibles pour connaître l'effectif de la population et ses caractéristiques sociodémographiques.

#### La variation de la population entre les deux derniers recensements

	du 1 <sup>er</sup> janvier 1999 au 1 <sup>er</sup> janvier 2006
Variation totale	3 060 000
Mouvement naturel	1 780 000
Mouvement migratoire <sup>(1)</sup>	620 000
Ajustement <sup>(2)</sup>	660 000
Solde migratoire apparent <sup>(1)+(2)</sup>	1 280 000

Champ : France.

Sources : Insee, recensements de la population 1999 et 2006 et statistiques de l'état civil.

La révision de l'estimation de population au 1<sup>er</sup> janvier 2006 conduit à réviser également les estimations de population du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 1<sup>er</sup> janvier 2005. Pour cela, l'ajustement de 661 000 a été réparti de façon égale sur les sept années de la période, les estimations du mouvement naturel et du mouvement migratoire n'étant pas modifiées. Les estimations de population jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2006 inclus sont désormais définitives.

Les estimations de population au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et au 1<sup>er</sup> janvier 2008 sont également révisées cette année pour se caler sur le résultat définitif du recensement relatif au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Ces estimations restent cependant provisoires et seront révisées l'an prochain, avec la disponibilité de nouveaux résultats définitifs du recensement.

La progression du nombre de naissances hors mariage se poursuit en 2008. Devenues majoritaires en 2006, les naissances hors mariage représentent en 2008 plus de 52 % des naissances, soit 10 % de plus qu'il y a dix ans. 273 500 mariages ont été célébrés en France en 2008, dont 267 000 en France métropolitaine, autant qu'en 2007. En 2007, le nombre de premiers mariages a diminué au profit des remariages de veufs ou de divorcés (*tableau 4*). Poursuivant une tendance de long terme, l'âge moyen au premier mariage a encore augmenté en 2007 pour les deux conjoints : le marié a désormais en moyenne 31,5 ans lors d'un premier mariage, et la mariée 29,5 ans. En cinq ans, l'âge moyen au premier mariage a augmenté d'un an.

### Deux mariages pour un pacs

Créé en 1999, le pacte civil de solidarité (pacs) a progressé lentement jusqu'au rapprochement des régimes fiscaux du pacs et du mariage en 2005. De sa création jusqu'à fin 2007, 385 000 pacs ont été signés en France. Au cours des trois premiers trimestres de l'année 2008, 106 000 nouveaux pacs ont été conclus, soit 44 % de plus qu'au cours des trois premiers trimestres de 2007. Le nombre total de pacs conclus en 2008 devrait ainsi approcher les 140 000. Près de 94 % des pacs conclus en 2008 l'ont été par des partenaires de sexe opposé.

Encadré 2

### Une nouvelle pyramide des âges

Le recensement de la population fournit la répartition de la population totale selon le sexe et l'âge, appelée pyramide des âges. Entre deux recensements, la pyramide des âges est actualisée à l'aide des statistiques de l'état civil et des estimations de solde migratoire par sexe et âge. Jusqu'à l'an dernier, la pyramide des âges était basée sur les résultats du recensement de 1999.

La disponibilité des résultats définitifs du nouveau recensement conduit à réviser la pyramide des âges au 1<sup>er</sup> janvier 2006. La part des femmes est ainsi légèrement modifiée, passant de 51,4 % à 51,6 %. Cette révision modifie également légèrement la répartition par âge, en révisant à la baisse les effectifs des plus jeunes et des plus âgés.

## 5 Espérance de vie à divers âges et mortalité infantile

Année	Hommes					Femmes					Taux de mortalité infantile pour 1 000 enfants nés vivants
	0 an	1 an	20 ans	40 ans	60 ans	0 an	1 an	20 ans	40 ans	60 ans	
1998	74,7	74,1	55,5	36,8	20,0	82,4	81,7	63,0	43,6	25,3	4,8
2006 (p)	77,1	76,5	57,8	38,8	21,8	84,2	83,5	64,7	45,1	26,7	3,8
2007 (p)	77,4	76,7	58,0	39,0	21,9	84,4	83,7	64,8	45,3	26,9	3,8
2008 (p)	77,5	76,8	58,1	39,1	22,0	84,3	83,6	64,8	45,3	26,9	3,8

(p) résultats provisoires à fin 2008.

Lecture : en 2008, l'espérance de vie des hommes de 60 ans est de 22 ans. Ce chiffre représente le nombre moyen d'années restant à vivre aux hommes de 60 ans avec les conditions de mortalité à chaque âge observées en 2008.

Champ : France.

Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

Pour ces couples, il y a donc un pacs pour deux mariages, alors qu'en 2003, il y avait neuf fois plus de mariages que de pacs. Le taux de dissolution des pacs reste stable en 2008, autour de 13 %.

### L'espérance de vie reste stable en 2008

En 2008, 533 000 personnes sont décédées en France métropolitaine et 10 500 dans les départements d'outre-mer. Le nombre de décès progresse ainsi de 2,3 % par rapport à l'année précédente. Le vieillissement de la population explique en partie l'augmentation du nombre de décès. Toutefois, les gains d'espérance de vie à la naissance (*définitions*) sont quasiment nuls en 2008. L'espérance de vie recule même très légèrement chez les femmes (*tableau 5*).

Dans les conditions de mortalité à chaque âge observées actuellement, un garçon né en 2008 vivrait 77,5 ans et une fille 84,3 ans. L'espérance de vie des hommes en France est comparable à celle de la moyenne de l'Union européenne. En revanche, celle des femmes vivant en France est l'une des plus élevées.

Le taux de mortalité infantile (*définitions*), qui diminuait régulièrement

auparavant, s'est stabilisé ces trois dernières années au niveau de 3,8 pour 1000. La France occupe ainsi une place moyenne en Europe, où certains pays nordiques (Suède, Finlande) ont des taux de mortalité infantile inférieurs à 3 pour 1000.

### Sources

**État civil** : les statistiques sur les naissances, les mariages et les décès sont issues d'une exploitation des informations transmises par les mairies à l'Insee. Pour 2008, il s'agit d'une estimation provisoire réalisée à partir d'une enquête auprès d'un échantillon de grandes villes et d'informations partielles de l'état civil.

**Solde migratoire** : le solde migratoire, différence entre les entrées et les sorties du territoire, est estimé par l'Insee à partir d'informations parcellaires. Les statistiques administratives renseignent sur les entrées de ressortissants des pays hors Union européenne. Les sorties d'étrangers, les mouvements des Français et des ressortissants de l'Union européenne ne font pas l'objet de décomptes administratifs systématiques. L'Insee s'appuie donc sur les tendances appréciables à partir des recensements.

### Champ

Depuis juillet 2007, les deux îles de Saint-Martin et Saint-Barthélemy, jusqu'alors

parties intégrantes de la Guadeloupe, sont devenues des collectivités d'outre-mer. Elles ne sont plus comptabilisées avec les départements d'outre-mer. Toutes les séries, que ce soit pour la population ou pour les événements d'état civil, ont donc été recalculées pour la France, en excluant Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

### Définitions

**L'indicateur conjoncturel de fécondité** est la somme des taux de fécondité par âge observés une année donnée. Cet indicateur donne le nombre d'enfants moyen qu'aurait une femme tout au long de sa vie si les taux de fécondité observés à chaque âge l'année considérée demeuraient inchangés. Il est parfois exprimé en « nombre d'enfants pour 100 femmes ».

Le **renouvellement des générations** est assuré à la naissance si le nombre de filles dans la génération des enfants est égal au nombre de femmes dans la génération des parents. En l'absence de mortalité, 2,05 enfants par femme seraient suffisants pour assurer le remplacement d'une génération (2,05 et non 2 car il naît 105 garçons pour 100 filles).

**L'espérance de vie à la naissance** est égale à la durée de vie moyenne d'une génération fictive qui connaîtrait tout au long de son existence les conditions de mortalité par âge de l'année considérée.

Le **taux de mortalité infantile** est le rapport entre le nombre d'enfants décédés à moins d'un an et l'ensemble des enfants nés vivants.

### Bibliographie

Desplanques G., « Avantages et incertitudes des enquêtes annuelles de recensement », *Population* n° 3, Ined, 2008.

Héran F., Toulemon L., « Que faire quand la population recensée ne correspond pas à la population attendue ? », *Population et société* n° 411, Ined, avril 2005.

INSEE PREMIÈRE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) (rubrique Publications)

Pour vous abonner aux avis de parution : <http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=abonnements/liste-abonnements.htm>

## BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

À RETOURNER À : INSEE/CNGP, Service Abonnement - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1  
Tél. : 03 22 97 31 70 Fax : 03 22 97 31 73

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2009

Abonnement annuel :  74 € (France)  92 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : \_\_\_\_\_ Activité : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_ Tél : \_\_\_\_\_

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : \_\_\_\_\_ €.

Date : \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

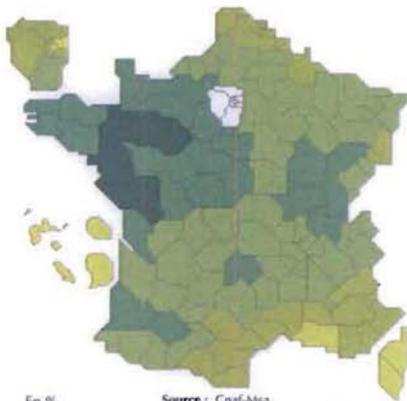
Direction Générale :  
18, Bd Adolphe-Pinard  
75675 Paris cedex 14  
Directeur de la publication :  
Jean-Philippe Cotis  
Rédacteur en chef :  
Gilles Rotman  
Rédacteurs :  
C. Dulon, A.-C. Morin,  
C. Perrel, C. Pfister  
Maquette : É. Houël  
Code Sage IP091220  
ISSN 0997 - 3192  
© INSEE 2009



**Annexe 3 : L'offre d'accueil du jeune enfant en  
2007. Observatoire de la petite enfance  
de la CNAF. Données statistiques**



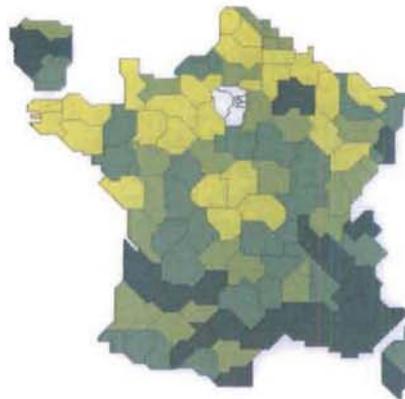
**Part des enfants de moins de 3 ans dont la famille bénéficie de l'Afeama ou du Cmg assistant maternel au 31 décembre 2007**



En %  
 ■ de 1,6 à 10,5  
 ■ de 10,5 à 19,5  
 ■ de 19,5 à 29,5  
 ■ de 29,5 à 39,5  
 ■ de 39,2 à 45,5

Source : Cnaf-Msa.  
 Champ : France métropolitaine et Dom. Le cumul des prestations légales n'a pas été pris en compte. Il s'agit de la part des enfants de moins de 3 ans dont les familles bénéficient de la Paje - Cmg am ou Afeama dans la population des moins de 3 ans des Caf et des Msa.

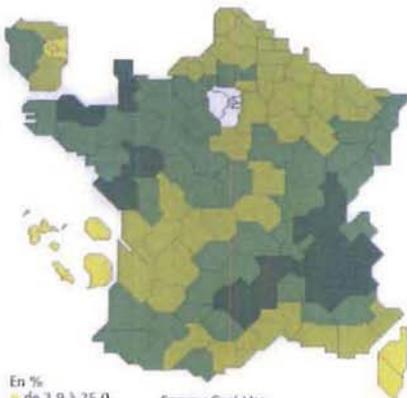
**Nombre de places d'accueil collectif pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2006**



■ 1 - 6 (22 départements)  
 ■ 6 - 8 (22 départements)  
 ■ 8 - 11 (27 départements)  
 ■ 11 - 32 (25 départements)

Source : Drees-enquête Pmi 2006, France métropolitaine.  
 Champ : Établissements d'accueil collectif. Les jardins d'enfants qui accueillent des enfants de moins de 3 ans sont exclus du champ.

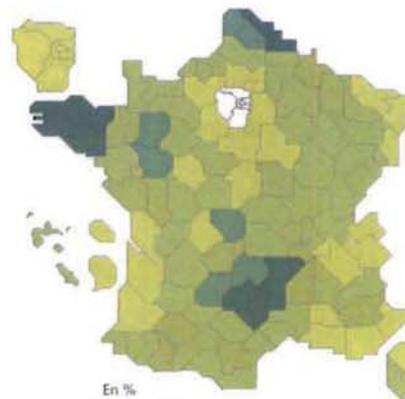
**Part des enfants de moins de 3 ans dont la famille bénéficie de l'Ape ou du Cica au 31 décembre 2007**



En %  
 ■ de 3,9 à 25,0  
 ■ de 25,0 à 31,0  
 ■ de 31,0 à 37,0  
 ■ de 37,0 à 42,7

Source : Cnaf-Msa.  
 Champ : France métropolitaine et Dom. Le cumul des prestations légales n'a pas été pris en compte. Il s'agit de la part des enfants de moins de 3 ans dont les familles bénéficient de la Paje Cica ou Cica ou de l'Ape dans la population des moins de 3 ans des Caf et Msa.

**Taux de scolarisation à 2 ans à la rentrée 2007**



En %  
 ■ 1,4 - 14,9  
 ■ 15 - 29,9  
 ■ 30 - 39,9  
 ■ 40 - 49,9  
 ■ 50 - 61,7

Source : Men, 2007.  
 Champ : France métropolitaine et Dom.

**Annexe 4 : L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007. Etudes et résultats, DREES, n°681 février 2009**



# Études et Résultats

N° 681 • février 2009

## L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007

Fin 2007, la France métropolitaine compte près de 10 000 établissements d'accueil collectif (crèches collectives, haltes-garderies, jardins d'enfants et établissements multi-accueil) et services d'accueil familial, anciennement appelés « crèches familiales ». Globalement, leur offre d'accueil a augmenté de 5 000 places par rapport à 2006. Elle est soutenue par le dynamisme des établissements multi-accueil, qui sont de plus en plus nombreux (10 %) et proposent de plus en plus de places (9 %). L'offre des structures mono-accueil (crèches, haltes-garderies et jardins d'enfants) continue quant à elle de diminuer, de même que celle des services d'accueil familial. Les établissements multi-accueil représentent désormais plus de la moitié de l'ensemble des capacités d'accueil collectif des jeunes enfants.

Les disparités de taux d'équipements entre départements sont importantes. Les départements de la région parisienne et ceux du sud-est de la France combinent un nombre de places d'accueil collectif et familial supérieur à la moyenne nationale, contrairement à ceux de la moitié nord de la France. L'offre des assistantes maternelles, deux fois supérieure à celle de l'accueil collectif et familial, est plus développée dans les départements faiblement pourvus en places d'accueil collectif et familial et modifie la répartition nationale de l'offre d'accueil totale.

### Guillaume BAILLEAU

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)  
Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville  
Ministère de la Santé et des Sports  
Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique

**S**elon l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants menée par la DREES en 2007<sup>1</sup>, les deux tiers des jeunes enfants de moins de 3 ans sont gardés principalement par un de leurs parents ou par un autre membre de leur famille pendant la semaine. 20 % sont gardés principalement par une assistante maternelle agréée par le conseil général, dont 2 % au sein d'un service d'accueil familial : dans ce cas, les assistantes maternelles gardent les enfants à leur domicile, mais elles sont employées par une collectivité ou une association et se rendent à intervalles réguliers dans un établissement collectif pour certaines activités (encadré 1). 8 % des enfants de moins de 3 ans sont accueillis à titre principal en établissements collectifs. Outre ces principaux modes de garde, il existe des alternatives : les enfants peuvent être gardés par une personne employée au domicile de leurs parents (2 % des cas) ; ils peuvent également être scolarisés dès 2 ans. Selon le ministère de l'Éducation nationale, 168 000 enfants de 2 ans ont été accueillis en maternelle lors de la rentrée 2007 (182 000 en 2006)<sup>2</sup>. Pour la majorité de ces enfants, la scolarisation est partielle et se cumule avec un autre mode de garde. Cependant, pour 2 % des enfants de moins de 3 ans, soit 47 000 enfants<sup>3</sup>, l'accueil en maternelle est le mode de garde principal.

Les résultats présentés dans cette étude sont issus de l'enquête annuelle de la DREES auprès des services de Protection maternelle et infantile (PMI) des départements<sup>4</sup> qui, dans le cadre de leurs missions, exercent un rôle d'agrément, de surveillance et de contrôle des assistantes maternelles et des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans (encadré 2). Ces structures se caractérisent par une diversité d'établissements et une pluralité de modes d'accueil. Les

crèches (pour les enfants de moins de 3 ans) et les jardins d'enfants (pour les enfants de 3 à 6 ans) offrent des places d'accueil régulier. Les haltes-garderies, destinées aux enfants de moins de six ans, proposent des places d'accueil occasionnel. Enfin, il existe des établissements multi-accueil qui offrent au sein d'une même structure un accueil régulier ou occasionnel, collectif ou familial. L'objectif est d'étudier l'évolution de la capacité d'accueil des établissements collectifs et la complémentarité de cette offre avec celle des assistantes maternelles.

### **Structures collectives mono-accueil : une offre en constante diminution**

En 2007, le nombre d'établissements mono-accueil (crèches collectives, haltes-garderies et jardins d'enfants) enregistre une baisse de 5 % (tableau 1), s'inscrivant ainsi dans la tendance globale observée depuis 2003 (-6 % par an en moyenne). Les crèches sont en 2007 à peine moins nombreuses qu'en 2006 (-1 %). Les haltes-garderies continuent de diminuer régulièrement (-10 %), tandis que le nombre de jardins d'enfants reste inférieur à 200.

Les crèches collectives offrent en moyenne sensiblement plus de places que les haltes-garderies, qui sont de plus petite taille : 90 % des haltes-garderies ont moins de 20 places, ce qui n'est le cas que de 21 % des crèches collectives. En revanche, 55 % des crèches proposent plus de 40 places par unité (tableau 2). Au total, la capacité d'accueil des structures mono-accueil continue de se réduire : le nombre de places proposées par ces structures a diminué de 4 % en 2007, confirmant la tendance observée depuis 2003 (-5 % par an en moyenne). Sur les 134 000 places offertes par ces établissements, 68 % sont des places de crèches, 27 % de haltes-garderies et 5 % de jardins d'enfants (tableau 3).

1. Sévane Ananian et Isabelle Robert-Bobée, « Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007 », *Études et résultats*, DREES, n° 678, février.

2. Sources : enquêtes dans les écoles publiques et privées de l'enseignement préélémentaire et élémentaire, DEPP.

3. Sources : enquête Modes d'accueil et de garde des jeunes enfants, DREES.

4. Ces résultats portent sur l'année 2007 en France métropolitaine. Ils sont provisoires et reposent sur les informations transmises par 88 départements, les données des autres départements ayant fait l'objet d'estimations. Les résultats France entière définitifs et détaillés par département de l'année 2007 seront disponibles dans le document de travail « L'offre d'accueil collectif et familial des enfants de moins de 6 ans en 2007 », à paraître.

■ TABLEAU 1

### Nombre d'établissements d'accueil collectif et de services d'accueil familial pour enfants de moins de 6 ans

Type de structures	Nombre d'établissements					Taux de croissance (%)	Taux de croissance annuel moyen (%)
	2003	2004	2005	2006	2007	2006-2007	2003-2007
<b>Structures mono-accueil</b>	<b>5 666</b>	<b>5 298</b>	<b>4 913</b>	<b>4 595</b>	<b>4 350</b>	<b>-5,3</b>	<b>-6,4</b>
<b>Crèches collectives</b>	<b>2 548</b>	<b>2 401</b>	<b>2 277</b>	<b>2 105</b>	<b>2 077</b>	<b>-1,3</b>	<b>-5,0</b>
Traditionnelles de quartier	2 114	1 989	1 885	1 719	1 731	0,7	-4,9
Traditionnelles de personnel	209	217	206	204	164	-19,6	-5,9
Parentales	225	195	186	182	182	0,0	-5,2
<b>Haltes garderies</b>	<b>2 911</b>	<b>2 699</b>	<b>2 449</b>	<b>2 303</b>	<b>2 083</b>	<b>-9,6</b>	<b>-8,0</b>
Traditionnelles	2 711	2 555	2 315	2 190	1 982	-9,5	-7,5
Parentales	200	144	134	113	101	-10,8	-15,7
<b>Jardins d'enfants</b>	<b>207</b>	<b>198</b>	<b>187</b>	<b>187</b>	<b>190</b>	<b>1,6</b>	<b>-2,1</b>
<b>Structures multi-accueil</b>	<b>2 712</b>	<b>3 273</b>	<b>3 915</b>	<b>4 360</b>	<b>4 779</b>	<b>9,6</b>	<b>15,2</b>
Traditionnelles de quartier	2 103	2 716	3 363	3 811	4 123	8,2	18,3
Traditionnelles de personnel*					60	-	-
Parentales	411	349	329	311	306	-1,5	-7,1
Collectives/familiales	198	208	223	238	290	21,8	10,0
<b>Total Accueil collectif</b>	<b>8 378</b>	<b>8 571</b>	<b>8 827</b>	<b>8 955</b>	<b>9 129</b>	<b>1,9</b>	<b>2,2</b>
Services d'accueil familial (hors structures collectives familiales)	914	875	848	842	799	-5,1	-3,3
<b>Total établissements</b>	<b>9 292</b>	<b>9 446</b>	<b>9 676</b>	<b>9 797</b>	<b>9 928</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>

\* Les structures multi-accueil de personnel sont introduites dans le questionnaire en 2007. Avant cette date, ces établissements étaient répartis entre les établissements de personnel mono-accueil et les structures multi-accueil.

Champ • France métropolitaine.

Sources • Enquêtes PMI, DREES.

■ TABLEAU 2

### Répartition des établissements d'accueil collectif et des services d'accueil familial pour enfants de moins de 6 ans selon leur taille au 31 décembre 2007

Type de structure	% d'établissements ayant...				Ensemble
	moins de 20 places	21 à 40 places	41 à 60 places	plus de 60 places	
<b>Structures mono-accueil</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>100</b>
<b>Crèches collectives</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>100</b>
Traditionnelles de quartier	15	26	35	24	100
Traditionnelles de personnel	13	24	40	23	100
Parentales	96	4	0	0	100
<b>Haltes-garderies</b>	<b>87</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Traditionnelles	87	12	1	0	100
Parentales	99	1	0	0	100
<b>Jardins d'enfants</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Structures multi-accueil</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
Traditionnelles de quartier	46	39	10	5	100
Traditionnelles de personnel	21	50	19	10	100
Parentales	89	10	1	0	100
Collectives/familiales	5	34	23	38	100
<b>Services d'accueil familial</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Champ • France métropolitaine.

Sources • Enquêtes PMI, DREES.

Une grande partie de la réduction du nombre d'établissements mono-accueil résulte de leur transformation en établissements multi-accueil. La prestation de service unique (PSU), généralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2005, propose un financement horaire des places, ce qui a pu conduire les établissements à proposer plusieurs types d'accueil (régulier et occasionnel) pour répondre aux besoins des familles, et par conséquent à devenir des établissements multi-accueil.

### Développement toujours soutenu du multi-accueil : plus de la moitié des capacités d'accueil collectif

Les structures multi-accueil connaissent un développement très soutenu qui compense la baisse des établissements mono-accueil (crèches, haltes-garderies et jardins d'enfants) (graphique 1). Pour la première fois depuis 2003, elles sont en 2007 plus nombreuses que le total des structures mono-accueil, avec une augmentation de 10 %. Les établissements multi-accueil sont de taille moyenne : 46 % offrent moins de 20 places et seulement 17 % plus de 40 places.

De même, en termes de capacités d'accueil, l'offre des structures multi-accueil dépasse pour la première fois en 2007 celle des établissements mono-accueil (136 000 places contre 134 000), avec une hausse de 9 %.

Grâce au dynamisme de l'offre multi-accueil, l'ensemble de l'offre d'accueil collectif, qui comprend à la fois les structures mono-accueil et multi-accueil, évolue à la hausse en 2007 : le nombre d'établissements et le nombre de places ont augmenté de 2 %<sup>5</sup> (soit 174 nouveaux établissements et 5 900 places de plus). Cette croissance s'inscrit dans une tendance globale observée depuis 1993. Cependant, cette croissance s'est accélérée depuis le début des années 2000 : sur les 71 000 places créées depuis 1993, près de 45 500 ont été créées à partir de l'année 2000, dont 29 000 entre 2003 et 2007 (graphique 2).

5. À titre de comparaison, la population des moins de 3 ans au 1<sup>er</sup> janvier augmente de 1,3 % entre 2006 et 2007, selon l'INSEE.

■ TABLEAU 3

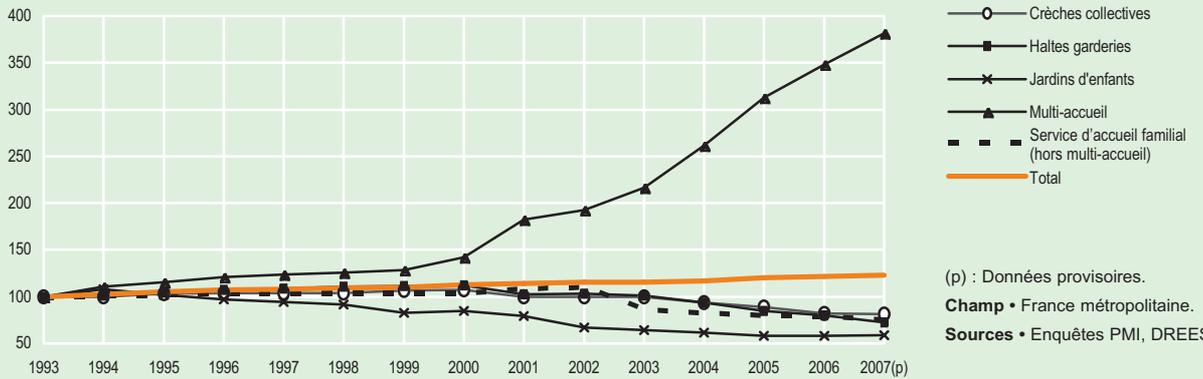
**Nombre de places d'accueil collectif et en accueil familial pour enfants de moins de 6 ans**

Type de places par structure	Nombre de places					Taux de croissance (%)	Taux de croissance annuel moyen (%)
	2003	2004	2005	2006	2007	2006-2007	2003-2007
<b>Structures mono-accueil</b>	<b>166 466</b>	<b>157 751</b>	<b>147 758</b>	<b>139 345</b>	<b>134 055</b>	<b>-3,8</b>	<b>-5,3</b>
<b>Crèches collectives</b>	<b>107 542</b>	<b>103 752</b>	<b>98 648</b>	<b>92 950</b>	<b>90 902</b>	<b>-2,2</b>	<b>-4,1</b>
Traditionnelles de quartier	92 555	88 520	84 152	79 041	79 165	0,2	-3,8
Traditionnelles de personnel	11 598	12 300	11 708	11 189	8 987	-19,7	-6,2
Parentales	3 389	2 932	2 788	2 720	2 750	1,1	-5,1
<b>Haltes garderies</b>	<b>50 502</b>	<b>45 880</b>	<b>41 302</b>	<b>38 794</b>	<b>35 711</b>	<b>-7,9</b>	<b>-8,3</b>
Traditionnelles	47 767	43 871	39 395	37 104	34 190	-7,9	-8,0
Parentales	2 735	2 009	1 907	1 690	1 521	-10,0	-13,6
<b>Jardins d'enfants</b>	<b>8 422</b>	<b>8 119</b>	<b>7 808</b>	<b>7 601</b>	<b>7 443</b>	<b>-2,1</b>	<b>-3,0</b>
<b>Structures multi-accueil</b>	<b>74 435</b>	<b>89 362</b>	<b>108 964</b>	<b>124 776</b>	<b>135 949</b>	<b>9,0</b>	<b>16,3</b>
Traditionnelles de quartier	57 910	75 288	95 427	111 452	119 139	6,9	19,8
Traditionnelles de personnel	-	-	-	-	2 306	-	-
Parentales	6 721	6 516	5 997	5 503	5 535	0,6	-4,7
Collectives/familiales	9 804	7 558	7 540	7 821	8 969	14,7	-2,2
<b>Total accueil collectif</b>	<b>240 901</b>	<b>247 113</b>	<b>256 721</b>	<b>264 121</b>	<b>270 004</b>	<b>2,2</b>	<b>2,9</b>
<b>Accueil familial</b>	<b>62 192</b>	<b>62 449</b>	<b>62 153</b>	<b>61 346</b>	<b>60 514</b>	<b>-1,4</b>	<b>-0,7</b>
dont places en multi-accueil collectif/familial	nd*	nd*	7 872	7 303	8 542	17,0	-
dont places en services d'accueil familial	nd*	nd*	54 281	54 043	51 972	-3,8	-
<b>Total places</b>	<b>303 093</b>	<b>309 562</b>	<b>318 874</b>	<b>325 467</b>	<b>330 518</b>	<b>1,6</b>	<b>2,2</b>

\* nd : données non disponibles.  
**Champ** • France métropolitaine.  
**Sources** • Enquêtes PMI, DREES.

■ GRAPHIQUE 1

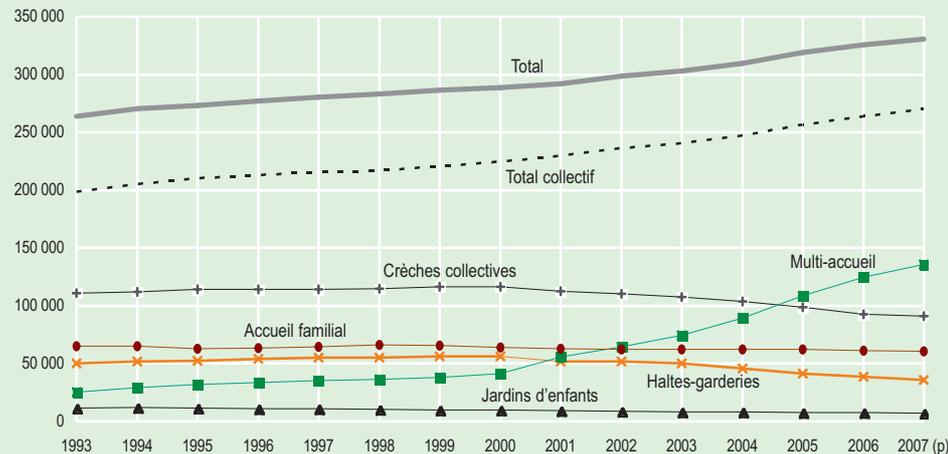
**Évolution du nombre d'établissements d'accueil collectif et de services d'accueil familial pour les enfants de moins de 6 ans (base 100 en 1993)**



(p) : Données provisoires.  
**Champ** • France métropolitaine.  
**Sources** • Enquêtes PMI, DREES.

■ GRAPHIQUE 2

**Évolution du nombre de places d'accueil collectif et en accueil familial pour enfants de moins de 6 ans**



(p) : Données provisoires.  
**Champ** • France métropolitaine.  
**Sources** • Enquêtes PMI, DREES.

## Les modes d'accueil collectif et familial

Les établissements et les services d'accueil, outre leur fonction d'accueil, ont pour mission de veiller à la santé, à la sécurité, au bien-être ainsi qu'au développement des enfants qui leur sont confiés (décret du 20 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans). La création de ces établissements est préalablement soumise à autorisation du président du conseil général pour les structures de droit privé, et avis pour celles créées par les collectivités publiques, notamment les communes. La prise en charge des enfants est assurée par une équipe pluridisciplinaire, composée notamment d'éducateurs de jeunes enfants, d'auxiliaires de puériculture et dirigée par un médecin, une puéricultrice ou, pour les structures de 40 places au plus, un éducateur de jeunes enfants.

### Une gestion qui relève principalement des communes

La gestion des établissements d'accueil collectif relève pour l'essentiel des collectivités territoriales (principalement les communes) ou des associations du type loi de 1901. D'autres organismes tels que les caisses d'allocations familiales (CAF), les organismes privés à but lucratif, les mutuelles, les comités d'entreprises peuvent également intervenir dans ce domaine, mais beaucoup plus rarement.

En 2007, 80 % des crèches de quartier sont gérées par des collectivités territoriales (70 % par des communes et 10 % par les départements) et 20 % par des associations. Les communes sont aussi, à plus de 85 %, responsables de la gestion des services d'accueil familial. Concernant les haltes-garderies traditionnelles, 60 % sont gérées par des communes, plus de 30 % par des associations et 5 % par les CAF. De même, 60 % des établissements multi-accueil traditionnels relèvent des communes et 40 % des associations. En revanche, les structures parentales adoptent dans leur quasi-totalité un mode de gestion associatif.

### Les crèches collectives (accueil régulier d'enfants de moins de 3 ans)

Les crèches collectives sont conçues et aménagées pour recevoir dans la journée, collectivement et de façon régulière, des enfants de moins de 3 ans.

- Les *crèches traditionnelles de quartier* sont implantées à proximité du domicile de l'enfant et ont une capacité d'accueil limitée à 60 places par unité. Elles sont ouvertes de 8 à 12 heures par jour, fermées la nuit, le dimanche et les jours fériés.
- Les *crèches traditionnelles de personnel* sont implantées sur le lieu de travail des parents et adaptent leurs horaires à ceux de l'entreprise ou de l'administration (par exemple l'hôpital). Leur capacité d'accueil est également de 60 places maximum par unité.
- Les *crèches parentales* sont gérées par les parents eux-mêmes : regroupés en association de type loi 1901, ils s'occupent à tour de rôle des enfants de moins de 3 ans. Leur capacité d'accueil globale, de 20 places maximum, peut à titre exceptionnel être portée à 25 places par décision du président du conseil général, eu égard aux besoins des familles.

### Les haltes-garderies (accueil occasionnel d'enfants de moins de 6 ans)

Les haltes-garderies accueillent ponctuellement des enfants de moins de 6 ans. Elles permettent notamment d'offrir aux enfants de moins de 3 ans des temps de rencontre et d'activité communs avec d'autres enfants, les préparant progressivement à l'entrée à l'école maternelle. Comme pour les crèches collectives, on distingue les haltes-garderies traditionnelles pouvant offrir au maximum 60 places par unité et les haltes-garderies à gestion parentale, limitées à 20 places (25 places par dérogation).

### Les jardins d'enfants (accueil régulier d'enfants de 3 à 6 ans)

Les jardins d'enfants accueillent, de façon régulière, des enfants âgés de 3 à 6 ans. Conçus comme une alternative à l'école maternelle, ces établissements doivent assurer le développement des capacités physiques et mentales des enfants par des exercices et des jeux. Ils peuvent éventuellement recevoir des enfants dès l'âge de 2 ans. Leur capacité d'accueil peut atteindre 80 places par unité.

### Les établissements multi-accueil

Les établissements multi-accueil proposent au sein d'une même structure différents modes d'accueil d'enfants de moins de 6 ans. Ils offrent fréquemment une combinaison de plusieurs modes d'accueil collectifs : des places d'accueil régulier (de type crèche ou jardins d'enfants), des places d'accueil occasionnel (de type halte-garderie) ou des places d'accueil polyvalent (utilisées selon les besoins tantôt pour de l'accueil régulier, tantôt pour de l'accueil occasionnel). Ces structures peuvent être gérées de façon traditionnelle ou par des parents : leurs capacités d'accueil s'élevaient dans le premier cas à 60 places et dans le second à 20 places (25 par dérogation). Certains de ces établissements assurent aussi à la fois de l'accueil collectif et familial : dans ce cas, leur capacité globale d'accueil est limitée à 100 places.

### Les services d'accueil familial (crèches familiales)

Les crèches familiales regroupent des assistantes maternelles agréées qui accueillent les enfants à leur domicile pendant une partie de la journée et se rendent à intervalles réguliers dans un établissement collectif pour différentes activités. Elles sont supervisées et gérées comme les crèches collectives. Les assistantes maternelles y travaillant sont rémunérées par la collectivité locale ou l'organisme privé qui les emploie. La capacité d'accueil des crèches familiales ne peut être supérieure à 150 places.

## Les services d'accueil familial : une offre cinq fois moins importante que l'accueil collectif

En 2007, les services d'accueil familial (plus communément appelées crèches familiales) et une petite partie des structures multi-accueil (6 %) proposent 60 500 places d'accueil familial au domicile d'assistantes maternelles, soit une part réduite de l'accueil des enfants de moins de six ans, en regard des 270 000 places d'accueil collectif.

Au total, le nombre de places d'accueil familial tend à diminuer (-1 % en 2007 et en moyenne chaque année entre 2003 et 2007), et ce malgré le développement des places chez les assistantes maternelles rattachées à un établissement multi-accueil collectif et familial. Parallèlement, le nombre des assistantes maternelles employées par les structures d'accueil familial diminue également : elles sont ainsi 23 000 à exercer dans ce cadre en 2007, chacune offrant en moyenne 2,6 places.

Les services d'accueil familial, également moins nombreux en 2007 (799 contre 842 en 2006), ont une capacité d'accueil moyenne nettement supérieure aux autres établissements : 10 % d'entre eux comptent moins de 20 places et 39 % proposent plus de 60 places. Mais il s'agit ici d'une capacité répartie dans les domiciles des assistantes maternelles rattachées au service, les temps de regroupements des enfants étant minoritaires pour l'accueil familial (par petits groupes, de l'ordre d'un jour par semaine pour chaque enfant).

## Accueil collectif et familial : des capacités diversement réparties sur le territoire

Si l'on définit le taux d'accueil comme le nombre moyen de places pour 100 enfants de moins de trois ans, les disparités entre départements restent importantes.

En France métropolitaine en 2007, le taux d'accueil collectif,

## Répartition géographique de moins de 3 ans

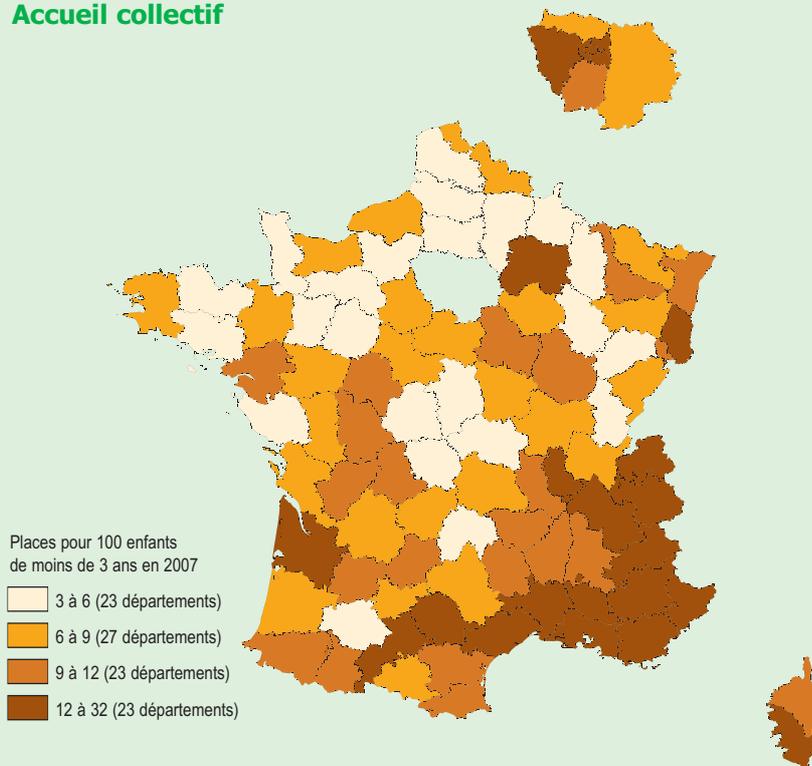
hors jardins d'enfants<sup>6</sup>, est de 11 places ; il varie de 3 à 32 places selon les départements (carte 1). Entre 2006 et 2007, 60 départements métropolitains ont enregistré une augmentation du nombre de leurs places d'accueil collectif : pour 48 d'entre eux, la progression est supérieure à la moyenne (2 %), dépassant même 15 % pour une dizaine d'entre eux. Seuls Paris et deux de ses départements limitrophes, les Hauts-de-Seine et le Val-de-Marne, disposent de plus de 20 places d'accueil collectif pour 100 enfants de moins de 3 ans. Les autres départements où le taux d'accueil collectif dépasse la moyenne nationale sont essentiellement situés dans les régions du sud de la France : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées. Plus généralement, les départements les plus urbains sont les mieux dotés en accueil collectif<sup>7</sup>.

Le taux d'accueil familial s'établit à 2,6 places en 2007 mais il varie de 0 à 10 selon les départements (carte 2). Seuls sept départements offrent plus de 5 places pour 100 enfants de moins de 3 ans, les quatre départements de la grande couronne parisienne (Essonne, Val-d'Oise, Yvelines et Seine-et-Marne) étant les mieux dotés.

Si l'on considère à la fois l'accueil collectif et familial, il apparaît que les départements qui présentent les plus faibles taux d'accueil se situent dans la moitié nord de la France, et plus particulièrement dans la Haute-Marne, la Meuse et le Pas-de-Calais : leur taux d'accueil collectif est inférieur à 6 places et leur taux d'accueil familial ne dépasse pas une place. Globalement, sur l'ensemble de la métropole, 40 départements offrent une capacité globale d'accueil en établissements collectifs et services familiaux inférieure à 10 places pour 100 enfants de moins de 3 ans et 50 départements ont un taux d'accueil inférieur à 11 places.

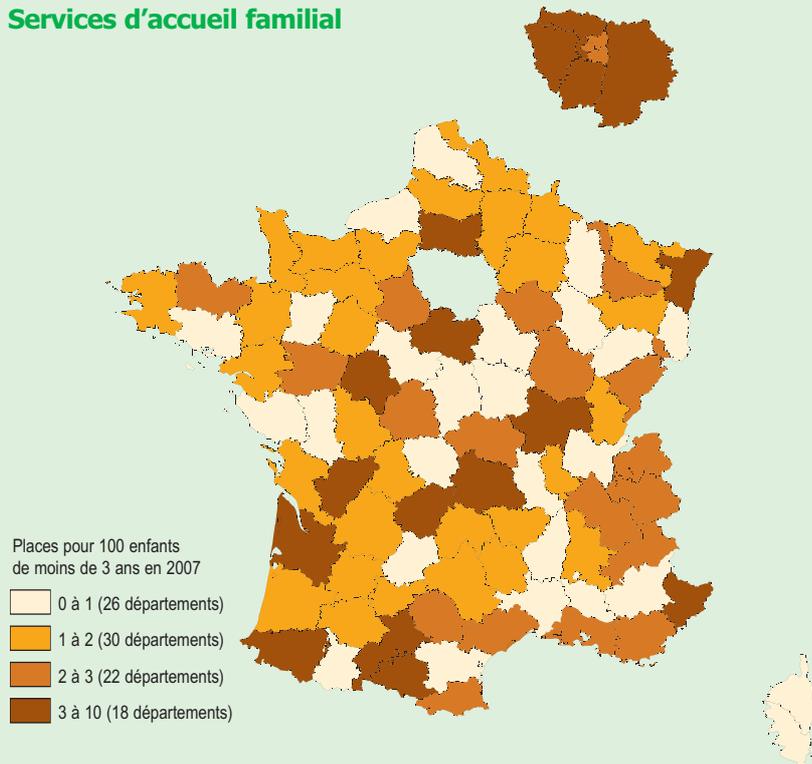
CARTE 1

### Accueil collectif



CARTE 2

### Services d'accueil familial



Champ • France métropolitaine. Sources • Enquêtes PMI, DREES

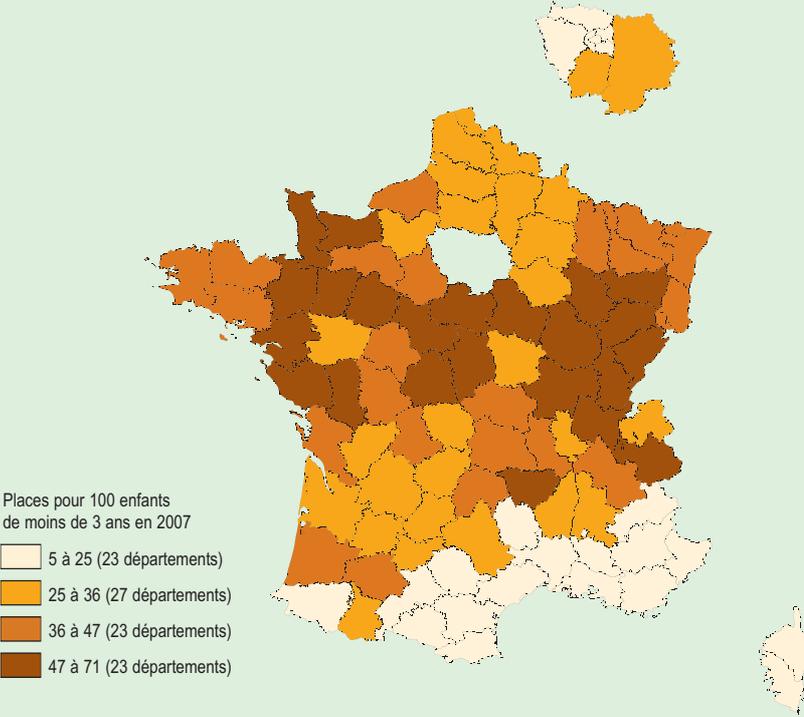
6. Les jardins d'enfants, qui accueillent des enfants de 3 à 6 ans, sont ici exclus de l'indicateur reflétant le taux d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans. En revanche, la totalité des places des haltes-garderies sont incluses, bien que ces structures puissent accueillir des enfants de plus de 3 ans : selon l'enquête Modes de garde 2007, 19 % des heures dans les haltes-garderies concernent la garde des 3-6 ans, contre 81 % pour les moins de 3 ans.

7. Le nombre de places offertes en structures collectives est positivement lié au taux d'urbanisation, défini comme la proportion de personnes habitant en milieu urbain (villes de 2 000 habitants ou plus) rapportée à la population totale. Le coefficient de corrélation entre le nombre de places collectives et le taux d'urbanisation est en effet de +0,63.

**du nombre de places pour 100 enfants en 2007 (résultats provisoires)**

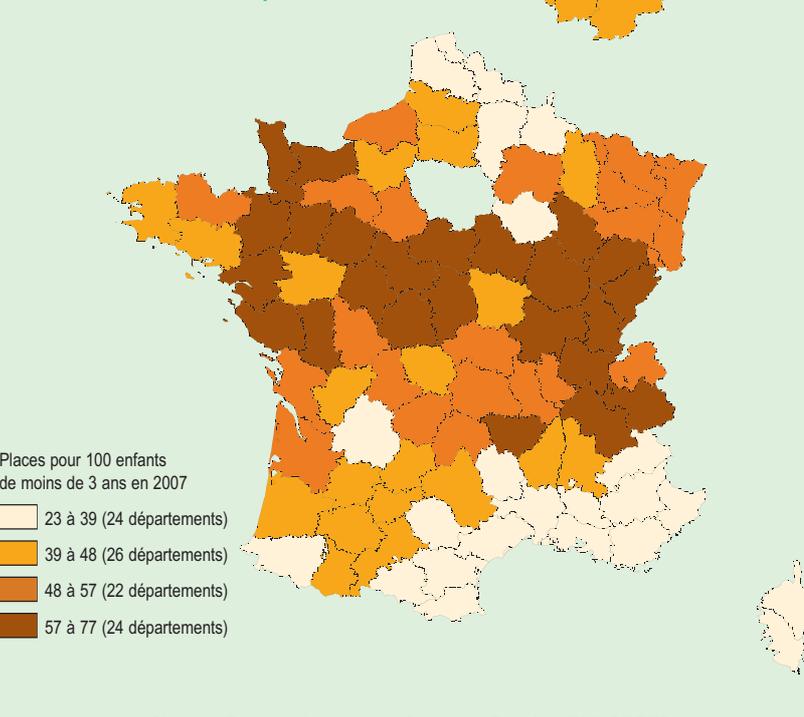
**CARTE 3**

**Assistantes maternelles employées directement par des particuliers**



**CARTE 4**

**Total de places (accueil collectif, accueil familial, assistantes maternelles)**



Champ • France métropolitaine. Sources • Enquêtes PMI, DREES

**Les assistantes maternelles, une offre importante et complémentaire de l'accueil collectif et familial**

Outre l'accueil collectif et les services d'accueil familial, les enfants peuvent être gardés chez des assistantes maternelles directement rémunérées par les parents. Le nombre des assistantes maternelles employées par des particuliers est estimé à 277 000 au deuxième trimestre 2007, selon les données de l'Institution de retraite complémentaire des employés de maison (IRCEM), soit une progression de 2 % par rapport à 2006. On peut ainsi évaluer à 743 000<sup>8</sup> le nombre de places disponibles en 2007 auprès des assistantes maternelles effectivement en activité, soit une progression de 2 %. Ce mode de garde présente donc une offre plus de deux fois supérieure à celle proposée en accueil collectif ou familial. Le taux d'accueil chez des assistantes maternelles<sup>9</sup> est en moyenne de 32 places pour 100 enfants de moins de 3 ans (carte 3).

Les départements où les types d'accueil collectif et familial sont les plus développés sont souvent ceux où les possibilités d'accueil chez les assistantes maternelles salariées des particuliers sont les plus faibles<sup>10</sup>. D'ailleurs, aucun département ne figure simultanément parmi les mieux dotés dans ces trois modes de garde ; à l'inverse, aucun ne cumule de faibles taux d'accueil. Ainsi, la région parisienne et le sud de la France sont bien dotés en accueil collectif mais présentent plutôt un déficit d'assistantes maternelles, tandis que certains départements sont faiblement pourvus en places d'accueil collectif et familial mais parmi les mieux placés en termes de nombre moyen de places auprès des assistantes maternelles. C'est le cas dans certains départements des Pays de la Loire, du Centre, de la Champagne-Ardenne et de la Franche-Comté, où le nombre de places chez les assistantes maternelles est égal ou supérieur à

8. Ce résultat est obtenu en multipliant le nombre moyen de places pour lesquelles les assistantes maternelles sont agréées dans chaque département par le nombre d'assistantes maternelles en exercice à une date donnée (sources IRCEM). Ce nombre est de fait sous-estimé, car il faudrait en toute rigueur y ajouter les places disponibles auprès des assistantes maternelles agréées mais qui n'ont pas trouvé d'enfant à garder.

9. Le taux d'accueil chez les assistantes maternelles rapporte le nombre de places auprès des assistantes maternelles en activité au nombre d'enfants de moins de 3 ans. Il est de ce fait surestimé, car le nombre de places offertes inclut des places périscolaires occupées par des enfants de plus de 3 ans.

10. Le nombre de places en accueil collectif ou en crèches familiales est corrélé négativement avec le nombre de places disponibles auprès des assistantes maternelles. En effet, le coefficient de corrélation entre le nombre de places d'accueil collectif et en crèches familiales et celui chez les assistantes maternelles pour 100 enfants de 0 à moins de 3 ans s'établit à -0,62.

## ENCADRÉ 1

### La Protection maternelle et infantile (PMI)

#### Les activités du service de PMI en matière de garde d'enfants

L'organisation et les missions du service départemental de PMI sont définies aux articles L 2 111-1 et suivants, R 2 112-1 et suivants du Code de la santé publique. D'après les dispositions législatives et réglementaires, le service de PMI participe, sous l'autorité du président du conseil général, à la protection et à la promotion de la santé maternelle et infantile.

En matière de garde des enfants de moins de 6 ans, le service de PMI :

- instruit les demandes d'agrément des assistantes maternelles ;
- réalise des actions de formation destinées aux assistantes maternelles accueillant des enfants à titre non permanent ;
- exerce la surveillance et le contrôle des assistantes maternelles mentionnés à l'article L 421-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), ainsi que des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans.

#### L'enquête sur la Protection maternelle et infantile

Les articles L 1 614-7 et R 1 614-28 du Code général des collectivités territoriales prévoient que les conseils généraux transmettent chaque année à l'État les statistiques en matière d'action sociale et de santé liées à l'exercice des compétences transférées. La DREES envoie donc tous les ans aux conseils généraux un questionnaire destiné à collecter, au 31 décembre, des informations sur l'activité des services de PMI, et notamment sur le nombre d'établissements et de places d'accueil collectif et familial des enfants de moins de 6 ans.

Outre les données sur les capacités d'accueil collectif, l'enquête annuelle permet de dénombrer les effectifs travaillant à temps plein et à temps partiel au sein des services de PMI. En 2007, ces services comptent en métropole un effectif de plus de 2 600 médecins, 2 100 en équivalent temps plein (ETP), 920 sages-femmes (780 en ETP), 4 500 puéricultrices (4 000 en ETP) et 1 475 infirmières (1 250 en ETP). Les puéricultrices apportent leur concours à la PMI, soit uniquement pour les consultations infantiles, la surveillance des enfants de moins de 6 ans à domicile ou dans les écoles maternelles, soit conjointement à deux ou trois de ces fonctions. Des infirmières peuvent être recrutées dans le cadre de la PMI pour assurer ces mêmes tâches.

47 pour 100 enfants de moins de trois ans (Cher, Haute-Marne, Haute-Saône, Mayenne, Vendée). Au total, l'ensemble des trois modes de garde (accueil collectif, familial et assistantes maternelles employées directement par les parents) offre en moyenne 46 places hors du domicile des parents pour 100 enfants de moins de 3 ans (carte 4). Les départements les moins bien pourvus en capacités d'accueil hors du domicile des parents se situent dans le nord de la France (frontière belge) et au sud (littoral méditerranéen) : ils disposent d'un nombre de places inférieur à 39 places pour 100 enfants de moins de 3 ans. Les départements les mieux dotés se situent, quant à eux, dans la zone centrale du pays, des Pays de la Loire jusqu'en Franche-Comté et Rhône-Alpes : leur nombre de places dépasse 57 pour 100 enfants de moins de 3 ans. ■

### Pour en savoir plus

- Ananian S., Robert-Bobée I., 2009, « Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en France en 2007 », *Études et Résultats*, DREES, n° 678, février.
- Bailleau G., 2008, « L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2006 », *Document de travail*, DREES, n° 125, mai.
- Observatoire national de la petite enfance, 2006, *L'accueil du jeune enfant en 2005. Données statistiques*, Caisse nationale des allocations familiales, novembre.
- Blanpain N., 2006, « Scolarisation et modes de garde des enfants âgés de 2 à 6 ans », *Études et Résultats*, DREES, n° 497, juin.
- Chastenet B., 2004, « Le personnel technique des services sanitaires et sociaux et services conventionnés des conseils généraux et des DDASS de 1996 à 2001 », *Document de travail*, DREES, n° 58, octobre.
- Blanpain N., Momic M., 2007, « Les assistantes maternelles en 2005 », *Études et résultats*, DREES, n° 581, juin.
- Daniel A., Ruault M., 2003, « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 », *Études et Résultats*, DREES n° 235, avril.
- Le Corre V. (coordinatrice des travaux), 2000, « Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants », *Document de travail*, DREES, n° 1, juin.

## **Annexe 5 : Les normes de personnels en EAJE**



### Etablissements et services d'accueil de la petite enfance

#### Capacités d'accueil

<b>Règles relatives aux capacités d'accueil</b> (En nombre de places d'accueil)			<b>Textes applicables</b> (Code de la santé publique)
<b>Type d'établissement ou service</b>	<b>Principe</b>	<b>Dérogation</b>	
Établissements d'accueil collectif	60 (maxi)	-	R.2324-25
Établissements à gestion parentale	20	25	
Jardins d'enfants	80	-	
« Micro - crèches »	9	-	R.2324-46
Services d'accueil familial	150	-	R.2324-26
Multi accueil collectif et familial	100	-	
Possibilité d' <b>accueil en surnombre</b> à hauteur de 10% des places autorisées à condition que le taux d'occupation n'excède pas 100% en moyenne hebdomadaire			R.2324-27

### Ratio personnels d'accueil et d'encadrement - enfants présents

L'article R.2324-43 prévoit la présence d'au moins **un adulte pour cinq enfants qui ne marchent pas et d'un adulte pour huit enfants qui marchent.**

Ce ratio s'apprécie en **fonction du nombre d'enfants effectivement et physiquement présents dans l'établissement ou service d'accueil**, quel que soit le nombre de places théoriques autorisées.

Les personnels concernés pouvant encadrer les enfants sont, à titre principal, les puéricultrices, les éducateurs de jeunes enfants, les auxiliaires de puériculture, les infirmiers diplômés d'Etat et les psychomotriciens ;

Et, pour moitié au plus de l'effectif, les personnes titulaires des diplômes ou qualifications suivants :

- CAP Petite Enfance
- Certificat de travailleuse familiale ou du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale
- Brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse, spécialité activités sociales et vie locale, option petite enfance
- Brevet d'études professionnelles, option sanitaire et sociale
- CAP fonctions d'aide à domicile ou du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale
- D'autres diplômes ou qualifications autorisent l'accueil et l'encadrement d'enfants :
- Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ;
- Brevet d'études professionnelles agricoles, option « services aux personnes » ;
- *Certificat de qualification professionnelle Garde d'enfants visés à l'arrêté du 5 février 1999*
- *Titre professionnel d'assistant(e) de vie*
- Cette liste est appelée à évoluer dans le cadre de la révision de l'arrêté du 26/12/2000 relatif aux personnels d'encadrement des enfants.

#### **Remarque :**

- Dans les établissements d'une capacité égale ou supérieure à 25 places, un EJE doit être inclus dans les effectifs à raison d'un demi-poste par tranche de 20 places. Dans les crèches familiales, le seuil est de 30 places.
- Dans les jardins d'enfants, le ratio est de un adulte pour 15 enfants de 3 à 6 ans.

### Direction des établissements et services

#### Textes de référence

Article R. 2324-34 et R.2324-35 du Code de la santé publique

Art. R. 2324-46 du Code de la santé publique (Dérogations aux exigences de qualification).

Type d'établissement ou service	Direction		
	Principe général	Conditions particulières	Dérogations (Article R.2324-46)
Capacité égale ou inférieure à 60 places	Docteur en médecine	Aucune	
	Puéricultrice diplômée d'Etat avec trois ans d'expérience professionnelle	Aucune	
	Educateur de jeunes enfant diplômé d'Etat avec trois ans d'expérience professionnelle et certification au moins de niveau II enregistrée au RNCP (Article L. 335-6 code de l'éducation), attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction.	L'effectif doit comprendre une puéricultrice diplômée d'Etat ou, à défaut, un infirmier ou une infirmière diplômé d'Etat avec au moins une année d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants justifiant de cinq ans d'expérience professionnelle dont deux au moins comme directeur, directeur adjoint ou responsable technique d'un établissement ou d'un service relevant de la présente section ;</li> <li>- Titulaire du diplôme d'Etat de sage-femme ou d'infirmier justifiant de cinq ans d'expérience comme directeur ou directeur adjoint d'un établissement ou d'un service d'accueil d'enfants de moins de six ans <u>ou</u> d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction et d'une expérience de cinq ans auprès d'enfants de moins de trois ans.</li> </ul>

<p>Capacité égale ou inférieure à 40 places</p>	<p>Educateur de jeunes enfants diplômé d'Etat justifiant de trois ans d'expérience professionnelle</p>	<p>L'établissement ou le service s'adjoint le concours, dans les conditions définies par l'article R. 2324-40-1, d'une puéricultrice diplômée d'Etat ou, à défaut, d'un infirmier ou d'une infirmière diplômé d'Etat justifiant au moins d'une année d'expérience professionnelle auprès des jeunes enfants.</p>	<p>Titulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du diplôme d'Etat d'assistant de service social</li> <li>- du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé</li> <li>- du diplôme d'Etat de conseillère en économie sociale et familiale</li> <li>- du diplôme d'Etat de psychomotricien</li> <li>- d'un DESS ou d'un Master II de psychologie</li> </ul> <p><b>et</b> justifiant de <u>cing</u> ans d'expérience comme directeur, directeur adjoint ou responsable technique d'un établissement ou d'un service d'accueil d'enfants de moins de six ans <b>ou</b> d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction et d'une expérience de cinq ans auprès d'enfants de moins de trois ans.</p>
<p>Capacité égale ou inférieure à 20 places</p>	<p>Educateur de jeunes enfants diplômé d'Etat justifiant de trois ans d'expérience professionnelle</p>		<p>Titulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du diplôme d'Etat de sage-femme</li> <li>- du diplôme d'Etat d'infirmier</li> <li>- du diplôme d'Etat d'assistant de service social</li> <li>- du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé</li> <li>- du diplôme d'Etat de conseillère en économie sociale et familiale</li> <li>- du diplôme d'Etat de psychomotricien</li> <li>- d'un DESS ou d'un Master II de psychologie</li> </ul> <p><b>et</b> justifiant de <u>trois</u> ans d'expérience comme directeur, directeur adjoint ou responsable technique d'un établissement ou d'un service d'accueil d'enfants de moins de six ans <b>ou</b> d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction et d'une expérience de cinq ans auprès d'enfants de moins de trois ans.</p>

**Annexe 6 : Les normes d'encadrement pour la  
petite enfance dans les pays européens. Etude de  
la CAF de la Côte-d'Or**



### Les normes d'encadrement pour la petite enfance dans les pays européens<sup>42</sup>

Les âges	France	Suède	Suisse	Belgique	Grande - Bretagne **	Italie	Norvège**	Recommandations de l'OCDE
0- 12 mois *	1 pour 5	Congé parental	1 pour 4	1 pour 7	1 pour 4 (public) 1 pour 8 (privé)	1 pour 7	1 pour 7 à 9	1 pour 4
12 – 15 mois *	1 pour 5	1 pour 5	1 pour 5	1 pour 7	1 pour 4 (public) 1 pour 8 (privé)	1 pour 7	1 pour 7 à 9	1 pour 6
15 mois – 24 mois	1 pour 8	1 pour 5	1 pour 5		1 pour 4 (public) 1 pour 8 (privé)	1 pour 7	1 pour 7 à 9	1 pour 6
2-3 ans	1 pour 8	1 pour 5	1 pour 8	1 pour 7	1 pour 4 (public) 1 pour 8 (privé)	1 pour 7	1 pour 7 à 9	1 pour 8
3-4 ans	1 pour 15 en Eaje 1 pour 30 en école maternelle	1 pour 7	1 pour 10	1 pour 6.5	1 pour 8 à 10		1 pour 15 à 18	1 pour 15
4 – 5ans	1 pour 15 en Eaje 1 pour 30 en école maternelle	1 pour 7		1 pour 6.5	1 pour 8 à 10		1 pour 15 à 18	1 pour 15
5 - 6ans	1 pour 15 En Eaje 1 pour 30 en école maternelle			1 pour 6.5	1 pour 15		1 pour 15 à 18  1 pour 30 en école maternelle	1 pour 20 à 25

- **Distinction entre les enfants qui marchent et ceux qui ne marchent pas.**
- **Données issues de : Background reports of the program "starting strong : early child education and care" commandité par l'OCDE**

<sup>42</sup> Tableau réalisé par la CAF de Côte d'OR



## **Annexe 7 : Les Jardins de Découverte. Expérience de la Ville de Levallois-Perret (Hauts-de-Seine)**



## Les Jardins de Découverte A Levallois depuis maintenant 4 ans

Passerelle entre la crèche ou la halte garderie et l'école, les jardins de découvertes municipaux, formule inédite conçue à Levallois, accueillent les enfants de deux à trois ans dans les locaux de trois Centres de Loisirs maternels Louis Pasteur, Alfred de Musset et Antoine de Saint-Exupéry, de 9h à 16h, quatre jours par semaine (lundi, mardi, jeudi, vendredi). Ces locaux ont été réfléchis et aménagés afin de permettre l'accueil des enfants de deux ans à 6 ans.



Les jardins de Découverte ne fonctionnent pas durant les congés scolaires, les locaux étant occupés par les Centres de Loisirs ouverts exclusivement aux enfants scolarisés.

Les enfants sont encadrés par un directeur spécialisé dans la Petite Enfance (éducateur de jeunes enfants) et des animateurs de Centres de Loisirs maternels ayant suivi une formation spécialisée petite enfance.

Les repas sont pris dans la salle à manger de l'école maternelle dont dépend le centre de loisirs.

Un soutien et des conseils de puériculture sont apportés par les infirmières puéricultrices qui exercent dans les autres établissements du secteur de la petite enfance, dont dépendent également les Jardins de Découverte, sous la responsabilité de la coordinatrice Petite Enfance.

Un psychologue aide l'équipe dans son approche pédagogique des enfants, des groupes d'enfants et des familles.

### Les tarifs :

Ils sont soumis au barème horaire CAF (Prestation de service Unique) avec paiement mensuel sur la base des heures réservées (Contrat d'Accueil Individualisé)

- 1 jour : 7h
- 2 jours : 14h
- 3 jours : 21h
- 4 jours : 28h



## **Annexe 8 : Le Label égalité. Service des droits des femmes et de l'égalité**



## Label Egalité

Conformément à cet avis, AFNOR Certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation.

Le titulaire de la labellisation peut dès lors utiliser le label égalité pendant une durée de trois ans, incluant une vérification à mi-parcours.

### Une procédure adaptée pour les PME

La candidature au Label égalité est désormais facilitée pour les organismes de moins de 50 salariés. Un dossier de candidature, plus conforme aux caractéristiques de ces entreprises, leur est spécifiquement destiné. La procédure d'instruction, toujours réalisée par AFNOR Certification, reste identique, quelle que soit la taille de l'organisme.

"Label  
Egalité"  
La marque des entreprises  
d'aujourd'hui et de demain !



### Le Club du Label Égalité Près de 50 entreprises représentant plus de 800 000 salarié(e)s

Depuis octobre 2006, les entreprises labellisées se retrouvent régulièrement dans le cadre d'un club, afin de partager leurs pratiques et de capitaliser leurs expériences en matière d'égalité professionnelle.

Animé par l'association Arborus, le Club se réunit tous les trois mois de façon alternative au siège de chaque entreprise membre.

- Il propose une mise en réseau et des groupes de travail thématiques orientés essentiellement sur des problématiques « ressources humaines ».
- En intégrant le Club du Label égalité, les entreprises s'engagent à :

- promouvoir le Label égalité ;
- accueillir et participer aux groupes de travail et aux réunions ;
- apporter leurs témoignages sur leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- parrainer les nouvelles entreprises adhérentes.

Les entreprises PSA Peugeot Citroën et Dexia Sofaris ont été nommées ambassadrices du Label. Elles en assurent la promotion aux niveaux national et européen.

Ministère du Travail, des Relations sociales,  
de la Famille et de la Solidarité  
Secrétariat d'État à la Solidarité

Service des droits des femmes et de l'égalité  
[www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr)

Conception • Réalisation  
DICOM • SDFE - octobre 2008

Un outil d'émulation  
pour les entreprises

"Label  
Egalité"  
La marque des entreprises  
d'aujourd'hui et de demain !



## Label Egalité

### Un outil pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises

Le Label égalité professionnelle est un outil d'évaluation pour les entreprises, les associations et les administrations.

Le Label égalité, c'est avant tout une volonté politique forte : celle de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises comme des institutions. Il reconnaît celles qui se sont engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle.

Le Label égalité, c'est aussi la manifestation d'un dialogue abouti entre l'État et les partenaires sociaux.

Le Label égalité, c'est également une procédure simple et rigoureuse. Instruit par un organisme dont le sérieux est internationalement reconnu, AFNOR Certification, le dossier de labellisation présente la politique d'égalité professionnelle menée par l'entreprise. Une commission composée des partenaires sociaux et de représentants de l'État rend un avis permettant à AFNOR Certification de prendre une décision conforme.

Le Label égalité, c'est enfin une évaluation régulière pour un processus d'amélioration continue. Délivré pour une durée de trois ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

"Label  
Egalité" La marque des entreprises d'aujourd'hui et de demain !

## Label Egalité

### Un cahier des charges en trois champs

Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle

Elles sont évaluées en tenant compte :

- de la signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle;
- de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants;
- des opérations de communication interne et externe, pour promouvoir la mixité et l'égalité.

### La gestion des ressources humaines et le management

Elle s'apprécie au regard :

- des actions menées pour atteindre l'égalité salariale;
- des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue;
- de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique).

### L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel

Il se mesure sur la base des actions de l'entreprise facilitant l'articulation de la vie professionnelle et familiale telles :

- l'aménagement des horaires et des conditions de travail;
- les modalités de départ et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière;
- le soutien à la garde des enfants...

## Label Egalité

### Une procédure de labellisation simple

La candidature

Le dossier de candidature comprend un questionnaire reprenant les critères du cahier des charges. Après avis consultatif de la commission égalité professionnelle constituée au sein de l'entreprise, ou à défaut des représentants élus du personnel, il doit être adressé à AFNOR Certification, accompagné d'une lettre d'engagement.

AFNOR Certification dispose alors d'un délai de 6 mois pour procéder à l'instruction du dossier.

Le dossier de candidature est téléchargeable sur l'espace femmes du site du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité ([femmes-egalite.pouv.fr](http://femmes-egalite.pouv.fr)) ou auprès d'AFNOR Certification ([afnor.org](http://afnor.org)).

Une version papier est transmise sur simple demande.

### L'instruction du dossier

Elle a pour but d'apprécier la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle. AFNOR Certification vérifie le contenu des pièces et des informations ainsi que leur conformité au cahier des charges, puis soumet un rapport à la commission de labellisation.

### La décision de labellisation

La commission de labellisation qui comprend cinq représentants de l'État, cinq représentants des syndicats de salariés représentatifs et cinq représentants des organisations patronales rend un avis à la majorité.

## **Annexe 9 : La charte de la parentalité. Observatoire de la parentalité en entreprises**





# Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

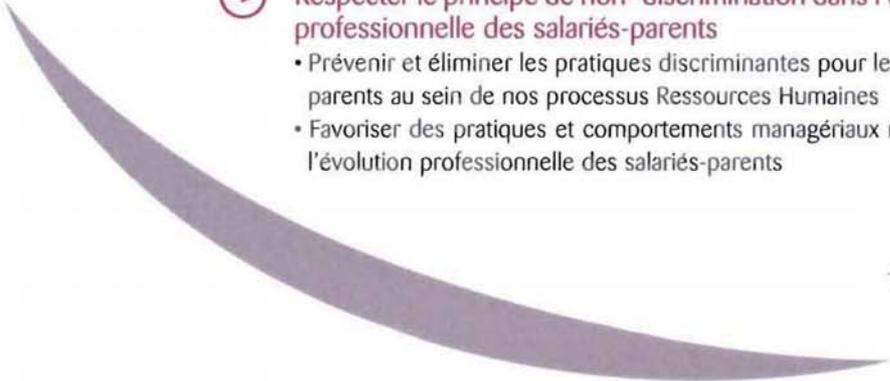
Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
  - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
  - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
  - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
  - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ➔ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
  - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
  - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents



11 avril 2008

**Annexe 10 : Circulaire interministérielle du 22 décembre 2006 relative à la mise en place de plates-formes de formation aux métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social**





Ministère de la cohésion sociale, de l'emploi et du logement  
Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Ministère de la santé et des solidarités  
Ministère de l'agriculture et de la pêche  
Ministère délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille  
Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité

Délégation interministérielle à la famille

Personne chargée du dossier :

Sylvia Jacob Tél : 01 40 560 59 23

Fax : 01 40 56 74 55

[sylvia.jacob@famille.gouv.fr](mailto:sylvia.jacob@famille.gouv.fr)

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le ministre de l'agriculture et de la pêche

La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité

Le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille

à

Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie

Messieurs les préfets de région  
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle  
Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des affaires sanitaires et sociales  
Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux des affaires sanitaires et sociales

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'agriculture et de la forêt de l'outre-mer

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N°DIF/DGAS/DGS/DGESCO/DGER/DGEFP/2006/556 du 22 décembre 2006 relative à la mise en place de plates-formes de formation aux métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social

Date d'application : immédiate

Classement thématique : action sociale

NOR : SANA0630591C

Résumé : mise en place de plates-formes de formation aux métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social

Mots clés : plates-formes de formation ; métiers de l'aide à la personne ; champ sanitaire et social

Textes de référence : article D335-1 et suivants du Code de l'Éducation

Textes abrogés ou modifiés : néant

Annexe: guide de mise en place de plates-formes de formation aux métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social

Les mutations sociales et démographiques en cours (vieillesse de la population, urbanisation et individualisation du mode de vie, progression de l'activité professionnelle des femmes, temps de transport domicile-travail, accroissement du nombre de familles monoparentales...) ont entraîné l'émergence de nouveaux besoins dans le domaine de l'aide à la personne du champ sanitaire et social.

La loi du 13 août 2004 décentralise au niveau des régions le schéma régional des formations sanitaires et sociales, qui s'inscrit dorénavant dans le plan régional de développement des formations professionnelles. Dans ce cadre, il faut répondre de manière globale en assurant les formations nécessaires, qu'il s'agisse du domaine de l'accueil des jeunes enfants, de l'accompagnement des personnes âgées, handicapées ou dépendantes. Il est en effet indispensable de répondre aux attentes et aux besoins pour lesquels l'offre de l'appareil de formation existant ne suffit plus : les plates-formes de formation aux métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social constituent une réponse, en complément des actions réalisées par les appareils de formation existants.

Les plates-formes permettent :

- de favoriser, selon les besoins de chaque territoire concerné, prioritairement les formations suivantes : diplôme d'état d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, CAP petite enfance, aide médico-psychologique, diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale, titre professionnel d'assistant de vie aux familles, mention complémentaire aide à domicile, CAPA services en milieu rural, BEPA services (spécialité services aux personnes), certificats de qualification professionnelle du secteur, formation des assistantes maternelles non permanentes...
- d'implanter les unités de formation dans les sites plus appropriés localement (établissement public local d'enseignement ou, de façon transitoire, autre établissement) ;
- de faciliter des parcours de formation individualisés, prenant en compte les acquis et compétences personnels et en valorisant les dispenses et passerelles entre certifications ;
- d'associer les dispositifs de formation continue et de validation des acquis de l'expérience pour faciliter l'accès des publics à la certification ;
- de mettre au point des parcours adaptés pour des personnes sorties sans qualification du système scolaire.

Les plates-formes, mises en œuvre dans le cadre d'un comité de pilotage académique, prennent appui sur un lycée des métiers ou une structure de ce type, offrant avec une forte identité professionnelle un ensemble de formations (titres, diplômes, certificat de qualification professionnelle) d'un même secteur et proposant des formations initiales (scolaire, apprentissage), continues, ainsi que des validations des acquis de l'expérience. Les formations ainsi assurées doivent impérativement s'inscrire dans les schémas régionaux.

Un partenariat étroit doit être établi entre les différents services de l'Etat concernés, les régions, les départements, les collectivités locales, les milieux professionnels, le service public de l'emploi ainsi que l'échelon déconcentré de l'Agence nationale des services à la personne. Les plates-formes prennent en effet toute leur efficacité en s'appuyant sur une identification des besoins réalisée de façon partenariale dans le plan régional de développement des formations professionnelles et sur une analyse concertée de l'offre de formation. Elles doivent être organisées de façon à offrir aux élèves comme aux adultes des parcours de formation clairement définis et individualisés et favoriser leur entrée dans l'emploi.

Cette proposition fait suite à l'expérimentation, depuis la rentrée scolaire 2005, de plates-formes de formation aux métiers de la petite enfance dans trois académies volontaires, Créteil, Toulouse et Versailles, pour améliorer l'accueil des jeunes enfants en structures collectives, conformément aux préconisations de la conférence de la famille de l'année 2003. Celles-ci concernaient les métiers de la petite enfance ; elles doivent désormais être élargies aux métiers d'aide à la personne. La démarche de ces trois académies, fondée sur un rapprochement des partenaires, une analyse approfondie des besoins et la recherche de solutions innovantes, s'est avérée porteuse de résultats positifs.

**Nous invitons les recteurs d'académie à prendre l'initiative de réunir un comité de pilotage académique dans chaque région.**

Ce comité sera composé de l'ensemble des partenaires, établira un état des lieux en matière d'emploi et de formation, identifiera les besoins et les difficultés rencontrées afin d'élaborer des stratégies de réponse. Il déterminera des critères pour choisir les structures susceptibles de fonctionner comme plates-formes. Ce comité pourra prendre appui sur des comités départementaux.

La mise en place des plates-formes sera accompagnée par un groupe de pilotage national placé sous la responsabilité de la délégation interministérielle à la famille et de la direction générale de l'enseignement scolaire du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui rassemblera les principaux acteurs du secteur et dans lequel siégeront des représentants des académies où s'est tenue l'expérimentation.

Le calendrier suivant est prévu :

- **premier trimestre 2006/2007** : les académies installent un comité de pilotage des plates-formes. La promotion des plates-formes sera utilement relayée par l'Agence nationale des services à la personne via ses antennes départementales.
- **janvier 2007** : réalisation consolidée au niveau national, par chaque rectorat, d'un état des lieux des besoins en formation que le secteur des services à la personne et à la petite enfance va rencontrer dans les prochaines années.
- **septembre 2007 - septembre 2008** : mise en place des plates-formes.
- **décembre 2007** : état des lieux et remontées d'information.

Vous trouverez ci-joint un guide de mise en place de plates-formes de formation aux métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social.

Vous nous tiendrez informés de l'état d'avancement de vos travaux.

Le ministre de l'éducation nationale, de  
l'enseignement supérieur et de la recherche

*Signé*

Gilles de ROBIEN

Le ministre de l'agriculture et de la pêche

*Signé*

Dominique BUSSEREAU

La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la  
parité

*Signé*

Catherine VAUTRIN

Le ministre délégué à la sécurité sociale, aux  
personnes âgées, aux personnes handicapées et  
à la famille

*Signé*

Philippe BAS

# **GUIDE DE MISE EN PLACE DE PLATES-FORMES DE FORMATION AUX METIERS DE L'AIDE A LA PERSONNE DANS LE CHAMP SANITAIRE ET SOCIAL**



**PHASE 1 : MISE EN PLACE DE LA PLATE-FORME**

<b>OBJECTIFS</b>		<b>MODALITES DE REALISATION</b>
1-1	<b>Identifier les partenaires de la plate-forme.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En fonction de la région ou de l'académie, installation d'un comité de pilotage académique de la plate-forme à l'initiative du recteur à partir du cadrage de la note interministérielle, qui peut être composé de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- représentants du conseil régional et des conseils généraux,</li> <li>- gestionnaires des lieux d'accueil de la petite enfance.</li> <li>- DRASS,</li> <li>- DRTEFP</li> <li>- DRAF</li> <li>- ANPE</li> <li>- ANSP régional</li> <li>- CNFPT</li> <li>- OPCA concernés des branches professionnelles,</li> <li>- AFPA</li> <li>- AGEFIPH</li> <li>- Conseillers du recteur du corps d'inspection pédagogique</li> <li>- Chef d'établissement du lycée des métiers accueillant</li> <li>- Commission départementale de l'accueil des jeunes enfants</li> <li>- Structures d'informations (missions locales, CIO...)</li> </ul> </li> <li>....</li> </ul> <p>Ce comité de pilotage peut s'entourer de représentants locaux (CAF, par exemple, représentants des usagers, représentants des écoles de formation aux métiers de la santé et du travail social) qu'il jugera utile d'associer à ses travaux.</p>
1-2	<b>Identifier les objectifs et modalités de travail de la plate-forme.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement des besoins apparents de qualification ciblés autour des métiers de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social.</li> <li>• Définition des modalités de travail au regard des objectifs généraux et spécifiques de la plate-forme.</li> <li>• Création de groupes de travail départementaux si nécessaire.</li> </ul>

**PHASE 2 : REALISATION DE L'ANALYSE**

OBJECTIFS		MODALITES DE REALISATION
2-1	<b>Etablir un état des formations de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation de la carte des formations initiales (sous statut scolaire ou apprentissage) et formation continue, toutes certifications confondues.</li> <li>• Réseau d'établissements des différents départements ministériels et instituts de formation privés du secteur de l'aide à la personne dans le champ sanitaire et social.</li> <li>• Répertoire des lieux d'information sur les dispositifs de validation des acquis.</li> </ul>
2-2	<b>Recenser les besoins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données en matière de besoins en emploi qu'ils soient actuels ou à l'horizon de cinq ans.</li> <li>• Nombre de demandeurs d'emploi dans ce secteur.</li> <li>• Nombre de salariés du secteur ayant un besoin de qualification.</li> </ul>
2-3	<b>Contribuer à la définition des politiques et stratégies régionales et académiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribution à la définition des objectifs du PRDF et des contrats d'objectifs ou équivalent dans les secteurs professionnels correspondant aux filières de formation concernées.</li> <li>• Adaptation de l'offre de formation aux évolutions démographiques, sociales et économiques de l'environnement pour tendre vers une adéquation formation/emploi.</li> </ul>
2-4	<b>Favoriser les partenariats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mises en relation étroite avec le monde professionnel et les partenaires locaux (collectivités locales, DDTEFP, DRASS, DDASS, EN, DRAF, OPCA, CAF, ANPE, Missions locales...) sur différents axes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- développement de l'offre de stage</li> <li>- veille sur les besoins en emploi et en formation</li> <li>- connaissance des évolutions des métiers</li> <li>- apprentissage</li> <li>- gestion de l'alternance en formation.</li> </ul> </li> </ul>
2-5		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre de passerelles entre les différentes certifications.</li> </ul>

	<b>Analyser la modularisation des formations et le cadre réglementaire.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi des référentiels et analyse des évolutions réglementaires.</li> </ul>
<b>2-6</b>	<b>Insérer et accompagner vers l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiatives en matière de suivi de l'insertion.</li> <li>• Démarche active de promotion des voies de formation et des recrutements de ces publics.</li> <li>• Actions d'informations sur les métiers envers les différents publics.</li> <li>• Informations sur les démarches de la VAE.</li> </ul>

**PHASE 3 : MISE EN OEUVRE DES FORMATIONS**

<b>OBJECTIFS</b>		<b>MODALITES DE REALISATION</b>
<b>3-1</b>	<b>Aider les établissements à respecter des critères permettant un accueil satisfaisant des formations.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positionnement pédagogique.</li> <li>• Individualisation des parcours de formation.</li> <li>• Développement de l'information en direction des publics à former, en rendant lisibles les parcours de formation et en informant sur les possibilités d'emploi.</li> <li>• Qualification exigée des équipes pédagogiques.</li> <li>• Identification des difficultés rencontrées à faire remonter au comité académique de pilotage.</li> <li>• Identification des difficultés liées à la réglementation à faire remonter au comité académique de pilotage qui les communique au comité de pilotage national.</li> </ul>

## **Annexe 11 : Fiche Contrat d'apprentissage**



# contrat d'apprentissage



- Ce contrat s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans.
- L'apprenti alterne les périodes de formation et de travail en entreprise.
- Conclu pour une durée de 1 à 3 ans, ce contrat de travail est rémunéré.
- L'entreprise bénéficie d'aides financières.

Le contrat d'apprentissage permet à des jeunes de suivre une formation générale, théorique et pratique conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (CAP, BEP, Bac professionnel, BTS, diplôme d'ingénieur...) ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce dispositif alterne périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).

## ■ Qui est concerné ?

■ Tout jeune de 16 à 25 ans peut conclure un contrat d'apprentissage.

Des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont possibles lorsque le contrat d'apprentissage :

- conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- fait suite à un précédent contrat d'apprentissage rompu pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude de celui-ci ;
- conduit à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre nécessaire à un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Les jeunes handicapés peuvent bénéficier d'une dérogation à la limite d'âge jusqu'à 30 ans et conclure des contrats d'apprentissage de 4 ans. La pédagogie appliquée dans le CFA peut faire l'objet d'un aménagement particulier.

Un jeune peut conclure un contrat dès 15 ans s'il a effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

- Les entreprises relevant des secteurs artisanal, commercial, industriel, les associations et les professions libérales.
- Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (État, collectivités territoriales, établissements publics administratifs, offices publics de l'habitat...).

## ■ Comment ça marche ?

■ Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail rémunéré d'une durée déterminée. Il est conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans correspondant au diplôme préparé. Toutefois, celle-ci peut être adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur de l'apprenti et de son niveau initial de compétences.

■ L'apprenti bénéficie d'une formation alternée, dans un centre de formation d'apprentis pour la partie générale et théorique, et en entreprise pour la partie pratique. La durée de formation en CFA est au minimum de 400 heures par an. Tout au long du contrat, l'apprenti est guidé par un maître d'apprentissage pour l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

■ Le jeune embauché bénéficie du statut de salarié. Il perçoit une rémunération minimale de 25 % à 78 % du SMIC. Cette rémunération est calculée en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Il bénéficie de la même couverture sociale que les autres salariés de l'entreprise.

## ■ Quelles sont les aides ?

■ Un contrat d'apprentissage donne droit à des exonérations de cotisations :

- si l'employeur est inscrit au registre des métiers ou s'il emploie moins de 11 salariés (apprentis non compris), l'exonération porte sur l'ensemble des cotisations patronales et salariales dues au titre du contrat d'apprentissage ;
- s'il emploie 11 salariés et plus (apprentis non compris), l'exonération porte sur les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, ainsi que sur les cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

■ L'employeur reçoit une indemnité compensatrice forfaitaire de la région dans laquelle se situe l'entreprise ou l'établissement qui emploie l'apprenti. Le montant de cette indemnité, fixé par la région, est au minimum de 1000 € pour chaque année du cycle de formation.

L'entreprise bénéficie en outre d'un crédit d'impôt de 1600 € par apprenti, éventuellement porté à 2200 €.

■ Le salaire de l'apprenti est exonéré de charges, le salaire net est donc équivalent au salaire brut. De plus, le salaire de l'apprenti, dans la limite du SMIC, n'est pas imposable y compris si l'apprenti est rattaché au foyer fiscal de ses parents.

## ➤ À qui s'adresser ?

■ Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) ■ Chambre de Métiers et d'Artisanat (CMA) ■ Chambre d'Agriculture (CDA) ■ Missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (ML et PAIO) ■ Centres d'information et d'orientation (CIO) ■ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ■ Agence nationale pour l'emploi (ANPE, [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)) ■ Travail Info service 0821 347 347 (0,12 €/mn) ■ [www.minefe.gouv.fr](http://www.minefe.gouv.fr) ■ [www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr) ■ [www.apprentissage.gouv.fr](http://www.apprentissage.gouv.fr) ■ [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

## ➤ Pour aller plus loin

■ Code du travail : articles L.115-1 à L.119-5 ■ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19 janvier 2005) ■ Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (JO du 2 avril 2006)

### ➤ CDI

Un salarié en CDI peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Le CDI est alors suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage, correspondant à la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

### ➤ LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il doit être majeur, offrir des garanties de moralité, justifier d'un niveau de qualification et d'une expérience professionnelle de 3 à 5 ans en lien avec le diplôme ou le titre préparé par le jeune.

### ➤ CARTE NATIONALE D'APPRENTI

Une carte d'apprenti délivrée par le CFA permettra au jeune d'obtenir des réductions tarifaires.

## **Annexe 12 : Fiche Contrat de professionnalisation**



# contrat de professionnalisation



→ Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

→ Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, à tout employeur ou groupement d'employeurs, excepté l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.

→ L'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois inclut des périodes de formation et de travail.

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il permet de compléter une formation initiale ou une expérience professionnelle par une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre, ou reconnue par une branche professionnelle. À cette fin, ce contrat associe des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel à l'exercice d'activités en entreprise en rapport avec la qualification visée.

## ■ Qui est concerné ?

■ Le contrat de professionnalisation s'adresse à deux types de publics :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus désirant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

■ Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue peut conclure des contrats de professionnalisation, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs.



## ■ Comment ça marche ?

- À partir du socle défini par la loi, les partenaires sociaux définissent, au sein des branches professionnelles, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation (durée, coût de prise en charge des formations...).
- Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il implique une action de professionnalisation d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.
- Il permet une personnalisation des parcours de formation, en fonction du niveau et des acquis professionnels du bénéficiaire.
- Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques se déroulent pendant les heures de travail. La durée de ces actions et enseignements est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures).
- Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié à part entière. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.
- Pendant la durée du contrat, il peut être accompagné par un tuteur désigné par l'employeur. Chargé de l'accueillir et de le guider pendant toute la durée du contrat, le tuteur organise son activité afin de l'aider à acquérir des savoir-faire professionnels.
- Ce dispositif vise l'accès à une qualification professionnelle :
  - soit inscrite dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - soit figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

## ■ Quelles rémunérations ?

- **Pour les jeunes :**  
Pendant la durée du contrat, le jeune perçoit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération comprise entre 55 % et 80 % du Smic, variant en fonction de son âge et de son niveau de formation :
  - ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans et à 70 % du Smic pour ceux de 21 ans et plus ;
  - pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans et à 80 % du Smic pour ceux de 21 ans et plus.
- **Pour le public adulte :**  
Le salarié perçoit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic.

### ➤ 24 MOIS

La durée de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois en cas d'accord de branche, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, quand le métier ou la nature des qualifications l'exigent.

### ➤ POURCENTAGES

Les partenaires sociaux peuvent, par accord de branche, décider de porter la part de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat.

### ➤ RNCP

Consulter la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles enregistrées au RNCP sur le site Internet de la Commission nationale de la certification professionnelle : [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

### EFFECTIF

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## ■ Quels avantages pour l'employeur ?

- En cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (sauf cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) dans la limite du Smic (soit environ 29 % du salaire brut).
- Pour les personnes âgées de 16 à 44 ans révolus, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations sociales de droit commun, notamment la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale (équivalente à 26 % du salaire brut pour un salaire égal au Smic).
- Les groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification au profit, soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, sont également exonérés des cotisations sociales à la charge de l'employeur, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Les fonds de l'assurance chômage financent une aide à l'embauche pour les employeurs concluant un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi de plus de 26 ans bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (Convention de l'assurance chômage du 18 janvier 2006). Cette aide s'élève à 200 € mensuels forfaitaires pour une durée maximale de dix mois. La demande s'effectue auprès des Assédic.
- **Mise en œuvre du contrat de professionnalisation**  
L'employeur contacte d'abord l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche auquel il cotise, afin de connaître les qualifications prioritaires pour la branche et qui font l'objet d'un financement par l'OPCA.  
Ensuite, l'employeur établit une convention avec un organisme de formation afin de construire un parcours de formation adapté au poste proposé, aux compétences du salarié et à la qualification visée.  
À l'issue de ce montage, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation à l'OPCA dont il relève, dans les cinq jours suivant la date de début du contrat. Ce dernier le transmet alors à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat. La DDTEFP est chargée, après examen, de l'enregistrement du contrat et informe l'employeur et l'OPCA de sa décision.
- **Financement**  
Conformément aux orientations et priorités définies par les branches professionnelles, les OPCA prennent en charge le financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques sur la base de forfaits horaires.

## ➤ À qui s'adresser ?

■ Mission locale et Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ■ Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ■ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ■ OPCA de la branche concernée ■ Établissements publics ou privés de formation ■ Travail Info Service : 0 821 347 347 (0,12 €/mn) ■ [www.minefe.gouv.fr](http://www.minefe.gouv.fr) ■ [www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr) ■ [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr) ■ [www.formations-pour-tous.com](http://www.formations-pour-tous.com)

## ➤ Pour aller plus loin

■ Code du travail : articles L.980-1 à L.981-8 ■ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ■ Décrets n° 2004-968 du 13 septembre 2004 et n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 ■ Loi de finances pour 2008 n° 2007-1822 du 24 décembre 2007.

## **Annexe 13 : Fiche Validation d'acquis de l'expérience**



# validation des acquis de l'expérience



- Il s'agit de valider l'ensemble des compétences acquises dans l'exercice d'une activité en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel.
- Toutes les personnes peuvent en bénéficier à condition qu'elles aient au minimum trois ans d'expérience professionnelle ou bénévole en rapport avec la certification visée.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne de faire reconnaître son expérience professionnelle (salarisée, non salarisée ou bénévole) d'au moins trois ans afin d'obtenir une certification, c'est-à-dire un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou à l'initiative du salarié.

## ■ Quelles certifications visées ?

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir :

- un diplôme ou titre professionnel délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle créé par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

■ Toute certification visée doit être enregistrée dans le répertoire des certifications professionnelles élaboré et mis à jour par la commission nationale de la certification professionnelle.

■ Les périodes de formation initiale ou continue, ainsi que les stages en milieu professionnel, n'entrent pas dans le calcul de la durée d'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience.

## ■ Comment ça marche ?

■ La demande de VAE doit être adressée à l'autorité ou à l'organisme qui délivre la certification. Elle s'appuie sur un dossier complet, comprenant les documents justificatifs des expériences acquises, des formations suivies et des diplômes obtenus précédemment. Le candidat ne peut déposer qu'une seule demande par certification et jusqu'à 3 demandes pour des certifications différentes, au cours de la même année civile. Un jury vérifie si l'expérience acquise correspond aux connaissances, aptitudes et compétences exigées pour la certification visée. L'autorité qui délivre la certification peut prévoir une mise en situation, réelle ou reconstituée.

■ Si le candidat n'a acquis qu'une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées, le jury pourra décider d'une validation partielle et préciser celles qui doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire pour obtenir la certification visée.

## ■ Concilier VAE et activité salariée ?

■ Tout salarié peut bénéficier d'un congé de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, pour faire valider ses acquis. Le salarié en contrat à durée déterminée peut prétendre à un congé pour la VAE s'il remplit les conditions fixées pour le congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée (CIF-CDD).

■ L'employeur peut décider d'inscrire les actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Dans ce cas, la VAE ne peut être engagée qu'avec le consentement du salarié. Un refus de sa part ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Afin de mettre en œuvre les actions de VAE, une convention doit être conclue entre l'employeur, l'organisme chargé de la VAE et le salarié. Cette convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, ainsi que les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

La validation des acquis de l'expérience peut également être utilisée dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

## ■ Aides aux demandeurs d'emploi ?

■ Une aide financière pour la prise en charge des dépenses consacrées aux prestations d'accompagnement ainsi qu'au droit d'inscription auprès du certificateur et aux formations complémentaires en cas de validation partielle peut être allouée aux demandeurs d'emploi indemnisés. L'intéressé doit formuler une demande dans le cadre de son parcours de reclassement, qui sera transmise à l'Assédic par l'ANPE ou le prestataire chargé de l'accompagnement.

■ Les demandeurs d'emploi non indemnisés peuvent également s'adresser aux conseils régionaux pour bénéficier d'aides financières pour avoir accès à la VAE, ou dans le cadre d'actions collectives du service public de l'emploi, impulsées par les DDTEFP.

## ➤ À qui s'adresser ?

- Points d'information et de conseil en VAE (Agences locales pour l'emploi, Fongecif, CCI, CIO...)
- Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ■ Entreprise : service formation - représentants du personnel ■ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ■ Dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) ■ Travail Info Service 0821 347 347 (0,12€/mn) ■ [www.minefe.gouv.fr](http://www.minefe.gouv.fr) ■ [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr) ■ [www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr)
- [www.formations-pour-tous.com](http://www.formations-pour-tous.com) ■ [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

### ➤ VALIDATION PARTIELLE

En cas de validation partielle, le candidat dispose de 5 ans à compter de la décision du jury pour obtenir sa certification globale.

### ➤ CONGÉ POUR VAE

Un salarié ne peut prétendre, dans une même entreprise, qu'à un congé pour VAE par année civile. Pendant son congé pour VAE, le bénéficiaire conserve son statut de salarié (rémunération, protection sociale, obligations vis-à-vis de l'employeur...).

### ➤ POINTS D'INFORMATION ET DE CONSEIL EN VAE (PIC)

Près de 900 points d'information conseil en VAE se sont constitués en France depuis 2003. Ils accueillent les candidats à la VAE pour les informer notamment sur les certifications existantes et les orienter. L'organisation des PIC est sous la responsabilité des conseils régionaux.

### ➤ POUR ALLER PLUS LOIN

- Code du travail : articles L.900-1 et L.900-2, L.900-4-2, R.931-34 à R.931-38, R.950-13.3, R.950-13.4
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (JO du 18 janvier 2002) Art. 36 du règlement lié à la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 - accord d'application n° 25



UNION EUROPÉENNE  
Fonds social européen

**Annexe 14 : Coût des modes de garde pour les  
finances publiques. Calculs CNAF/DSS/PLFSS  
2009, programme famille**



**Indicateur n°9 : Coût des différents modes de garde pour les finances publiques...****1<sup>er</sup> sous-indicateur : ...au niveau microéconomique.**

			2004	2005	2006	2007	2008
<b>Assistant maternel</b>	<b>1 SMIC</b>	Etat	0%	1%	5%	5%	4%
		CNAF	84%	83%	83%	83%	85%
	<b>3 SMIC</b>	Etat	4%	4%	11%	11%	11%
		CNAF	71%	71%	70%	70%	70%
	<b>6 SMIC</b>	Etat	6%	6%	11%	11%	11%
		CNAF	58%	58%	58%	58%	58%
<b>Garde à domicile</b>	<b>1 SMIC</b>	Etat	0%	0%	11%	36%	35%
		CNAF	37%	35%	34%	34%	36%
	<b>3 SMIC</b>	Etat	5%	5%	16%	36%	35%
		CNAF	32%	30%	30%	29%	29%
	<b>6 SMIC</b>	Etat	27%	26%	36%	36%	35%
		CNAF	27%	26%	25%	25%	24%
<b>Garde à domicile partagée</b>	<b>1 SMIC</b>	Etat	0%	0%	11%	30%	29%
		CNAF	57%	56%	51%	50%	53%
	<b>3 SMIC</b>	Etat	9%	10%	22%	35%	35%
		CNAF	47%	46%	41%	41%	40%
	<b>6 SMIC</b>	Etat	31%	32%	40%	40%	40%
		CNAF	37%	37%	31%	31%	31%
<b>EAJE</b>	<b>1 SMIC</b>	Etat	0%	2%	4%	4%	4%
		CNAF et collectivités locales	93%	93%	93%	93%	93%
	<b>3 SMIC</b>	Etat	4%	4%	7%	7%	7%
		CNAF et collectivités locales	78%	78%	78%	78%	78%
	<b>6 SMIC</b>	Etat	4%	4%	7%	7%	7%
		CNAF et collectivités locales	67%	68%	69%	69%	69%

Source : calculs CNAF-DSS

Note de lecture : en 2008, pour une famille ayant 1 SMIC de revenu, le coût d'une garde à domicile (2 317 € mensuel) est financé à 35 % par l'Etat et à 36 % par la CNAF. EAJE : Etablissement d'accueil de jeunes enfants.

Quel que soit le mode de garde choisi, l'aide publique totale est importante et représente au minimum environ 60 % du coût de la garde en 2008. Pour les gardes à l'extérieur du domicile, la part des dépenses couvertes par l'aide publique décroît lorsque le revenu des parents augmente quelle que soit l'année considérée. A compter de 2007, en raison de la mise en place d'un crédit d'impôt, cela est également vrai pour les gardes à domicile dès lors que les deux parents travaillent et rémunèrent leur employé à l'aide d'un chèque emploi service universel (CESU).

La contribution financière des CAF décroît également avec le revenu des parents. Par exemple en 2008, la part du coût de l'emploi d'un assistant maternel pris en charge par les CAF varie de 85 % (famille à 1 SMIC) à 58 % (famille à 6 SMIC). Pour l'emploi d'une garde à domicile, les CAF assurent de 36 % (famille à 1 SMIC) à 24 % (famille à 6 SMIC) du coût total. Ceci s'explique par le mode de calcul du complément de garde de la PAJE, qui est décroissant – par paliers – avec les revenus des parents.

La participation cumulée des CAF et des collectivités locales au financement des EAJE diminue également avec le revenu des parents, la participation demandée aux parents étant en proportion de leurs revenus. Toutefois, à niveau de revenu des parents donné (et participation des parents identique), la part de prise en charge par les CAF varie en fonction d'une signature de contrat enfance ou jeunesse<sup>1</sup> entre les collectivités locales et les CAF pour la création de nouvelles places d'accueil. En l'absence d'un contrat enfance, les CAF versent à la structure, dans la limite d'un plafond, 66 % du prix de revient de la place déduction faite de la participation des parents. Ainsi, les CAF prennent en charge le coût financier de la modulation des tarifs suivant les revenus des familles. Si la place relève d'un contrat enfance ou jeunesse, les CAF prennent en charge, en sus, 55 % du coût résiduel à la charge des collectivités locales. Ainsi, en 2007, hors contrat enfance, la part des CAF dans le financement des EAJE est comprise entre 37 % (famille à 1 SMIC) et 14 % (famille à 6 SMIC) du prix de la place. Avec un contrat enfance, cette part varie de 46 % à 70 %.

Enfin, les réductions et crédits d'impôt prennent en charge un pourcentage de la dépense des parents nette des autres aides (CAF et collectivités locales). Celles-ci étant décroissantes avec le revenu, la part de financement de l'Etat croît logiquement avec le revenu des parents jusqu'à saturation des plafonds de dépenses, comme dans le cas de la garde à domicile en 2007. Ce phénomène était accentué, en début de la période étudiée, par le fait que les réductions d'impôt ne bénéficiaient pas aux ménages non imposables. La transformation des réductions en crédits d'impôt ne fait plus dépendre l'aide de l'Etat de la situation des ménages au regard de l'impôt. A mode de garde donné, à partir de 2007 l'aide apportée par l'Etat est donc beaucoup moins dépendante des revenus des parents qu'elle ne l'était auparavant.

Du début de la période étudiée à l'année 2007 incluse, la part financée par les CAF est stable pour les gardes effectuées par un assistant maternel ou un employé à domicile. En effet, la législation du complément de garde (CMG) de la PAJE est constante sur la période. En 2008 en revanche, le montant maximum de ce complément, versé aux ménages dont les revenus sont les plus faibles, est augmenté de 50 € pour les enfants de moins de trois ans. Le fait que l'aide de la CNAF ne puisse pas excéder 85 % du montant de la dépense limite la portée effective de cette mesure, qui se traduit néanmoins par une augmentation de 2 points de la part du coût de la garde assumée par la CNAF pour les ménages dont le revenu est inférieur au premier seuil du CMG (36 % en 2008 pour les ménages dont le revenu est égal à 1 SMIC). Pour les places en EAJE, la part totale apportée par les CAF et les collectivités locales est également stable.

En revanche, l'intervention de l'Etat dans le financement des modes de garde a fortement augmenté sur la période, principalement du fait de changements dans les dispositions fiscales. Ainsi, en 2005, la réduction d'impôt pour frais de garde à l'extérieur du domicile est transformée en crédit d'impôt, accessible aux ménages non imposables ; en 2006, son taux est doublé. De ce fait, la part de l'Etat dans le financement des assistants maternels et des EAJE augmente entre 2004 et 2006. L'emploi d'une garde à domicile a également fait l'objet d'aménagements. En 2006, une exonération de 15 points de cotisations patronales, compensée par le budget de l'Etat, est instaurée en faveur des particuliers employeurs qui acquittent les cotisations sur la base de l'assiette réelle. Cette réforme permet à toutes les familles d'obtenir une aide de l'Etat quelle que soit leur situation au regard de l'impôt. A partir de 2007, la réduction d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile est transformée en crédit d'impôt pour les dépenses de garde d'enfant payées à l'aide du CESU et effectuées soit par des parents isolés qui exercent une activité professionnelle, soit par des couples dont les deux membres travaillent. L'aide de l'Etat en faveur des ménages à revenus modestes ou intermédiaires (familles à 1 ou 3 SMIC) s'en trouve très fortement accrue.

En termes de coûts totaux pour la collectivité, le coût d'une place en EAJE atteint au maximum 1 366 € en 2008 (pour une famille ayant 1 SMIC de revenu). La prise en charge publique d'un emploi à domicile est supérieure pour une famille ayant 3 SMIC de revenu (1 483 €).

---

<sup>1</sup> Les contrats enfance ont connu diverses modifications notamment au niveau du taux de cofinancement. Le taux retenu ici est de 55 %, taux moins avantageux que les précédents.

*Précisions méthodologiques sur le 1<sup>er</sup> sous-indicateur n°9 :*

Les indicateurs sont construits pour une famille dont les deux membres travaillent et qui a un enfant de moins de trois ans né après le 1er janvier 2004, pour quatre modes de garde : assistant maternel, garde à domicile, garde à domicile partagée et établissement collectif (crèche collective). La garde à domicile partagée consiste à employer une personne qui garde deux enfants de familles différentes, le coût pour une famille correspond alors à un emploi à mi-temps. Les cas-types décrivent les dépenses occasionnées par la garde de l'enfant au 1er juillet de l'année considérée. Sont donc appliqués, pour l'année en cours, les montants de la PAJE et les plafonds en vigueur le 1er juillet. Le reste à charge correspondant à une garde utilisée l'année N inclut par anticipation l'avantage fiscal que le ménage obtient l'année N+1. Trois niveaux de revenu des parents sont retenus (1, 3 et 6 SMIC).

L'indicateur retrace, pour chaque mode de garde, l'évolution des parts du coût de la garde prises en charge par l'Etat et par les CAF (ou par les CAF et les collectivités locales dans le cas des EAJE). Il mesure donc notamment l'impact des récents changements de législation sur la répartition des coûts des modes de garde entre les différents financeurs publics : mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) en 2004, modifications des aides accordées par l'Etat depuis 2005, évolution des règles de cofinancement entre les collectivités locales et les CAF, augmentation du montant maximum du CMG en 2008.

Selon le revenu des parents (1, 3 ou 6 SMIC annuels bruts), sont distinguées pour chaque mode de garde à temps plein les participations financières des CAF, de l'Etat et, le cas échéant, des collectivités locales, ainsi que la somme totale versée pour un mois de garde par les financeurs publics.

Les indicateurs sont calculés pour un assistant maternel rémunéré au salaire moyen de 3,5 SMIC bruts journaliers. Cependant la hiérarchie des coûts dépend du niveau de salaire de l'assistant maternel qui peut varier entre 2,25 et 5 SMIC (à l'extérieur de cette fourchette, l'aide n'est plus versée).

**Indicateur n°9 : Coût des différents modes de garde pour les finances publiques...****2<sup>ème</sup> sous-indicateur : ...au niveau macroéconomique.**

Les indications fournies au premier sous-indicateur portent sur des cas-types. Il peut être également intéressant de chercher à porter un regard macroéconomique, en tâchant d'appréhender l'ensemble des dépenses publiques consacrées au financement des gardes de jeunes enfants. L'indicateur complémentaire décrit ci-dessous est la somme des dépenses des différentes administrations publiques participant au financement des modes d'accueil pour les enfants de moins de trois ans. Pour certaines de ces dépenses, non disponibles directement car agrégées dans un ensemble plus large, il a été nécessaire d'avoir recours à des estimations.

L'évaluation du coût global pour les finances publiques (Sécurité sociale, Etat, collectivités locales) des services d'accueil pour les enfants de moins de trois ans se situe autour de 8,4 milliards d'euros en 2006. Ce montant se limite à la dépense publique directement allouée au financement de modes d'accueil (établissements d'accueil du jeune enfant, assistantes maternelles agréées, garde à domicile, écoles préélémentaires pour les 2-3ans). Ne sont pas considérées ici les dépenses correspondant à des prestations d'entretien pour les jeunes enfants (notamment l'allocation de base de la PAJE ou les allocations familiales servies aux moins de trois ans) ou encore les aides monétaires visant à compenser l'arrêt ou la réduction d'activité professionnelle. Il correspond pour 3,3 Md€ aux dépenses liées à la garde individuelle, pour 3,7 Md€ à des dépenses de fonctionnement et d'investissement des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) et pour 0,6 Md€ à des dépenses fiscales. A la rentrée scolaire 2006-2007, 23% des enfants de 2 à 3 ans sont scolarisés, ce qui représente un coût pour les finances publiques de 848 M€. Sortent du champ de l'indicateur, les dépenses indirectement liées à la garde d'enfant : la compensation financière à l'arrêt ou la réduction temporaire de l'activité professionnelle d'un parent (complément libre choix d'activité de la PAJE qui succède à l'allocation parentale d'éducation, cotisations pour l'assurance vieillesse des parents au foyer). Cet indicateur ne comprend pas non plus les dépenses correspondant à des prestations d'entretien pour les jeunes enfants (notamment l'allocation de base de la PAJE ou encore les allocations familiales servies aux moins de trois ans).

Les dépenses relatives exclusivement à la garde d'enfants de moins de trois ans (hors aides à l'arrêt temporaire de l'activité professionnelle) sont principalement supportées par la branche Famille qui y contribue à hauteur de 62% ; les collectivités locales prennent en charge un peu plus du quart des dépenses (26%) et la part de l'Etat se situe à 12%.

Les financeurs publics varient leurs apports suivant les types d'accueil : la branche Famille consacre un effort très important pour l'aide à la garde individuelle, notamment sur le recours à l'emploi d'assistants maternels (l'ensemble de ce poste représente près des deux tiers de ses dépenses au titre des services d'accueil du jeune enfant). Le reste de sa participation est dédiée au financement des établissements d'accueil collectif. Les collectivités locales financent, elles, essentiellement les établissements d'accueil du jeune enfant (84% de leurs dépenses), principalement à travers du fonctionnement. Elles participent également, mais dans une moindre mesure (16%) au fonctionnement des écoles maternelles. De son côté, l'Etat consacre un peu moins de la moitié de son financement à l'enseignement préscolaire principalement à travers la rémunération des enseignants ; l'autre partie correspond aux diverses aides aux réductions d'impôt et exonérations.

La forte progression (+ 10 %) du montant total des aides publiques à l'accueil des enfants de moins de trois ans est presque entièrement imputable à la poursuite de la montée en charge de la PAJE, en particulier sur le poste « aide à l'emploi d'un assistant maternel ». Il convient de rappeler que cette prestation remplace progressivement l'AFEAMA (aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle) et l'AGED (aide à la garde d'enfant à domicile).

Dépenses en 2006	Montant (en M€)	Source
<b>Prestations monétaires pour une garde individuelle</b>	<b>3 261</b>	
Aide à l'emploi d'un assistant maternel (CMG ass mat)	3 076	CNAF, estimé sur 0-3 ans
Aide à l'emploi d'une garde à domicile (CMG garde domicile)	185	CNAF, estimé sur 0-3 ans
<b>Etablissement d'accueil du jeune enfant</b>	<b>3 714</b>	
Dépenses de fonctionnement de la CNAF	1773	CNAF (0-4 ans)
Dépenses de fonctionnement de la MSA	19	CNAF (0-6 ans)
Dépenses de fonctionnement des communes (2005)	1519	DGCP
FIPE : Fond d'Investissement petite enfance	19	CNAF (0-4 ans)
AEI : Aide Exceptionnelle à l'Investissement	45	CNAF (0-4 ans)
DAIPE : Dispositif d'Aide à l'Investissement Petite enfance	36	CNAF (0-4 ans)
DIPE : Dispositif d'Investissement Petite enfance	2	
Dépenses d'investissement des communes (2005)	301	DGCP
<b>Autres</b>	<b>848</b>	
Préscolarisation (école maternelle)	848	Education nationale
<b>Dépense fiscale</b>	<b>579</b>	
Réduction impôt pour frais de garde	275	Direction du Budget (voies et moyens)
Réduction impôt pour emplois familiaux	134	Estimation DGTPE
Exonération des assistants maternels agréés	140	Direction du Budget
Crédit impôt famille	30	Direction du Budget

Précisions méthodologiques sur le 2<sup>ème</sup> sous-indicateur n°9 :

CMG assistant maternel et garde à domicile, réduction d'impôt pour frais de garde : application d'une clef de répartition estimée pour les 0-3 ans sur les données de dépenses des prestations est réalisée.

Dépenses de fonctionnement de la CNAF : ce chiffre comprend les prestations de services et le contrat enfance, les dépenses liées aux relais d'assistants maternels, aux autres lieux d'activité ou d'éveil et aux établissements d'accueils. Il concerne en très grande majorité les enfants de 0 à 4 ans.

Dépenses de fonctionnement des communes : ces chiffres sont issus de la DGCP, *Les comptes des communes 2005*, Synthèse nationale (rubrique 64 « crèches et garderies », qui recense des dépenses s'adressant à un public plus large que les 0-3 ans mais dont cette population constitue l'essentiel). Ne sont pas référencées ici les dépenses des EPCI et des départements en faveur de la petite enfance (faute de pouvoir les isoler dans les *Comptes des départements* de la DGCP).

FIPE, AEI, DAIPE : les investissements concernent les enfants de 0 à 6 ans. Comme pour les prestations de services, ces dépenses concernent en réalité en très grande majorité les enfants de 0 à 4 ans. Les montants peuvent être très variables d'une année sur l'autre.

Préscolarisation (école maternelle) : ces chiffres sont estimés à partir des données suivantes : 182 000 enfants scolarisés entre 2 et 3 ans et coût de la scolarisation en maternelle de 4 658 € par enfant (source : Education nationale).

Réduction d'impôt pour emplois familiaux : au sein des foyers comprenant un enfant de moins de 3 ans, il n'est pas possible de distinguer les emplois familiaux de garde d'enfant et les autres (femme de ménage par exemple). Le total des dépenses fiscales lié à la réduction d'impôt au sein de ces foyers est de 220 M€. Le chiffre est donc un majorant. En faisant l'hypothèse que les dépenses moyennes liées à un emploi familial sont les mêmes chez les bénéficiaires de l'AGED ou du CMG (55 500 foyers d'après la CNAF) que sur l'ensemble des foyers comprenant un enfant de moins de trois ans et bénéficiant de la déduction (150 000 foyers), on pourrait estimer les dépenses fiscales relevant de la garde d'enfant à domicile à 22% de la dépense totale, soit 48 M€. Si l'on considère que le nombre d'heures travaillées au sein d'un foyer par les gardes d'enfants à domicile est en moyenne supérieur à celui des autres emplois familiaux, ce second chiffre apparaît comme un minorant. Le chiffre retenu correspond à la moyenne de ces deux bornes.

**Annexe 15 : Taux d'effort et reste à charge des familles selon le mode de garde, le revenu et la configuration familiale (cas types). Calculs CNAF/DSS/PLFSS 2009, programme famille**



**Indicateur n°3-3 : Taux d'effort et reste à charge des familles selon le mode de garde, le revenu et la configuration familiale (cas types).**

*Finalité* : le taux d'effort et le reste à charge des familles reflètent le coût associé à la garde d'un enfant demeurant à la charge des parents une fois déduites les aides publiques. Ils décrivent le poids financier pour les familles de plusieurs modes de garde dans une optique de conciliation entre leurs vies professionnelle et familiale. Ces indicateurs permettent aussi de rendre compte de l'impact des récentes modifications de législation.

*Résultats* : les indicateurs de reste à charge et de taux d'effort sont les suivants pour une famille dont un seul enfant de moins de 3 ans est gardé :

garde effectuée en...		2004	2005	2006	2007	2008
1 SMIC	taux d'effort	11,7%	11,9%	9,1%	9,1%	8,0%
	reste à charge	123 €	130 €	103 €	106 €	96 €
3 SMIC	taux d'effort	6,9%	7,0%	5,1%	5,1%	5,3%
	reste à charge	195 €	208 €	156 €	160 €	172 €
6 SMIC	taux d'effort	5,3%	5,3%	4,5%	4,5%	4,5%
	reste à charge	278 €	296 €	259 €	267 €	280 €
1 SMIC	taux d'effort	43,1%	44,7%	39,6%	19,8%	18,2%
	reste à charge	454 €	490 €	451 €	231 €	218 €
3 SMIC	taux d'effort	16,3%	16,2%	14,0%	9,0%	9,1%
	reste à charge	458 €	480 €	431 €	285 €	297 €
6 SMIC	taux d'effort	6,2%	6,2%	5,7%	5,7%	5,7%
	reste à charge	328 €	349 €	331 €	338 €	351 €
1 SMIC	taux d'effort	121,3%	125,3%	106,1%	57,8%	56,8%
	reste à charge	1 277 €	1 374 €	1 209 €	674 €	680 €
3 SMIC	taux d'effort	45,5%	46,1%	38,6%	24,8%	25,8%
	reste à charge	1 281 €	1 364 €	1 190 €	781 €	837 €
6 SMIC	taux d'effort	17,6%	18,2%	14,7%	14,9%	15,4%
	reste à charge	931 €	1 019 €	857 €	888 €	946 €
1 SMIC	taux d'effort	8,4%	6,4%	4,3%	4,3%	4,3%
	reste à charge	89 €	70 €	49 €	50 €	52 €
3 SMIC	taux d'effort	7,8%	7,9%	6,4%	6,5%	6,6%
	reste à charge	218 €	233 €	197 €	205 €	214 €
6 SMIC	taux d'effort	6,8%	6,5%	5,5%	5,5%	5,7%
	reste à charge	357 €	364 €	323 €	330 €	351 €

Source : Calculs CNAF-DSS

La mise en place de la PAJE en 2004, accompagnée notamment de diverses réformes de la fiscalité, a conduit à réduire la part financière restant à la charge des parents pour la garde de leur enfant. Pour les parents les plus modestes, le taux d'effort est le plus bas lorsqu'il s'agit d'une place en établissement collectif ou bien en cas de recours à un assistant maternel. En revanche, l'emploi d'une garde à domicile est trop onéreux pour cette population : même avec le bénéfice depuis 2007 d'un crédit d'impôt, le reste

à charge des ménages avec 1 SMIC de revenu reste très important (680 € en 2008, contre 218 € si la garde est partagée). Ce mode de garde, lorsqu'il est partagé, permet cependant aux parents aisés de réduire significativement leur taux d'effort, à un niveau comparable à celui qui correspond à une place en crèche. Ainsi, pour une famille disposant de l'équivalent de 6 SMIC de revenu, le taux d'effort en garde partagée est de près de 10 points inférieur à celui consenti pour une garde à domicile (respectivement 5,7 % des ressources contre 15,4 %). Les différentes réformes permettent de contenir le taux d'effort à un niveau le plus souvent inférieur à 10 % des ressources de la famille, quels que soient ses revenus et le mode de garde, à l'exception de la garde à domicile lorsque que les ressources du ménage sont modestes et de la garde à domicile non partagée pour tous les niveaux de revenus. En 2008, l'augmentation du montant maximum du complément mode de garde de la PAJE, qui bénéficie aux ménages les plus modestes, se traduit par une baisse des restes à charge et des taux d'effort pour ces familles.

Un objectif majeur de la création de la PAJE est de permettre aux parents de choisir librement le mode d'accueil de leur enfant. Cela suppose de rapprocher les taux d'effort supportés par les familles selon le mode de garde envisagé, au moins entre les deux principales modalités que sont pour les familles à revenu modeste ou moyen le recours à un assistant maternel ou l'accueil en structure collective. Si les taux d'effort sont effectivement très voisins entre ces deux modes d'accueil pour les familles à revenu moyen ou élevé – le recours à un assistant maternel étant même légèrement moins onéreux pour des revenus égaux à 3 ou 6 SMIC -, ce n'est pas le cas pour les familles les plus modestes pour lesquelles le recours à un assistant maternel exige un effort financier double de celui impliqué par le choix d'un accueil en établissement collectif, selon les calculs présentés au tableau ci-dessus.

Précisions sur l'évolution de la législation pour les divers modes de garde : d'importantes modifications de la législation fiscale applicable aux modes de garde ont récemment été introduites. En effet, l'utilisation d'un mode de garde à l'extérieur du domicile ouvrait droit initialement à 25 % de réduction d'impôt, par définition proportionnelle à l'impôt dû. Le passage d'une réduction d'impôt à un crédit d'impôt en 2006 (pour les gardes effectuées en 2005) permet aux familles les plus modestes de bénéficier d'une diminution du reste à charge, bénéfice qui a augmenté avec le passage du taux du crédit d'impôt à 50 % à partir de 2007. La garde à domicile a connu également un changement en 2006 avec l'application d'un abattement de 15 % du salaire brut de l'employé dès lors que l'employeur cotise sur l'assiette réelle des rémunérations. A compter de 2007, les familles biactives qui utilisent le chèque emploi service universel (CESU) pour employer leur garde à domicile bénéficient d'un crédit d'impôt au même taux que la réduction d'impôt. En 2008, le montant maximum du complément mode de garde, accordé aux ménages dont les revenus sont les plus faibles, est augmenté de 50 € pour les enfants de moins 3 ans (et de moitié de ce montant de 3 à 6 ans).

garde effectuée en...		2004	2005	2006	2007	2008
législation fiscale		2005	2006	2007	2008	2009
Garde à l'extérieur du domicile	type d'avantage fiscal	Réduction d'impôt	Crédit d'impôt			
	taux accordé	25%		50%		
Garde à domicile	type d'avantage fiscal	Réduction d'impôt			Réduction d'impôt ou Crédit d'impôt en cas d'utilisation du CESU (couple biactif)	
	taux accordé	50%				
	Exonération	abattement de 15 points (15% du salaire brut)				

Construction de l'indicateur : les indicateurs sont calculés pour une famille dont les deux membres travaillent et qui a un enfant de moins de trois ans né après le 1er janvier 2004, pour quatre modes de garde : assistant maternel, garde à domicile, garde à domicile partagée et établissement collectif (crèche collective). La garde à domicile partagée consiste à employer une personne qui garde deux enfants de familles différentes, le coût pour une famille correspond alors à un emploi à mi-temps. Les cas types décrivent les dépenses occasionnées par la garde de l'enfant au 1er juillet de l'année considérée. Sont donc appliqués, pour l'année en cours, les montants de la PAJE et les plafonds en vigueur le 1er juillet.

Le reste à charge correspondant à une garde utilisée l'année N inclut par anticipation l'avantage fiscal que le ménage obtient l'année N+1. Trois niveaux de revenu des parents sont retenus (1, 3 et 6 SMIC). Le taux d'effort est défini par le rapport entre les dépenses restant à la charge des parents et leur revenu net, allocation de base de la PAJE incluse.

*Précisions méthodologiques* : l'estimation suppose une garde d'enfant à temps plein pendant un mois, ce qui conduit à surestimer les coûts et les taux d'effort. En effet, la garde du jeune enfant est un service utilisé généralement de façon moins fréquente et moins intensive.

Les indicateurs sont calculés pour un assistant maternel rémunéré au salaire moyen de 3,5 SMIC bruts journaliers. Cependant la hiérarchie des coûts dépend du niveau de salaire de l'assistant maternel qui peut varier entre 2,25 et 5 SMIC (à l'extérieur de cette fourchette, l'aide n'est plus versée).

Par rapport au programme 2008, les résultats 2007 diffèrent légèrement à l'exception de la garde à domicile pour laquelle les écarts sont plus importants, du fait que la valeur du SMIC retenue pour 2007 a été actualisée avec la valeur définitive, ce qui n'avait pas été le cas l'an dernier. Pour les établissements, cette actualisation intervient au travers des prix de revient et des prix plafond que l'on fait évoluer comme le SMIC. Pour la garde à domicile partagée, une correction concernant les heures de présence responsable a été introduite : alors que pour la garde simple ces heures, durant lesquelles l'employé est présent sans pour autant effectuer une tâche professionnelle particulière, sont comptées pour deux tiers, en cas de garde partagée elles comptent entièrement.

**Annexe 16 : Coûts comparés des modes d'accueil  
selon les financeurs. Cas type note CNAF  
décembre 2008**



## Coût comparé des différents modes d'accueil pour les familles

Le coût de l'accueil du jeune enfant est très différent suivant le mode d'accueil choisi par les familles et le niveau de leurs ressources.

Une étude sur **cas-types** a été réalisée par la CNAF en 2008 afin de mesurer ces écarts et d'évaluer la dépense et le taux d'effort nets des familles, après déduction des aides publiques.

La présente annexe a pour objet de présenter les résultats de cette étude.

### 1. LES HYPOTHESES RETENUES

Le coût de l'accueil a été calculé pour un couple biactif ayant un **enfant unique à charge** âgé de **moins de 3 ans**, pour 5 niveaux de revenus allant de 1 à 5 Smic, la législation appliquée étant celle en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2008. Ce cas ne représente pas la majorité des parents avec jeunes enfants mais permet les comparaisons.

On a postulé une garde à temps complet, c'est-à-dire pendant 9 heures par jour et 18 jours de garde par mois.

Quatre modes d'accueil ont été choisis : assistante maternelle, garde à domicile pour une seule famille, garde à domicile partagée (deux familles se partageant le coût de la garde), établissement d'accueil collectif<sup>43</sup>.

**Pour l'accueil par une assistante maternelle**, on a retenu une rémunération journalière égale à 3,5 Smic, ce qui correspond à un salaire net mensuel de 425 €. A ce montant s'ajoutent 3,15 € au titre de l'indemnité d'entretien et 3,15 € au titre des frais de repas pour chaque jour d'accueil.

**Pour la garde à domicile**, le salaire de l'employée de maison est de 1,2 Smic, soit 1.257 € nets (ce qui correspond à 8 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable)<sup>44</sup>, les cotisations étant calculées sur la base du salaire réel.

**Pour l'accueil en établissement d'accueil collectif**, le prix de revient réel a été estimé à 7,71 € par heure<sup>45</sup>.

Le tableau ci-dessous indique le coût global mensuel de l'accueil sur la base de ces hypothèses.

Mode d'accueil	Coût global
Assistante maternelle	886 €
Garde à domicile	2.317 €
Garde à domicile partagée	1.203 €
Etablissement d'accueil collectif	1.250 €

### 2. LE RESTE A CHARGE POUR LES FAMILLES

Pour les familles disposant d'un revenu égal à 1 ou 2 Smic, c'est le recours à l'accueil en structure collective qui est le moins onéreux : le reste à charge mensuel est de 52 € dans le premier cas et de

<sup>43</sup> Toutefois, la garde à domicile n'a pas été retenue pour le revenu égal au Smic, qui ne permet pas l'accès à ce mode d'accueil.

<sup>44</sup> Le montant du salaire est légèrement supérieur en cas de garde partagée, car calculé sur 9 heures de travail effectif.

<sup>45</sup> Source : observatoire des équipements sociaux 2006, Eaje accueil collectif, extrapolé pour 2008 sur la base de l'indice mixte prix salaire (+3,4% en 2007, +2,2% en 2008).

111 € dans le second, alors qu'il est respectivement de 96 € et 172 € en cas de recours à une assistante maternelle.

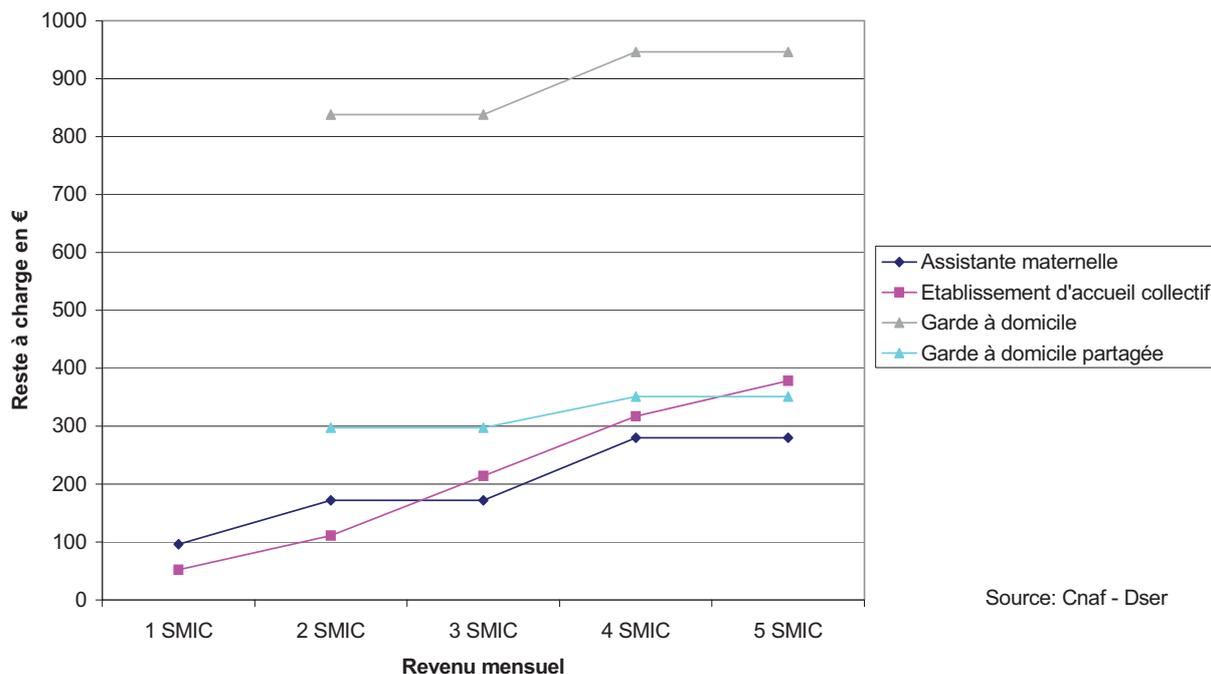
La situation s'inverse pour les familles dont le revenu est supérieur à 2 Smic : le reste à charge est supérieur en cas d'accueil dans un établissement d'accueil collectif, particulièrement pour le revenu le plus élevé (la famille doit déboursier 100 € supplémentaires lorsqu'elle a choisi la structure collective comme mode d'accueil).

La garde à domicile est beaucoup plus coûteuse quel que soit le revenu de la famille : le reste à charge mensuel est supérieur à 800 € et atteint même 950 € pour les familles les plus aisées, du fait d'un taux réduit de Cmg (complément de mode de garde de la Paje).

Le choix de la garde partagée avec une autre famille réduit très sensiblement ce coût : s'il reste nettement supérieur à celui des deux autres modes d'accueil pour les revenus de 2 ou 3 Smic, il est très proche de celui de l'accueil collectif pour les revenus les plus élevés : la différence n'est que d'environ 30 € pour ces configurations, la garde à domicile étant légèrement plus coûteuse pour 4 Smic ou moins coûteuse pour 5 Smic.

Le graphe I permet d'illustrer ces constatations.

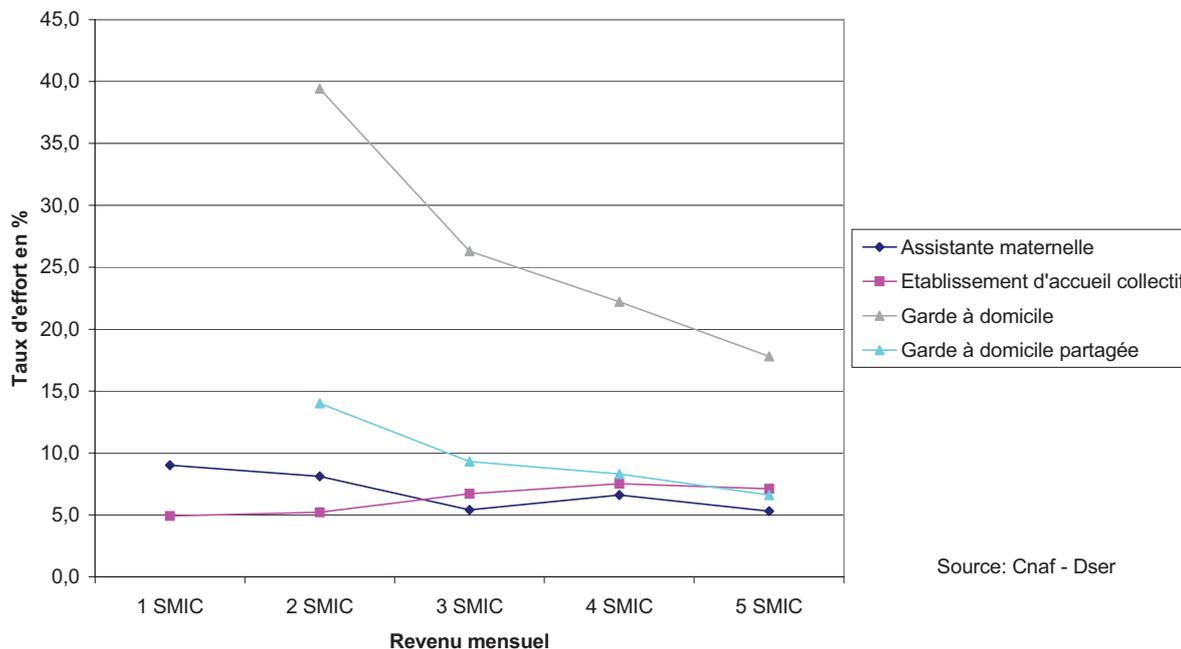
Graphe 1 - Reste à charge mensuel pour les familles selon le mode de garde



### 3. LE TAUX D'EFFORT

Le graphe 2 présente le reste à charge des familles rapporté à leur revenu.

Graphe 2 - Taux d'effort pour les familles selon le mode de garde



Le taux d'effort est inférieur à 10 % quel que soit le niveau de revenu, en cas d'accueil par une assistante maternelle ou en structure collective. Malgré les améliorations apportées par la création de la Paje, il reste sensiblement plus élevé en cas de recours à une assistante maternelle pour les plus faibles revenus.

Il est également inférieur à 10 % en cas de garde à domicile partagée pour les revenus supérieurs à 2 Smic, mais dépasse très largement ce seuil lorsque la garde à domicile n'est pas partagée.

La ventilation du coût de chaque mode d'accueil par financeur (famille, Caf, Etat, collectivités locales) est présentée ci-après, en distinguant, pour l'accueil collectif, l'existence ou non d'un contrat « enfance et jeunesse ».

## VENTILATION DU COUT DU MODE DE GARDE PAR FINANCEUR

### TABLEAU I - EAJE sans contrat « enfance et jeunesse »

<i>Couple bi-actif Revenus 1 SMIC</i>	<i>Taux d'effort famille</i>	<i>Coût famille</i>	<i>Coût CAF</i>	<i>Coût réduction et/ou crédit d'impôts</i>	<i>Autres coûts collectifs</i>	<i>Coût total</i>
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	9,0%	96	757	33		<b>886</b>
<b>EAJE collectif</b>	<b>4,9%</b>	<b>52</b>	<b>525</b>	<b>52</b>	<b>621</b>	<b>1250</b>

<i>Couple bi-actif Revenus 2 SMIC</i>	<i>Taux d'effort famille</i>	<i>Coût famille</i>	<i>Coût CAF</i>	<i>Coût réduction et/ou crédit d'impôts</i>	<i>Autres coûts collectifs</i>	<i>Coût total</i>
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	8,1%	172	618	96		<b>886</b>
Garde à domicile	39,4%	838	672	807		<b>2 317</b>
Garde partagée	14,0%	297	482	424		<b>1 203</b>
<b>EAJE collectif</b>	<b>5,2%</b>	<b>111</b>	<b>422</b>	<b>96</b>	<b>621</b>	<b>1250</b>

<i>Couple bi-actif Revenus 3 SMIC</i>	<i>Taux d'effort famille</i>	<i>Coût famille</i>	<i>Coût CAF</i>	<i>Coût réduction et/ou crédit d'impôts</i>	<i>Autres coûts collectifs</i>	<i>Coût total</i>
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	5,4%	172	618	96		<b>886</b>
Garde à domicile	26,3%	838	672	807		<b>2 317</b>
Garde partagée	9,3%	297	482	424		<b>1 203</b>
<b>EAJE collectif</b>	<b>6,7%</b>	<b>214</b>	<b>319</b>	<b>96</b>	<b>621</b>	<b>1250</b>

<i>Couple bi-actif Revenus 4 SMIC</i>	<i>Taux d'effort famille</i>	<i>Coût famille</i>	<i>Coût CAF</i>	<i>Coût réduction et/ou crédit d'impôts</i>	<i>Autres coûts collectifs</i>	<i>Coût total</i>
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	6,6%	280	510	96		<b>886</b>
Garde à domicile	22,2%	946	564	807		<b>2 317</b>
Garde partagée	8,3%	351	374	478		<b>1 203</b>
<b>EAJE collectif</b>	<b>7,5%</b>	<b>317</b>	<b>215</b>	<b>96</b>	<b>621</b>	<b>1250</b>

<i>Couple bi-actif Revenus &gt;=5 SMIC</i>	<i>Taux d'effort famille</i>	<i>Coût famille</i>	<i>Coût CAF</i>	<i>Coût réduction et/ou crédit d'impôts</i>	<i>Autres coûts collectifs</i>	<i>Coût total</i>
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	5,3%	280	510	96		<b>886</b>
Garde à domicile	17,8%	946	564	807		<b>2 317</b>
Garde partagée	6,6%	351	374	478		<b>1 203</b>
<b>EAJE collectif</b>	<b>7,1%</b>	<b>378</b>	<b>155</b>	<b>96</b>	<b>621</b>	<b>1250</b>

TABLEAU II - EAJE avec contrat « enfance et jeunesse »

Couple bi-actif Revenus 1 SMIC	Taux d'effort famille	Coût	Coût	Coût réduction	Autres coûts collectifs	Coût total
		famille	CAF PSU	CAF CEJ		
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	9,0%	96	757		33	886
Garde à domicile	63,9%	680	830		807	2 317
Garde partagée	20,5%	218	640		345	1 203
EAJE collectif	4,9%	52	525	298	52	1250

Couple bi-actif Revenus 2 SMIC	Taux d'effort famille	Coût	Coût	Coût réduction	Autres coûts collectifs	Coût total
		famille	CAF	et/ou crédit d'impôts		
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	8,1%	172	618		96	886
Garde à domicile	39,4%	838	672		807	2 317
Garde partagée	14,0%	297	482		424	1 203
EAJE collectif	5,2%	111	422	298	96	1250

Couple bi-actif Revenus 3 SMIC	Taux d'effort famille	Coût	Coût	Coût réduction	Autres coûts collectifs	Coût total
		famille	CAF	et/ou crédit d'impôts		
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	5,4%	172	618		96	886
Garde à domicile	26,3%	838	672		807	2 317
Garde partagée	9,3%	297	482		424	1 203
EAJE collectif	6,7%	214	319	298	96	1250

Couple bi-actif Revenus 4 SMIC	Taux d'effort famille	Coût	Coût	Coût réduction	Autres coûts collectifs	Coût total
		famille	CAF	et/ou crédit d'impôts		
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	6,6%	280	510		96	886
Garde à domicile	22,2%	946	564		807	2 317
Garde partagée	8,3%	351	374		478	1 203
EAJE collectif	7,5%	317	215	298	96	1250

Couple bi-actif Revenus >=5 SMIC	Taux d'effort famille	Coût	Coût	Coût réduction	Autres coûts collectifs	Coût total
		famille	CAF	et/ou crédit d'impôts		
Assistante maternelle - Sal/J = 3,50 h de SM	5,3%	280	510		96	886
Garde à domicile	17,8%	946	564		807	2 317
Garde partagée	6,6%	351	374		478	1 203
EAJE collectif	7,1%	378	155	298	96	1250



**Annexe 17 : Impact d'un CIF « crèche » à 50 % et abandon du CEJ. Note de la Fédération française des entreprises de crèche**





## ANNEXE 1

HYPOTHESES DE DEVELOPEMENT	de 2009 à 2012			par an
	CIF à 25%	CIF à 50%	delta	delta
Nombre de crèches créées	240	500	260	65
Nombre de places de crèches créées	8 880	18 500	9 620	2 405
Nombre d'emplois directs créés	3 060	6 400	3 340	835

IMPACT D'UN CIF "CRECHE" A 50% ET DE L'ABANDON DU CEJ (en millions d'euros)	de 2009 à 2012			par an
	CIF à 25%	CIF à 50%	delta	delta
Coût du stock en CIF	49,9	66,9	17,0	4,2
Coût du flux en CIF	4,5	10,0	5,5	1,4
<b>Coût total du CIF</b>	<b>54,4</b>	<b>76,9</b>	<b>22,5</b>	<b>5,6</b>
Coût du CEJ (stock+flux) en l'état	14,1	21,2	-	-
Abandon du CEJ proposé par la FFEC	14,1	0,0	-14,1	-3,5
<b>Coût total (CIF+CEJ) avant effet vertueux</b>	<b>68,6</b>	<b>76,9</b>	<b>8,3</b>	<b>2,1</b>
<i>A titre indicatif, coût pour l'Etat par emploi créé (en euros)</i>	-	-	2 488	-

IMPACT DE L'EFFET VERTUEUX (en millions d'euros)	de 2009 à 2012			par an
	CIF à 25%	CIF à 50%	delta	delta
Investissement direct du secteur privé dans ces crèches	56,3	117,6	61,4	15,3
Economie en coût de fonctionnement de ces crèches	23,3	30,4	7,0	1,8
Cotisations sociales pour l'Etat liées à ces emplois créés	37,5	78,4	40,9	10,2
<b>Poids total de l'effet vertueux</b>	<b>117,0</b>	<b>226,4</b>	<b>109,3</b>	<b>27,3</b>

<b>Un retour sur investissement global très positif pour l'Etat (en millions d'euros)</b>	<b>48,5</b>	<b>149,5</b>	<b>101,0</b>	<b>25,3</b>
---	-------------	--------------	--------------	-------------

Note : Cette analyse n'inclut pas les gains complémentaires pour l'Etat notamment induits par la taxe professionnelle, la taxe foncière, l'IS des entreprises de crèches et la baisse du chômage.

## Sigles utilisés

DGT	Direction générale du travail
DGEFP	Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DREES	Direction de la recherche, des études et des statistiques
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGI	Direction générale des impôts
DGIFP	Direction générale des impôts et des finances publiques
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'offre de soins
DSS	Direction de la sécurité sociale
DIF	Délégation interministérielle à la Famille
DRAF	Direction régionale de l'agriculture et de la forêt
CNAF	Caisse Nationale d'allocations familiales
MSA	Mutualité sociale agricole
CAF	Caisse d'allocations familiales
DGAS	Direction générale de l'action sociale
PMI	Protection maternelle et infantile
CMG	Complément mode de garde
PAJE	Prestation d'accueil du jeune enfant
PSU	Prestation de service unique
CEJ	Contrats enfance jeunesse
CLCA	Complément libre choix d'activité
COLCA	Complément optionnel libre choix d'activité
IMAJE	Indicateur de mesure de l'accueil du jeune enfant
CDAJE	Commission départementale d'accueil du jeune enfant
AMF	Association des maires de France
ARF	Assemblée des Régions de France
ADF	Assemblée des départements de France
FEPEM	Fédération des particuliers employeurs
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
ZEP	Zone d'éducation prioritaire
EAJE	Etablissement d'accueil du jeune enfant

ATSEM	Agent technique spécialisé des écoles maternelles
EJE	Educateur de jeunes enfants
TISF	Technicien de l'intervention sociale et familiale
DEAVS	Diplôme d'études d'auxiliaire de vie sociale
RGPP	Révision générale des politiques publiques
CNFPT	Centre National de la Fonction publique territoriale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
BEP	Brevet d'études professionnelles
DIF	Droit individuel à la formation
VAE	Validation des acquis de l'expérience
AFPA	Association Nationale pour la formation professionnelle des adultes
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
CIDJ	Centre d'information et de documentation pour la jeunesse
COG	Convention d'objectifs et de gestion
CIF	Crédit impôt famille
CESU	Chèque emploi service universel

