



# GUIDE DE DÉPLOIEMENT DES CRÈCHES À VOCATION D'INSERTION PROFESSIONNELLE (AVIP)



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020





# Sommaire

<b>Préambule</b>	<b>4</b>
<b>1. Connaître le label « Avip » et comprendre ses exigences</b>	<b>6</b>
1.1 Les crèches de l'lepc : une inspiration pour la création du label Avip	6
1.2 Les crèches labellisées Avip en France à ce jour	7
1.3 Qu'est-ce qu'une crèche Avip ?	8
1.4 Quels sont les partenaires des crèches Avip ?	10
1.5 Comprendre les exigences du label Avip	10
<b>2. Initier une démarche locale, promouvoir et favoriser l'émergence de crèches Avip</b>	<b>14</b>
2.1 Construire un partenariat local resserré avec les acteurs de l'insertion professionnelle	15
2.2 Les instances de pilotage et de suivi du dispositif	18
2.3 Valoriser et promouvoir le label crèche Avip	18
<b>3. Faire vivre le dispositif et les services d'accueil Avip</b>	<b>20</b>
3.1 L'entrée de la crèche et du bénéficiaire dans le dispositif Avip	20
3.2 Les impacts du label Avip dans le modèle économique de la structure d'accueil	22
3.3 Les impacts du label Avip dans l'organisation et le fonctionnement d'une crèche	24
3.4 Les financements mobilisables	24
<b>4. DEPASSER le label « Avip » : les modèles alternatifs</b>	<b>26</b>
<b>Annexes</b>	<b>29</b>
Annexe 1 : Charte nationale relative aux crèches Avip signée en 2016	
Annexe 2 : Instruction interministérielle DGCS/SD2C/DGEFP/2016/224	
Annexe 3 : Circulaire Cnaf 2016-009	
Annexe 4 : Avenant 2017 à la charte Avip	
Annexe 5 : Charte Avip synthétique mise à jour	
Annexe 6 : Contrat d'engagement tripartite	
Annexe 7 : Exemple de diagnostic Enfance-Emploi de la Caf du Rhône	
Annexe 8 : Exemple de convention partenariale Caf du Var - Pôle emploi	
Annexe 9 : Exemple de convention multi-partenariale autour des crèches Avip Caf de Saône-et-Loire	
Annexe 10 : Programme des journées départementales de l'insertion (Caf de l'Ardèche)	
Annexe 11 : Formulaire de demande d'adhésion à remplir par le gestionnaire	
Annexe 12 : Fiche action « Avip en diffus » - Ville de Nice	
Annexe 13 : Fiche action « Avip en diffus » - Ville de Strasbourg	

# Préambule

Dans un contexte socio-économique marqué par le chômage, la lutte contre la pauvreté est au cœur des préoccupations gouvernementales. Le chômage de longue durée touche plus particulièrement les jeunes et les personnes les moins qualifiées, et augmente considérablement pour ces publics le risque de basculer dans la pauvreté. Pour prévenir ce risque et lutter contre ses effets, la stratégie de prévention nationale de lutte contre la pauvreté a succédé en 2018 au plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, adopté en janvier 2013.

La législation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant comporte depuis 1998 des dispositions tendant à favoriser l'accueil des enfants de familles engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle. Au-delà du principe général de non-discrimination, les articles L. 214-7 et D. 214-7 du code de l'action sociale et des familles posent une obligation pour les gestionnaires d'établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) de garantir une place d'accueil sur vingt au minimum pour les enfants à la charge de demandeurs d'emploi et de personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle, y compris s'agissant des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation (Prepare). La réforme des services aux familles et des modes d'accueil du jeune enfant mise en œuvre en 2021 conforte cette orientation : l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles fait figurer « la conciliation par les parents de jeunes enfants de leurs temps de vie familiale, professionnelle et sociale, notamment pour les personnes en recherche d'emploi et engagées

dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle » parmi les objectifs généraux et communs de l'ensemble des modes d'accueil du jeune enfant.

Crée en 2016 par convention entre l'Etat, la Cnaf et Pôle Emploi, le label « crèche A Vocation d'Insertion Professionnelle » est décerné à des Eaje qui soutiennent particulièrement les parents de jeunes enfants en recherche d'emploi, en leur réservant des places d'accueil dans des proportions significatives et en établissant un lien étroit et constant avec les acteurs de l'insertion professionnelle.

Ainsi, les crèches A Vocation d'Insertion Professionnelle (Avip) répondent à un double objectif : lever l'un des freins à la reprise d'emploi pour les parents et favoriser l'accès aux modes d'accueil pour leurs enfants, qui en sont plus souvent exclus.

A ce titre, le développement des crèches Avip s'inscrit pleinement dans le cadre des orientations de la Convention d'objectifs et de gestion (Cog) conclue entre l'Etat et la Cnaf pour la période 2018-2022, qui prévoit d'améliorer l'accessibilité des modes d'accueil et d'adapter l'offre aux besoins des familles les plus précaires.

Dans le cadre du lancement de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté en 2018, l'objectif de développement des crèches Avip avait été fixé à 300 Eaje labellisés à l'horizon 2022.

Afin de favoriser l'émergence des crèches Avip sur l'ensemble du territoire, la branche Famille a engagé en 2020 plusieurs chantiers nationaux, cofinancés par le Fond Social Européen (Fse).

Ceux-ci visent à outiller le réseau des Caf, évaluer les effets du label, renforcer les outils de pilotage de la branche et la visibilité des offres labélisées :

- L'accompagnement du réseau des Caf par le biais d'une mission institutionnelle en charge de la thématique « Petite enfance et Insertion professionnelle » ; le présent guide et les outils qui l'accompagnent sont le fruit des travaux conduits dans ce cadre ;

Une évaluation du dispositif des crèches Avip a été réalisée par le cabinet d'études Asdo sur la période 2020-2021. Supervisée par la Direction des statistiques, des études et de la recherche (Dser) de la Cnaf, elle a bénéficié d'un financement du Fonds social européen (Fse).

Son objectif est double :

- éclairer sur le fonctionnement du dispositif à travers la réalisation de 8 monographies sur 4 départements métropolitains ;
- évaluer les effets du dispositif sur les bénéficiaires au regard de l'emploi et de la formation mais également au-delà de la seule sphère professionnelle (confiance en soi, etc.), à travers la réalisation d'enquêtes téléphoniques auprès de bénéficiaires.

- Une évaluation nationale du dispositif des crèches Avip, comprenant des travaux de

monographie et une enquête par questionnaire auprès de bénéficiaires du dispositif Avip. Les résultats de cette étude pilotée par la Direction des statistiques, des études et de la recherche (Dser) de la Cnaf seront disponibles au cours du premier trimestre 2022 ;

- L'intégration des crèches Avip dans le système d'information Omega (version 30.30 - It 2021-048) puis le recensement à venir du nombre de parents en insertion professionnelle bénéficiaires d'une place en Eaje (Omega version 30.60 à venir ; ce recensement est indépendant de l'obtention par l'établissement du label Avip) ;

- Le référencement des crèches Avip sur le site [monenfant.fr](http://monenfant.fr).

Le présent guide rappelle les principes et enjeux du label Avip, explicite les exigences qu'il comporte, propose une méthode de déploiement, livre des outils à la main des Caf et expose des pratiques inspirantes. Il ne revêt pas de caractère opposable, en-dehors du cadre réglementaire ou conventionnel qu'il mentionne. Par ailleurs les propositions, outils et préconisations qu'il contient ne sont pas à considérer comme un « mode d'emploi » mais une guidance.

Ce guide a été conçu grâce aux contributions de nombreuses Caf, qui ont accepté de partager leurs outils et expériences, en particulier les Caf de Haute-Garonne, du Rhône, de la Somme, des Alpes Maritimes, du Bas-Rhin, de Saône-et-Loire, du Val d'Oise et du Var. Il a été par ailleurs utilement enrichi par l'association étroite de la mission institutionnelle au sein du comité de pilotage de l'évaluation des crèches Avip menée par la Dser.

# 1. Connaître le label « Avip » et comprendre ses exigences

## OBJECTIFS

- Appréhender le déploiement des crèches Avip de 2016 à nos jours ;
- Connaître les sources réglementaires et conventionnelles ;
- Comprendre les principes et exigences du label.

## ANNEXES

- **Annexe 1** : Charte nationale relative aux crèches Avip signée en 2016
- **Annexe 2** : Instruction interministérielle DGCS/SD2C/DGEFP/2016/224
- **Annexe 3** : Circulaire Cnaf 2016-009
- **Annexe 4** : Avenant 2017 à la charte Avip
- **Annexe 5** : Charte Avip synthétique mise à jour
- **Annexe 6** : Contrat d'engagement tripartite

## 1.1. Les crèches de l'lepc : une inspiration pour la création du label « Avip »

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (Cget) a publié en 2015 un ouvrage valorisant « Des solutions pour faciliter l'emploi des femmes dans les quartiers - Accueil des jeunes enfants ». Il y décrit l'expérience, menée sous l'impulsion de la sociologue Mara Maudet, par les crèches de l'Institut d'éducation et des pratiques citoyennes (lepc), implantées à Paris et en région parisienne (Val de Marne, Seine Saint Denis et Hauts de Seine).

L'association IEPC est créée en 2000 pour répondre dans un premier temps aux besoins repérés de formation dans les métiers d'aide à la personne. Face au constat de la difficulté pour les adultes en formation, en majorité des femmes seules avec enfants, de trouver des solutions d'accueil adaptées et sécurisantes sur des amplitudes horaires suffisamment larges, l'lepc ouvre une première crèche à Bagneux en 2003, puis dans huit autres villes d'Île-de-France : Antony, Sartrouville, Argenteuil, Bezons, Châtenay-Malabry, Poissy, Aubervilliers et Paris en 2014.

Un accompagnement renforcé vers l'emploi y est dispensé aux parents. Pour bénéficier d'une place, ces derniers signent un contrat de trois mois, renouvelable une fois, qui les engage à s'investir dans des démarches de recherche d'emploi ou de formation. Au terme des six mois, si les parents ont trouvé un travail ou une formation, la place de l'enfant est pérennisée. Dans les faits, près de 90 % des familles aidées par l'association trouvent un emploi avant le terme de la période. Pour parvenir à ce résultat, un véritable accompagnement personnalisé de chaque parent est mis en place et tous les freins à l'insertion professionnelle sont abordés : relations conjugales ou familiales, conditions de vie et de logement, hygiène et santé, droits et allocations... Concrètement, dès que l'adaptation de l'enfant à la crèche

est faite, le parent rencontre la professionnelle chargée du processus d'accompagnement vers l'emploi.

Des entretiens très réguliers, jusqu'à deux fois par semaine, sont établis pour faire le point sur l'avancée du projet et adapter la prise en charge de l'enfant en fonction de la reprise de l'activité professionnelle et des horaires de travail. L'accompagnement des parents repose sur un travail en réseau approfondi, clé de la réussite du dispositif.

Cette expérimentation ambitieuse inspire le modèle Avip, que le Cget préconise de multiplier dans les territoires.

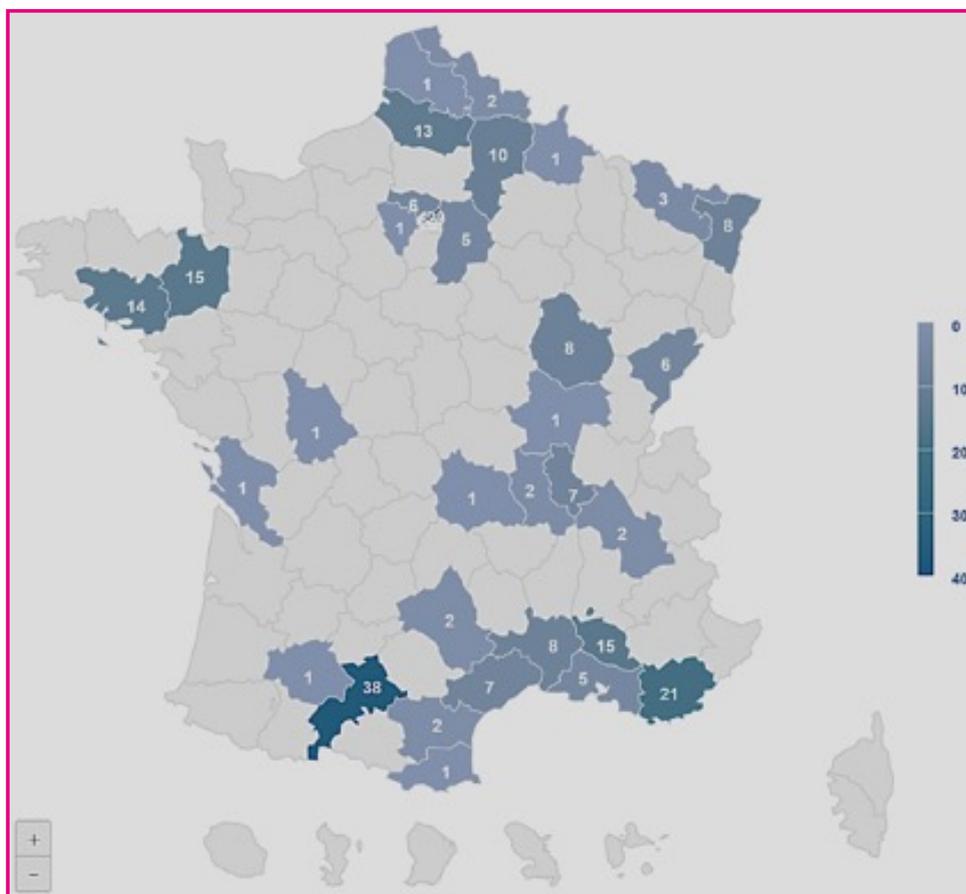
## 1.2. Les crèches labellisées Avip en France à ce jour

Le label Avip est le fruit de la charte nationale relative aux « crèches à vocation d'insertion professionnelle » signée en avril 2016 par l'Etat, la Cnaf et Pôle emploi. Les signataires comptent alors sur le développement de 100 crèches Avip à horizon 2017. Le rythme de déploiement initial a été plus lent : c'est en mai 2019 que cet objectif est atteint. A cette date, les départements de Haute-Garonne, du Var, et de la région Parisienne, enregistrent le plus grand nombre de crèches Avip, tandis que les trois quarts des départements français en sont dépourvus.

Or de nombreuses initiatives locales en faveur de l'accueil en crèche d'enfants de familles en insertion professionnelle existaient préalablement à la création du label des crèches Avip en 2016. Ainsi, en 2014, la Cnaf recensait plus de 500 actions locales portant sur l'accès des familles fragiles aux modes d'accueil de la petite enfance et correspondant à l'adaptation de 4.000 places d'accueil de jeunes enfants soutenues par l'axe 2 du fonds public et territoires.

Le rythme de déploiement des crèches Avip s'est accéléré en 2020 et 2021. En juin 2021, 259 crèches Avip ont été recensées sur l'ensemble du territoire soit 2,5 fois plus qu'en 2019. La répartition de ces structures d'accueil labellisées reste toutefois inégale sur l'ensemble du pays. Seuls 31 départements comptent des crèches Avip en juin 2021 (contre 24 en 2019), et le développement s'est par conséquent particulièrement accéléré sur les territoires déjà pourvus.

En signant en septembre 2021 une convention nationale de partenariat « Accueil du jeune enfant », la Cnaf et Pôle emploi réaffirment leur volonté de conjointe d'accélérer le retour à l'emploi du public le plus éloigné de l'emploi et d'intervenir pour lever les freins sociaux et professionnels, et de faciliter en particulier à cette fin le retour à l'emploi par l'accès à un mode de garde du jeune enfant.



Carte de la répartition des crèches Avip par département au 30/06/2021

## 1.3. Qu'est-ce qu'une crèche Avip ?

### 1.3.1. Rappel des textes de références

Les principes directeurs et critères d'éligibilité au label sont régis par la Charte nationale relative aux « crèches à vocation d'insertion professionnelle » signée en avril 2016 par l'Etat, la Cnaf et Pôle emploi (annexe 1). Elle fait l'objet de l'instruction interministérielle du 29 août 2016 (annexe 2) et de la circulaire Cnaf n°2016-009 du 22 juin 2016 qui en rappelle principes et enjeux et présente le rôle des Caf dans le dispositif (annexe 3).

En 2018, la charte nationale a été modifiée par voie d'avenant pour simplifier les démarches d'adhésion des Eaje (annexe 4) : trois critères (voir infra) ont fait l'objet d'un assouplissement afin de favoriser l'adaptation aux spécificités de chaque territoire, et un délai de tolérance de 12 mois est introduit pour les Eaje candidats ne respectant pas tous les critères.

### 1.3.2. Les critères d'adhésion

Une crèche Avip est un établissement d'accueil du jeune enfant qui s'engage, par adhésion à une charte nationale (annexe 5), à accueillir au minimum 20 % d'enfants de moins de 3 ans dont les parents sont en recherche d'emploi, à raison de dix heures par semaine minimum, afin que ces derniers puissent consacrer du temps à leur recherche d'emploi ou accéder à une formation professionnelle.

Pour ce faire, la structure d'accueil travaille en étroite collaboration avec Pôle emploi, la Mission Locale et/ou le Conseil Départemental, qui oriente vers l'Eaje des familles engagées dans une recherche active d'emploi. En contrepartie, les parents s'engagent à conduire une recherche active d'emploi et à être accompagnés par le référent emploi. Les engagements sont contractualisés entre la crèche Avip, le parent et l'acteur de l'insertion professionnelle à travers la signature d'un contrat d'engagement réciproque (annexe 6). Celui-ci constitue ainsi un moyen pour les partenaires de l'accueil du jeune enfant et de l'insertion d'aborder et de travailler avec le parent l'importance de son engagement dans le dispositif.

Le tableau ci-dessous explicite les critères du label Avip tels qu'ils résultent de la convention initiale de 2016 et des modifications apportées en 2017.

Critères énoncés dans les principes directeurs de la charte nationale (mai 2016)	Assouplissements adoptés par l'avenant à la charte (2017)
<p>Les crèches à vocation d'insertion professionnelle (Avip) <b>accueillent au minimum 30% d'enfants de moins de trois ans</b> dont les parents sont demandeurs d'emploi, volontaires pour s'engager dans une recherche d'emploi intensive. Un effort particulier sera apporté aux familles monoparentales, prioritairement lorsqu'elles résident dans un quartier prioritaire politique de la Ville</p>	<p>Par dérogation du Comité de labellisation, la proportion minimale d'enfants accueillis dans l'Eaje dont les parents sont dans une démarche active de recherche d'emploi peut <b>être ramenée à 20 % au lieu de 30 %</b></p>
<p>Le repérage et l'orientation des parents vers les crèches à vocation d'Insertion Professionnelle s'effectuent soit <b>sur proposition de Pôle emploi</b> au regard des besoins constatés et de l'engagement du parent concerné, <b>soit sur proposition de l'Eaje ou d'un autre acteur ayant repéré un besoin</b>, notamment les associations d'accompagnement social à l'instar des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (Chrs).</p> <p>Le(s) parent(s) bénéficie(nt) de la modalité d'accompagnement global de Pôle emploi qui permet un suivi professionnel intensif joint à un suivi social.</p> <p>Si le parent proposé est déjà accompagné par la Mission Locale, son suivi sera poursuivi par le conseiller de la Mission Locale</p> <p>Le nombre de parents accueillis et orientés vers l'Eaje est défini par celui-ci dans le cadre de la démarche d'adhésion à la charte des crèches à vocation d'Insertion Professionnelle</p>	<p>En cas de partenariat préexistant à la labellisation, le comité de labellisation peut permettre aux crèches de <b>mobiliser leur partenaire pour l'accompagnement social (et professionnel si la structure le propose), en lien avec Pôle emploi</b> qui apporte son expertise au service de l'insertion professionnelle du public bénéficiaire</p>
<p>Le parent demandeur d'emploi volontaire pour disposer d'une solution d'accueil adaptée pour l'enfant et d'un accompagnement vers l'emploi intensif s'engage avec Pôle emploi, voire la mission locale et la crèche à vocation d'insertion professionnelle.</p> <p>Un document contractualise cet engagement signé par chacune des parties. Il précise que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le parent bénéficiaire s'engage dans une démarche active d'emploi</li> <li>• La crèche s'engage à accueillir l'enfant au minimum 3 jours par semaine</li> <li>• Pôle emploi ou la mission locale s'engage à accompagner de manière intensive le parent dans sa démarche de recherche d'emploi</li> <li>• Le contrat est conclu pour une durée initiale de six mois, renouvelable suite à un bilan partagé dès lors que le bénéficiaire est toujours en recherche active d'emploi, et ce dans la limite des douze mois.</li> </ul> <p>Préalablement à la signature du contrat, chaque partie informe le parent des termes de l'engagement et précise les règles relatives aux modalités d'accompagnement, aux modes d'accueil des enfants et de ses droits et devoirs, dans une logique d'engagement réciproques, afin de le mobiliser dans sa recherche d'emploi</p>	<p>Par dérogation du Comité de labellisation, le temps d'accueil minimal peut être réduit à 10 heures par semaine</p>
<p>Les porteurs de projet adressent à la Caf, pour examen, un dossier de candidature. Les dossiers de candidature sont transmis pour instruction à la commission des crèches à vocation d'insertion professionnelle du Sdsf.</p>	<p>Par dérogation, le Comité de labellisation peut accorder <b>un délai de douze mois aux crèches candidates, ne pouvant respecter d'emblée tous les critères</b>. Le label est ainsi accordé, sous réserve d'un réexamen de leur fonctionnement par la commission de labellisation dans l'année suivant leur demande initiale.</p>

## 1.4. Quels sont les partenaires des crèches Avip ?

Le repérage et l'orientation des parents vers les crèches Avip s'effectuent prioritairement avec Pôle emploi, la Mission locale et le Conseil Départemental.

Depuis 2017, en particulier en cas de partenariat préexistant à la labellisation, les Caf et les crèches Avip sont encouragés à mobiliser, en complément et en lien avec Pôle emploi, tout partenaire de l'accompagnement social ou professionnel. Ceux-ci peuvent être par exemple, les membres du réseau Cap Emploi, toute association locale d'insertion, les acteurs des plan locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (Plie).

### > Focus sur l'organisation et les missions de Pôle emploi

Pôle emploi est un établissement public administratif dont les missions sont définies à l'article L. 5312-1 du code du travail.

Notamment, Pôle emploi aide et conseille les entreprises dans leurs recrutements (article L. 5312-1-1°) et a la charge de l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel. Il prescrit toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité. Il favorise leur reclassement, leur promotion professionnelle, ainsi que leur mobilité géographique et professionnelle. Il est par ailleurs chargé de prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et qualifications. Composé de 17 directions régionales et de 950 agences de proximité, le réseau Pôle emploi couvre l'ensemble du territoire national, en métropole comme en Outre-Mer. Une direction territoriale est placée à la tête des agences locales dans chaque département.

Ouvert sur son écosystème, Pôle emploi conclut des partenariats avec des acteurs qui – issus de la sphère publique, privée ou associative – peuvent apporter des solutions complémentaires aux besoins des publics accompagnés. En adéquation avec les orientations fixées par le projet stratégique 2019 – 2022, les partenariats noués – à l'échelle nationale comme locale – permettent notamment de lever les freins sociaux à l'emploi, structurants dans la réalisation des trajectoires d'insertion des demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, les actions visant à apporter des solutions aux besoins de mobilité, de logement ou garde d'enfants apparaissent prioritaires.

### > Le service public de l'insertion et de l'emploi (Spie) : des solutions territoriales pour l'insertion par l'emploi

Le Spie s'inscrit dans la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Il a pour ambition de renforcer l'efficacité de l'accompagnement vers l'emploi des personnes qui rencontrent des difficultés particulières pour s'insérer sur le marché du travail.

Il doit permettre à chaque personne de pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté à sa situation, coordonné entre les différents intervenants sans avoir à multiplier les démarches. Il est mis en œuvre par les acteurs de l'insertion et de l'emploi sur les territoires : conseils départementaux, Pôle emploi, État, Caisses d'allocations familiales (Caf), autres acteurs de l'emploi (Cap emploi, missions locales...), de la formation, du logement, de la santé, de la mobilité, associations et entreprises...

14 territoires expérimentent le Spie depuis mars 2020. Fin 2021, 80 territoires se seront engagés dans sa mise en œuvre.

## 1.5. Comprendre les exigences du label Avip

Le label Avip pose un certain nombre d'exigences et de critères, dont il convient de comprendre aussi bien la lettre que l'esprit pour une mise en application dans le meilleur intérêt des bénéficiaires. Les paragraphes qui suivent explicitent et commentent les composantes principales du label.

### 1.5.1. Élaborer un diagnostic partagé des besoins dans le cadre du projet de territoire et inscrire le projet en complémentarité avec les offres d'accueil du territoire

Les travaux de diagnostics sont élaborés dans le cadre du schéma départemental des services aux familles (Sdsf). En complément, les Eaje et gestionnaires sont des acteurs de terrain au contact direct des familles. Ils peuvent ainsi contribuer à affiner l'évaluation des besoins en communiquant par exemple des informations telles que le nombre d'enfants de parents en insertion professionnelle déjà accueillis au sein des structures, le nombre de parents aux chômage inscrits en liste d'attente, ou toutes informations visant à mieux cerner les besoins, les difficultés et les attentes de ces publics.

Une crèche Avip doit être ancrée sur son territoire et résolument ouverte vers l'extérieur. Ces Eaje sont invités à créer des liens avec les autres acteurs du champ de la Petite Enfance ou du soutien à la parentalité, en prenant appui notamment sur les Réseaux d'Ecoute d'Appui et d'Accompagnement à la Parentalité (Reaap), les Lieux d'Accueil Enfant Parent (Laep), les Relais petite enfance (Rpe).

### 1.5.2. Agir dans une dynamique partenariale avec les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle sur le territoire, Pôle emploi, ou la mission locale et le Conseil départemental, selon des modalités de coopération et d'échanges définies ensemble

L'étude monographique sur les crèches Avip menée en 2020-2021 (voir supra) révèle que le dispositif Avip fait figure de « levier de partenariat ».

On observe ainsi que les crèches candidates au label avaient rarement développé un partenariat avec Pôle emploi préalablement à l'obtention du label. La dynamique partenariale entre la crèche et Pôle emploi (ou autre acteur de l'insertion) s'instaure plus généralement à la suite de la labellisation.

L'étude montre également que sur les territoires enquêtés, la majorité des crèches labellisées Avip avaient déjà une culture d'accueil des publics en insertion. Cet atout n'est toutefois pas un prérequis.

Ce sont le plus souvent les Caf, compétentes en matière d'ingénierie sociale et d'animation de réseau, qui créent le rapprochement entre la sphère de la petite enfance et celle de l'insertion professionnelle. Sur certains territoires, des partenariats locaux scellant les relations entre la Caf et Pôle emploi ont contribué à faciliter le déploiement du dispositif Avip.

### 1.5.3. Accueillir au minimum 20 % d'enfants de moins de trois ans dont les parents sont dans une démarche active de recherche d'emploi, selon une volumétrie et des périodes définies par chaque Eaje ; une attention particulière est portée aux familles monoparentales et prioritairement celles résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville

Les unités de mesure de l'accueil en crèche sont de différents ordres :

- Le nombre de places autorisées, et le nombre de places « réservées » à un type d'accueil. C'est la seule unité qu'il est possible de déterminer par avance.
- Le nombre d'enfants réellement accueillis. Une place d'accueil à temps plein peut être occupée par plusieurs enfants, et ceci d'autant plus dans le cadre du dispositif Avip, où l'accueil en crèche est fixé à 10 heures hebdomadaires minimum. Un parent en recherche d'emploi peut être plus enclin à exprimer un besoin d'accueil en crèche à temps partiel pour réaliser ses démarches d'insertion.
- Le volume d'accueil en crèche, qui se mesure en heures d'accueil total et par enfant.

Le comité de labellisation est donc amené se positionner sur le respect d'un critère (« 20 % d'enfants accueillis »),



qui par nature, n'est pas connu avant la fin de la période considérée, et dont la mesure peut être considérée en « nombre d'enfants » ou en « nombre d'heures d'accueil ».

Pour faire face à cette difficulté, les comités de labellisation s'adaptent de diverses manières : certains prennent comme critère le nombre de places d'accueil réservées au dispositif (20 %) ; d'autres vérifient a posteriori si le critère lié au nombre d'enfants a été respecté, au bout de 12 mois de fonctionnement.

Il est possible de combiner ces deux systèmes de mesure :

- L'Eaje s'engage à accueillir au minimum 20 % d'enfants de moins de trois ans dont les parents sont en recherche d'emploi. Il s'agit d'un objectif.
- L'Eaje propose le nombre de places en équivalent temps plein permettant d'approcher l'objectif de 20 % d'enfants accueillis.

Par exemple, un Eaje de 30 places qui accueille annuellement 50 enfants peut envisager d'accueillir 10 enfants (20%) dont les parents sont en insertion professionnelle. Pour atteindre cet objectif, l'Eaje propose par exemple d'y dédier 4 places d'accueil, soit 13 % de sa capacité d'accueil (et non pas 20%). Il appartient au comité de labellisation d'apprécier et de valider la cohérence de la proposition établie par l'Eaje candidat au label, au regard notamment de son fonctionnement observé les années antérieures.

- A l'issue d'une période d'un an, pour l'évaluation de l'atteinte de l'objectif, la crèche Avip informera le comité de labellisation :
  - du taux d'enfants réellement accueillis au titre du label Avip : rapport entre le nombre d'enfants dont le parent est bénéficiaire du dispositif Avip sur l'année N / Total d'enfants accueillis en année N ;
  - et/ou du taux d'occupation en heure des places dédiées au dispositif Avip : volume d'heures facturées aux parents bénéficiaires du dispositif Avip / capacité d'heures théoriques des places dédiées au dispositif Avip.

#### 1.5.4. Participer au repérage et à l'orientation des parents vers le dispositif, aux côtés de Pôle emploi, de la mission locale et d'autres acteurs, tels que les associations d'accompagnement social, à l'instar des centres d'hébergement et de réinsertion sociale

En toute logique, les acteurs de l'insertion sont des prescripteurs du dispositif. A ce titre, ils repèrent et orientent les familles vers un mode d'accueil lorsqu'un frein lié à la garde d'enfants est décelé. L'offre d'accueil Avip représente alors un outil d'accompagnement complémentaire.

Toutefois, il arrive que sur certains territoires, l'ordre d'orientation soit inversé, c'est-à-dire que les crèches Avip orientent des publics vers Pôle emploi, comme c'est le cas sur la Ville de Paris par exemple.

#### 1.5.5. Temps d'accueil et adaptation de l'accueil

Plusieurs critères du label se rapportent à cette composante :

- Adapter le fonctionnement du service d'accueil aux besoins des publics fragiles (temps d'accueil et d'écoute des parents, période d'adaptation, implication des parents, etc.) et à l'évolution de leur situation, notamment en faisant évoluer les périodes d'accueil de l'enfant lors des périodes de formation ou d'accompagnement
- L'accueil ne peut être inférieur à 10 heures hebdomadaire
- Proposer une amplitude horaire journalière d'au moins 12 heures

Les familles monoparentales, plus particulièrement les mères élevant seules leurs enfants sont désignées comme la cible prioritaire des crèches Avip. Ces publics sont donc prioritaires en termes d'accès à une crèche Avip.

Les parents seuls ont généralement des besoins d'accueil de leurs enfants plus importants, car ils assument seuls la garde de l'enfant et sont susceptibles de ne pouvoir compter sur aucun entourage pour prendre leur relais.

Les conditions d'emploi dans lesquelles certains publics peu qualifiés sont recrutés sont par ailleurs difficilement conciliables avec l'offre d'accueil classique : les emplois peuvent être précaires (en contrat à durée déterminée ou aidé, en intérim, à temps partiel subi...), et sur des horaires « atypiques » (tôt le matin, tard le soir, le week-end et sans régularité). Ces conditions d'emploi touchent des secteurs d'activité nombreux et variés tels que commerçants, vendeurs, caissiers, pompiers, militaires, conducteurs de véhicule, professions médicales, aides à la personne, aides ménagères, agents de sécurité, etc., et engendrent des besoins d'accueil spécifiques, qui ne sont pas toujours adaptés aux contraintes de la plupart des Eaje.

Les critères d'adaptabilité des contrats d'accueil, d'amplitude journalière minimum d'ouverture et de temps d'accueil



minimal de l'enfant constituent des réponses ambitieuses à cet enjeu.

Ainsi, les crèches de l'lepc, qui ont inspiré le label Avip (voir supra), fonctionnent en horaires élargis de 6h30 à 19h30 pour répondre aux besoins des parents habitant en grande périphérie urbaine, avec de longs temps de trajets pendulaires.

Or il existe de nombreuses initiatives locales innovantes et qui apportent des réponses partielles à ces difficultés, en proposant par exemple de coupler l'accueil à domicile sur des horaires « atypiques » en relais de l'accueil collectif en semaine et en journée.

La finalité du dispositif est de parvenir à lever l'obstacle de la garde d'enfants, pour permettre la réinsertion professionnelle du parent.

Le comité de labellisation départemental, au regard de son expertise, de sa connaissance des problématiques du territoire (structure du marché du travail, mobilité, etc.) et de l'offre de service déjà existante en matière d'accueil du jeune enfant (en particulier de dispositifs proposant des gardes d'enfants sur des horaires décalés à des tarifs très accessibles), peut juger de l'opportunité du maintien strict du critère des douze heures d'amplitude horaire journalière comme prérequis à l'octroi du label.

L'adaptation de l'offre locale et de l'Eaje labellisé aux besoins d'accueil « atypiques » devra rester en tout état de cause une thématique à fort enjeu pour le comité de labellisation et faisant l'objet d'un examen renouvelé régulièrement. De même, dans le cadre de son évaluation, le comité peut utilement effectuer le suivi de l'indicateur « refus du parent en raison des horaires d'accueil inadaptés aux besoins ».

L'adaptation souple, réactive et agile des disponibilités et rythmes d'accueil aux besoins des familles caractérise de façon incontournable une crèche Avip. Ses modalités d'organisation et d'accueil doivent ainsi être souples tout au

long de l'année, au moins sur le volume de place consacrées à l'accueil faisant l'objet de la labellisation (par exemple : pouvoir proposer un accueil tout au long de l'année et dans un délai court ou réduit).

En ce sens, elle se distingue d'une crèche qui réserverait par exemple, 20 % de ses places d'accueil aux demandeurs d'emploi lors de son comité annuel d'attribution des places, avec une disponibilité d'accueil réservée à la rentrée de septembre et sans lien établi et formalisé les acteurs de l'insertion.

### 1.5.6. Assurer une place d'accueil pérenne jusqu'à l'entrée à l'école maternelle lorsque le parent bénéficiaire retrouve un emploi

Ce dernier engagement est à la fois le plus complexe à mettre en œuvre pour les Eaje et la garantie la plus essentielle pour le parent demandeur d'emploi. Souvent interprété par les Eaje comme une nécessité de vacance de places, il fait craindre un risque de sous-occupation.

Pourtant, les crèches Avip observés ne connaissent pas de taux d'occupation dégradé par rapport aux Eaje non labellisés.

On peut distinguer deux grands modèles de fonctionnement principaux :

- Lorsque les parents sont très autonomes dans leur recherche d'emploi, l'accès à une place en crèche peut permettre de lever très rapidement les freins et conduire le parent à retrouver un emploi dans les mois, voire les

semaines qui suivent. Dans ce cas de figure, les besoins d'accueils en occasionnel ou à temps partiel, évolueront très rapidement vers un besoin d'accueil à temps plein. De façon générale, il est observé que lorsque le parent est proche de l'emploi, certains Eaje, en accord avec le parent et l'acteur de l'insertion, propose d'emblée un contrat d'accueil à temps plein ou à temps partiel sur 4 jours. Cette proposition est conforme aux règles de la Psu, puisqu'elle répond aux besoins exprimés par les parents eux-mêmes, et aux règles du dispositif « Avip », qui préconise 10 heures d'accueil hebdomadaire minimum.

- Lorsque les parents sont plus éloignés de l'emploi et rencontrent des difficultés périphériques (difficulté financière ou de logement, absence de qualification, difficulté de maîtrise de la langue française, isolement, etc.), les freins à lever sont plus nombreux et les trajectoires vers l'emploi souvent plus longues. Dans ce cas, l'accueil occasionnel, envisagé sur une longue période, peut être une réponse adaptée, par sa souplesse et sa modularité. Dans ce cas de figure, les Eaje rompus aux pratiques de l'accueil occasionnel présentent un mode de gestion des places très agile, particulièrement adapté au modèle Avip.

Dans les deux cas, l'évaluation du besoin d'accueil du parent doit faire l'objet d'une évaluation fine en relation avec l'utilisateur et le partenaire du champ de l'insertion professionnelle ; et l'Eaje doit démontrer une capacité d'adaptation de son offre d'accueil a minima par le recours normalisé à l'accueil occasionnel et par la valorisation tout au long de l'année de disponibilités nouvelles, y compris en accueil régulier.



# 2. Initier une démarche locale, promouvoir et favoriser l'émergence de crèches Avip

## OBJECTIFS

- Inscrire la labellisation Avip dans une dynamique partenariale forte et durable dès la phase de diagnostic
- Adapter le plan d'actions aux problématiques locales
- Assurer la promotion du label auprès des différentes parties prenantes : Pôle emploi, collectivité, direction et équipe de crèche ; déconstruire le cas échéant les idées reçues sur l'accueil du public en insertion
- Faire du label un outil de valorisation visible des actions labellisées



## LES OUTILS & ANNEXES ASSOCIÉS

### OUTILS

- **Outil 1** : Trame détaillée (format PPT) pour les gestionnaires et partenaires
- **Outil 2** : Fiche argumentaire contre les idées reçues
- **Outil 3** : Flyer à compléter de présentation pour les familles

### ANNEXES

- **Annexe 7** : Exemple de diagnostic Enfance-Emploi de la Caf du Rhône
- **Annexe 8** : Exemple de convention partenariale Caf du Var - Pôle emploi
- **Annexe 9** : Exemple de convention multi-partenariale autour des crèches Avip Caf de Saône-et-Loire
- **Annexe 10** : Programme des journées départementales de l'insertion (Caf de l'Ardèche)

## 2.1. Construire un partenariat local resserré avec les acteurs de l'insertion professionnelle

L'instruction interministérielle du 29 août 2016 (annexe 2) indique qu'une commission « crèches à vocation d'insertion professionnelle », en charge de l'attribution du label et du suivi du déploiement des crèches Avip, doit être constituée par le comité du pilotage du Sdsf. Elle est composée a minima de l'Etat, du Conseil départemental, de la Caf et de Pôle emploi. Peuvent être conviés les Missions Locales et les centres d'hébergement et de réinsertion sociale, s'ils participent au dispositif.

A l'appui du pilotage institutionnel départemental, des démarches de mobilisation plus restreintes, techniques et locales, sont des facteurs de réussite incontournables :

- les démarches infra-départementales (dans le cadre des Conventions territoriales globales en particulier) ;
- la mobilisation directe des services des institutions signataires des Sdsf : Deets, services de Pmi, etc. ;
- l'implication des acteurs de terrain (conseiller Pôle emploi, direction de structure d'accueil...).

En effet le dispositif demande une forte implication des professionnels du champ de l'emploi, notamment les conseillers Pôle emploi, qui ont la responsabilité d'orienter les parents de façon très réactive sur les places « Avip ». Les coopérations entre les acteurs de terrains, des professionnels de la petite enfance au conseiller emploi, doivent en conséquence être envisagées en amont du lancement du service, avec le même soin accordé aux relations institutionnelles et conventionnelles qui sous-tendent le dispositif.

Par ailleurs, dans les territoires au sein desquels les crèches Avip se sont fortement développées, les partenaires, formant le comité de labellisation, ne sont pas positionnés comme des « auditeurs externes » examinant l'adéquation entre les critères du label et le projet déposé par une crèche candidate. Au contraire, le développement des services résulte du volontarisme des acteurs pour partager l'état des lieux des besoins et des offres disponibles et coopérer pour favoriser la promotion du label, mobiliser des acteurs et déterminer le rôle de chacun dans la déclinaison opérationnelle du dispositif.

Il est donc attendu des différents acteurs qu'ils participent, dans la limite de leurs champs de compétences, aux travaux de diagnostic et à la construction d'une offre de service adaptée aux besoins de la population. Si certains acteurs, notamment de l'insertion professionnelle ne sont pas directement signataires du Sdsf, ils peuvent néanmoins apporter leur(s) expertise(s) et contribuer aux travaux de diagnostic et de cadrage du dispositif.

### 2.1.1. De l'acculturation réciproque à la co-construction d'un diagnostic partagé

Rapprocher la sphère de la petite enfance et celle de l'emploi sur les territoires permet de créer des synergies. Toutefois, ces deux univers peuvent être très éloignés et répondre à des finalités différentes, l'un plaçant l'insertion et le retour à l'emploi au cœur de ses missions, l'autre le développement et le bien-être du jeune enfant.

Très concrètement, les acteurs engagés dans une démarche Avip peuvent être confrontés à la nécessité de négocier leurs cadres d'intervention habituelle et de réguler des pratiques ancrées. Par exemple, l'accueil de l'enfant dans un délai très court en cas de réponse réactive à une situation de reprise d'emploi ou d'entrée en formation peut nécessiter l'aménagement des procédures d'accueil de l'Eaje et des critères de qualité qui les sous-tendent.

La mise en place d'un partenariat passe ainsi par la construction d'une culture commune dépassant et enrichissant les logiques sectorielles en vue de converger vers un intérêt commun au bénéfice de l'enfant et de ses parents.

Ainsi lors de la mise en place des premières rencontres, il est fortement préconisé de prévoir au moins une séance de travail sur la présentation des actions respectives de chacune des institutions. La Caf peut à cette fin prévoir un temps de présentation de son organisation, ses missions et ses modalités d'intervention auprès des partenaires et allocataires, et des caractéristiques du territoire en matière de petite enfance.

La Pmi peut présenter brièvement ses missions et la réglementation s'appliquant aux Eaje. Les gestionnaires peuvent décrire leur offre globale, les projets éducatifs et sociaux qui la décrivent, et les modalités d'organisation des Eaje et des offres d'accueil.

Réciproquement, Pôle emploi et les autres acteurs de l'insertion peuvent présenter leurs missions et organisations, les différents parcours d'insertion, les modalités d'accompagnement des publics, le nombre d'accompagnement moyen par an et par conseiller par exemple.

L'acculturation permet de mieux se connaître, de repérer les alliances communes mais également de déconstruire les préjugés et idées reçues, qui peuvent être présentes aussi bien chez les acteurs de l'insertion que de la petite enfance.

La trame de présentation fournie à l'appui du présent guide constituera une base de travail et de présentation très riche pour initier les échanges des différents partenaires : fiche-outil n°1 « diaporama de présentation aux partenaires.

Les partenariats conclus feront utilement l'objet de conventions partenariales ad hoc, dont le périmètre est à établir selon le niveau d'implication des acteurs. Par exemple, les annexes 8 et 9 illustrent le partenariat noué à l'occasion du déploiement du label Avip :

- entre la Caf et Pôle emploi sur le département au Var (annexe 8) ;
- Entre la Ville de Monceau-les-Mines, la Caf, le Département et Pôle emploi de Saone-et-Loire (annexe 9).

Au-delà, la phase de diagnostic peut, par exemple, démarer, à partir des questions suivantes : quels sont les besoins et les freins rencontrés par les familles en parcours d'insertion ? L'absence de modes d'accueil font-ils partis des freins évoqués par les familles dans le cadre des entretiens avec leur conseiller /réfèrent insertion ? Les besoins d'accueil en crèche sont-ils immédiats ou peuvent-ils être différés ou anticipés ? Quels sont les freins liés à la réglementation et au mode de fonctionnement ?

Voici un exemple d'état lieux pouvant être réalisé :

Thématiques	Détails	Indicateurs
Marché de l'emploi	Le marché de l'emploi est-il dynamique ? Les entreprises ou secteur d'activité peinent-ils à trouver de la main d'œuvre ? Le territoire est-il marqué par de la précarité, un taux de chômage important, peu d'offre d'emploi ? Les emplois proposés sont-ils précaires (CDD, temps partiels), saisonniers ? les tendances du marché, les secteurs d'activité pourvoyeurs d'emplois, les métiers les plus recherchés et/ en manque de main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de chômage</li> <li>• Taux d'activité</li> <li>• Répartition des habitants par catégorie socio-professionnelle (Insee)</li> <li>• Les 15 métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi (Pôle emploi)</li> <li>• Les 15 métiers les plus recherchés par les recruteurs (Pôle emploi)</li> </ul>
Le type d'accompagnement vers l'emploi dispensé par les acteurs de l'insertion et/ou du social	Les différents parcours d'insertion, les modalités d'accompagnement des publics, le nombre d'accompagnement moyen par an et par conseillers par exemple.	
Les modes d'accueil	Nombre d'Eaje, assistants maternels, taux de couverture en accueil collectif et individuel, les initiatives locales repérées combinant insertion professionnelle et mode d'accueil de l'enfant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'enfants de 0-3 ans révolus</li> <li>• Taux de natalité</li> <li>• Nombre d'Eaje PSU/ nombre de places d'accueil</li> <li>• Nombre d'assistants maternels agréés</li> <li>• Taux de couverture en mode d'accueil : accueil individuel + accueil collectif</li> <li>• Nombre d'allocataires avec enfant à charge de moins de 4 ans (Caf)</li> <li>• Nombre de famille monoparentale avec enfant à charge de moins de 4 ans (Caf)</li> <li>• Nombre de bénéficiaires du Rsa avec enfant à charge de moins de 4 ans (Caf)</li> <li>• Nombre d'allocataires avec enfant à charge de moins de 4 ans dont au moins un de parents est inscrit au chômage (Caf)</li> </ul>
Les aides financières aux familles (mode d'accueil) et aux services (Eaje)	Les aides délivrées par Pôle emploi, la Caf, le département	
Indicateurs de précarité du territoire		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revenus médians</li> <li>• Taux de pauvreté</li> <li>• Nombre de QPV</li> </ul>

Le diagnostic réalisé dans le département du Rhône fourni en annexe (cf. annexe 7) constitue un exemple inspirant d'état des lieux très complet et partagé entre les acteurs engagés localement.

Pour compléter ces travaux, une enquête auprès des publics ciblés peut être réalisée pour affiner l'évaluation des besoins ou encore un recensement, sur une période de 6 mois par exemple, des parents freinés dans leur démarche d'insertion par l'absence d'un mode garde grâce à l'appui des équipes de terrain en charge d'accompagner les publics.

### 2.1.2. Du diagnostic partagé à la préfiguration d'un dispositif départemental

Sur la base du diagnostic territorial et au regard des caractéristiques départementales, les partenaires pourront émettre des propositions, portant sur :

- **Les publics éligibles** au dispositif Avip et les critères de priorité : exclusivement ou prioritairement les bénéficiaires de l'accompagnement global dispensé par Pôle emploi ? exclusivement ou prioritairement les familles monoparentales ? Bénéficiaires du Rsa ? Familles les plus éloignées (qui cumulent plusieurs freins périphériques à l'emploi) ou au contraire, les plus proches de l'emploi (frein mode de garde uniquement) ?
- **Les conditions d'éligibilité** : inscrits à Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi ? être accompagné par un référent emploi / insertion ?
- **Le réseau des prescripteurs** : Pôle emploi ? Conseil Départemental ? Mission locale ? CHRS ? Autres acteurs de l'insertion ?
- **Les territoires prioritaires**, au regard du diagnostic territorial mais également des acteurs moteurs et des opportunités du territoire ?
- **Le repérage des Eaje / les modalités de candidature des structures porteuses de projets** : appel à projets ou repérage/prospection des structures d'accueil culturellement tournées vers l'insertion sociale et professionnelle ?
- **La coordination du dispositif/ lien entre les services « prescripteurs » et les « crèches » Avip** : comment est établi le lien entre l'offre (gestionnaire d'Eaje) et la demande (prescripteurs) ? A partir de quels moyens humains : désignation d'un coordonnateur départemental ? A quel niveau se situe la coordination : départemental, local, ou au sein de chaque structure d'accueil ? A qui l'affecter : Pôle emploi, la Caf, à un tiers ? (association, Rpe, etc.), à un Eaje ?
- **Les éventuels financements et co-financements alloués aux crèches candidates et/ou au dispositif ?**
- **La promotion du dispositif aux différents niveaux techniques et institutionnels** : en prenant appui par exemple sur les réunions de réseau des directions de crèches ;



lors des réunions de suivi des Ctg ...

- **Les modalités d'accompagnement au changement**, tels que les éventuels besoins en formation des professionnels de la petite enfance ;
- **Les modalités de suivi et l'évaluation**, qui devront s'anticiper en amont du déploiement.

Il est également recommandé de s'entendre avec les différents acteurs sur la récolte des données d'évaluation et le suivi de la cohorte. Les structures d'accueil peuvent fournir des données d'activité telles que le nombre d'enfants accueillis, le nombre de contrats d'engagement tripartites signés, l'âge des enfants à l'entrée du dispositif, le volume horaire d'accueil des enfants, etc... Les données telles que le nombre d'abandons au cours de formation et le taux de retour à l'emploi pourront être fournies par les services prescripteurs. Cela implique un suivi de cohorte de part et d'autre.



## 2.2. Les instances de pilotage et de suivi du dispositif

### 2.2.1. Le comité de pilotage départemental ou Comité de labellisation

Afin de construire, promouvoir, suivre le déploiement et le cas échéant réorienter la stratégie de développement des crèches Avip sur le territoire, un comité de pilotage départemental est instauré. Le comité de pilotage constitue par ailleurs le comité de labellisation et décerne ainsi le label aux équipements candidats.

Composé des représentants des principaux partenaires (voir supra), le comité de pilotage se réunit une fois par an minimum.

La présidence du comité de pilotage doit être assurée par l'un des membres. Elle peut être partagée, en fonction de la situation locale, avec un ou plusieurs membres du comité de pilotage.

Il est important que chaque membre institutionnel puisse désigner un **interlocuteur opérationnel**, en charge de mise en œuvre opérationnelle de la démarche et de contribuer aux travaux de diagnostic, de préfiguration et de déploiement et le cas échéant de l'animation. Cet interlocuteur aura également pour mission de sensibiliser et de faire connaître le dispositif en interne auprès notamment des personnes en charge d'accompagner les publics.

### 2.2.2. Le comité technique départemental

Ce comité technique est composé de représentants techniques de chaque membre du comité de pilotage.

Le comité technique est chargé de la mise en œuvre et du suivi opérationnel du dispositif et de l'animation des

outils évaluation. Sur la base du diagnostic territorial et des évaluations recueillies, il propose au comité de pilotage le cadrage général et les évolutions du dispositif.

### 2.2.3. Les réunions de réseau des Eaje labellisés Avip

Animées par un ou des membres du Comité technique et composées des responsables des Eaje labellisées, les réunions de réseau enrichissent les gestionnaires et partenaires par des retours d'expérience des acteurs de terrain, elles permettent d'observer et d'analyser les éventuelles difficultés rencontrées et de construire des ajustements.

## 2.3. Valoriser et promouvoir le label crèche Avip

Le « label » Avip est une distinction qui valorise l'action volontariste d'un établissement en direction du public cible.

Le bénéfice de « notoriété » et de mobilisation n'est pas immédiatement perceptible. Ainsi, la promotion du dispositif auprès de gestionnaires d'Eaje, d'élus et parfois même auprès d'acteurs internes (Caf, Pôle emploi...) est un exercice aussi bien indispensable que complexe.

Les préjugés et idées reçues des acteurs sont diversifiés et nombreux : « l'absence de mode de garde n'est qu'un faux prétexte évoqué par le parent pour ne pas entreprendre une recherche d'emploi » ; « les familles qui ne travaillent pas ne respectent pas les contrats d'accueil, dégradant ainsi les indicateurs de gestion » ; « la réservation de places d'accueil pour les familles en insertion professionnelle est un passe-droit pour les parents demandeurs d'emploi » ; « les crèches Avip vont à l'encontre des principes de mixité sociale » ; « la période d'adaptation de l'enfant en crèche est primordiale, on ne peut pas accueillir un enfant du jour au lendemain sous prétexte que son parent a retrouvé un emploi ».

La fiche outils n°2 « argumentaire contre les idées reçues » donne quelques astuces pour mobiliser les bons arguments afin de déconstruire certaines idées préconçues.

Par ailleurs, plusieurs types d'actions ont été identifiés, concourant à promouvoir localement le label et les crèches Avip :

- **La création d'un évènementiel autour des crèches Avip**

Dans le département de Haute-Garonne, la labellisation Avip donne lieu chaque année à une cérémonie officielle, présidée par le Préfet. Cette remise officielle est largement relayée dans la presse.

Dans les Départements du Rhône et de l'Ardèche, des journées départementales thématiques « Petite Enfance et Insertion professionnelle » ont lieu périodiquement

(cf. annexe 10 : journée départementale Département de l'Ardèche juillet 2021).

- **La réalisation d'actions de communication spécifiques**

Par exemple, la Caf de la Somme a réalisé et diffusé sur Youtube un court reportage sur les crèches Avip, valorisant à la fois le dispositif et les acteurs locaux du département. Il est visible à cette adresse : <https://www.youtube.com/watch?v=WgSqeYJ6cmU>.

Une communication adaptée en régulière en direction du public lui-même est de nature à maintenir un niveau de sollicitation et de mobilisation des services Avip. La fiche-outil n°3 est une trame personnalisable de flyer réalisé à destination des parents pour faire connaître l'offre, ses objectifs et son fonctionnement.

- **Les retours d'expériences des crèches Avip elles-mêmes, les témoignages de parents et d'acteurs**

Les retours d'expériences et les témoignages rendent l'action moins théorique et beaucoup plus concrète pour des futurs porteurs.

Les premiers résultats issus de la passation en janvier 2021 d'un questionnaire auprès de 391 parents bénéficiaires d'une place en crèche Avip, dans le cadre de l'évaluation pilotée par la Dser de la Cnaf, met en évidence les

effets bénéfiques d'une place d'accueil pour ces familles, y compris au-delà de la sphère professionnelle.

Ainsi, parmi les répondants à l'enquête :

- 60 % ont retrouvé un emploi en moins de 3 mois, dont 41 % en moins d'un mois ;
- Les emplois trouvés restent en large proportion précaires : 41 % en CDD, 42 % en temps partiel, 32 % en horaire atypique ;
- La continuité de la place en crèche après entrée dans le dispositif est quasiment toujours assurée ;
- 81 % des parents estiment que l'accueil en crèche a eu un impact positif sur l'éveil de l'enfant (découverte de jeu ou d'activité qu'il ne faisait pas avant), 83 % sur sa sociabilité (interaction avec d'autres enfants/ adultes) ;
- 87 % des parents déclarent avoir appris des choses utiles en matière d'éducation de leur enfant, 64 % sur la découverte de nouveaux lieux sur lesquels se rendre avec son enfant, 74 % estiment avoir pris en confiance en eux dans les façons de faire avec leur enfant ;
- 86 % des parents ont le sentiment de pouvoir concilier un travail et une vie de famille, 86 % ont un sentiment de bien-être grâce à du temps pour soi, 78 % ont pris confiance en eux sur le plan professionnel.



# 3. Faire vivre le dispositif et les services d'accueil Avip



## OBJECTIFS

- Organiser les modalités de partenariat et d'échanges entre les acteurs de l'insertion et les crèches Avip
- Observer des exemples concrets de fonctionnement
- Connaître différents modèles de financement

## LES OUTILS & ANNEXES ASSOCIÉS

### OUTILS

- **Outil 4** : Appel à projets à personnaliser
- **Outil 5** : Courrier de notification de labellisation
- **Outil 6** : Fiche de prescription pour les partenaires de l'insertion vers les crèches Avip
- **Outil 7** : Grille d'évaluation

### ANNEXES

- **Annexe 11** : Dossier national de candidature

## 3.1. L'entrée de la crèche et du bénéficiaire dans le dispositif Avip

### 3.1.1. La demande de labellisation « Avip » pour un Eaje

De nombreuses Caf ont fait le choix de passer par une procédure d'appel à projets « crèches Avip ». L'appel à projet permet de préciser les attentes des acteurs, les circuits et articulation avec les partenaires, le cas échéant les territoires prioritaires, le public cible, les éventuels financements alloués au dispositif et les modalités d'évaluation. Les appels à projet peuvent par ailleurs s'intégrer, comme cela est par exemple le cas dans le Val d'Oise, aux programmes locaux de déploiement de la stratégie pauvreté.

Une trame détaillée d'appel à projet est fournie (cf. fiche-outil n°4) et totalement personnalisable localement.

Par ailleurs, la procédure d'appel à projets n'est pas une obligation prévue par la réglementation, les Eaje pouvant candidater librement. A cet effet, un modèle de dossier de candidature est prévu par l'instruction interministérielle (cf. annexe 11).

La Caf centralise les dossiers de candidature et les adresse au comité labellisateur.

Le dossier de candidature doit être téléchargeable sur le site internet de la Caf. La Caf communiquera utilement sur sa page Internet (rubrique partenaire) les coordonnées de la personne en charge du dispositif crèches Avip, et éventuellement, le calendrier des examens des demandes.

### 3.1.2. L'instruction de la demande par le Comité de labellisateur

Elle est assurée par le comité de la labellisation. Cette commission peut formuler si besoin des observations et/ou propositions d'amélioration. La Caf informe ensuite les structures de la décision. Un exemple de courrier de notification figure est joint (cf. fiche-outil n°5).

### 3.1.3. La durée du label

L'instruction interministérielle ne fait pas référence à une durée de labellisation, mais précise que l'évaluation conditionne la reconduction de l'adhésion sur une période pluriannuelle de trois ans.

Il est donc recommandé d'octroyer le label pour une durée d'un an la première année de labellisation puis de trois ans en cas reconduction de labellisation.

### 3.1.4. Le repérage et l'orientation des publics vers la crèche Avip : un lien permanent et outillé entre partenaires

Selon l'instruction interministérielle, le repérage et l'orientation des parents vers les crèches à vocation d'insertion professionnelle sont assurés par l'ensemble des acteurs.

Ainsi, ils s'effectuent :

- soit sur proposition de Pôle emploi, de la mission locale ou du Conseil Départemental, au regard des besoins constatés et de l'engagement du parent concerné ;
- soit sur proposition de la crèche, qui devra faire valider la demande d'intégration auprès de Pôle emploi ;
- ou d'un autre acteur ayant repéré un besoin, notamment les associations d'accompagnement social, à l'instar des centres d'hébergement et de réinsertion sociale.

Afin de favoriser ces échanges, il est indispensable que chaque partie prenante désigne en son sein un interlocuteur opérationnel.

Les modalités de coopération et d'échanges entre la crèche et l'acteur de l'insertion doivent être organisées. Il s'agit de définir en particulier le circuit d'orientation des familles vers les crèches Avip.

L'organisation a minima selon laquelle les conseillers en insertion informent simplement les parents demandeurs d'emploi des possibilités d'accueil en crèche Avip, sans faire de prescriptions, est à éviter : le parent est autonome dans ses démarches mais le lien entre partenaires est distant et le parent ne dispose d'aucune garantie de disponibilités de places d'accueil ni de suivi de sa démarche.

A petite échelle, il est possible et recommandé que les orientations par les conseillers en insertion vers les crèches Avip s'établissent par téléphone, favorisant ainsi un lien de proximité privilégié et une réactivité de traitement. Cependant, ces modalités d'orientations peuvent rapidement présenter un risque de lourdeur, dès lors que la dimension du service, le nombre de parents orientés ou la diversité des Eaje mobilisables deviennent importants.

Il convient dès lors de privilégier :

- les échanges par messagerie électronique via fiche de liaison normalisée, validée par les Référents Informatique et Libertés des parties et nécessitant l'expression du consentement du parent quant au traitement des données personnelles recueillies et partagées, ainsi que la déclaration du traitement dans le registre Rgpd de chaque partenaire. Pour sécuriser les échanges, les prescripteurs peuvent crypter les données, par exemple via le logiciel (gratuit) 7-Zip. La fiche-outil n°6 constitue une base de fiche d'orientation à personnaliser.
- La coordination du dispositif par un acteur ou un réseau d'acteurs susceptibles de centraliser les demandes d'accueil et de les orienter vers les offres Avip du territoire, le cas échéant en pleine connaissance des capacités d'accueil en temps réel et des délais en vue d'un accueil. Des plateformes informatiques d'échanges d'informations sont à cette fin en cours de réflexion au sein du réseau des Caf.

Les charges de coordination, départementales ou infra-départementales, peuvent faire l'objet de partenariats dans le cadre des Ctg par exemple, ainsi que d'investissements directs de la part de la Caf par la mise à disposition de chargés de coordination ou par le biais de financements des postes de coordinateurs via le fonds publics et territoires.

Il est par ailleurs conseillé d'être vigilant sur la date démarrage opérationnel du dispositif, par exemple en évitant de démarrer les orientations si les places d'accueil ont déjà été attribuées dans le cadre des commissions d'attribution, la saisonnalité d'attribution des places en crèche pouvant parfois différer des logiques de parcours d'insertion des familles. Les mois de septembre ou le cas échéant janvier, apparaissent ainsi comme les plus opportuns pour débiter les orientations.

Enfin, l'échange d'informations, idéalement réalisé entre les partenaires tout au long de l'année, au gré des orientations, des entrées et sorties du dispositif, permettent de renseigner au fil de l'eau un bilan complet, en vue des comités de pilotage et afin de réorienter le cas échéant l'organisation du dispositif. Une trame complète jointe de bilan peut être utilisée ou enrichie (cf. outil n°7).

### 3.1.5. Les modalités d'intégration du bénéficiaire au dispositif Avip

L'intégration d'un bénéficiaire dans le dispositif Avip est de 6 mois renouvelable 1 fois, soit 12 mois au total durant lesquels la crèche Avip s'engage à modifier le contrat d'accueil de l'enfant autant de fois que nécessaire en fonction de l'évolution du parcours professionnel et donc des besoins du parent. Il est opportun de prévoir des temps formalisés de bilan intermédiaire ce afin de réaliser des points à fréquence régulière, avec le parent et son référent emploi, et de s'assurer du respect des engagements du parent et du maintien de sa dynamique de recherche d'emploi.

Dans tous les cas, au-delà des 12 mois, sauf situation exceptionnelle et avec l'accord du partenaire prescripteur, le bénéficiaire est considéré comme sortant du dispositif Avip, quelle que soit sa situation professionnelle et le contrat d'accueil de l'enfant bascule dans le « droit commun ».

Pour les parents sortant du dispositif avec un emploi stable, la place d'accueil de l'enfant au sein de l'Eaje (ou d'une autre structure d'accueil le cas échéant) devra être pérennisée, en fonction des nouveaux besoins de garde résultant de sa situation professionnelle, jusqu'à l'entrée à l'école maternelle de l'enfant.

Pour les parents sortant du dispositif sans emploi, selon les possibilités d'accueil de la crèche, l'enfant peut continuer à être accueilli au sein de l'Eaje, en accueil occasionnel ou régulier. L'Eaje n'est plus engagé vis-à-vis du critère d'adaptation du contrat d'accueil de l'enfant à la nouvelle situation professionnelle du parent si ce dernier retrouvait un emploi. Néanmoins, dans la mesure du possible, s'il peut y répondre, l'Eaje est évidemment invité à le faire.

### 3.2. Les impacts du label « Avip » dans le modèle économique de la structure d'accueil

Le modèle de gestion des crèches Avip suscite de nombreuses craintes de la part des gestionnaires, dues notamment à l'imprévisibilité du modèle, là où les gestionnaires recherchent la stabilité et l'optimisation des taux d'occupation. Ce modèle peut s'avérer insécurisant pour un gestionnaire et nécessite conduite du changement : décloisonnement avec les acteurs de l'insertion professionnelle, potentiel changement des profils de publics accueillis pouvant susciter la crainte des personnels, non sensibilisés à l'accueil d'enfants de parents en situation de vulnérabilité...

Pourtant, le modèle du multi-accueil qui combine de l'accueil régulier, d'urgence ou occasionnel s'adapte bien au modèle Avip. Il présente l'avantage de pouvoir proposer différents types d'accueil, en fonction des besoins des familles. Cette modularité, lorsque les gestionnaires s'en

saisissent, offre des avantages aussi bien pour l'établissement que pour les familles.

Comme cela a été évoqué en première partie, afin de ne pas voir ses taux d'occupation dégradés, il appartient aux gestionnaires de proposer un contrat d'accueil adapté au profil et à la demande du parent en parcours d'insertion, en lien avec le référent parcours.

Pour les profils les plus proches de l'emploi, un contrat d'accueil régulier et à temps plein, sur une période de 6 mois renouvelable, peut être envisagé.

Pour les profils les plus éloignés de l'emploi, un accueil occasionnel, à raison de 10 heures minimum par semaine, pourrait être mieux adapté aux besoins de garde.

L'enquête menée auprès des familles bénéficiaires du dispositif Avip (étude menée par le cabinet Asdo, voir supra) révèle que « 47 % des répondants bénéficient d'un contrat d'accueils de 5 jours par semaine. Plus l'intensité de l'accueil est élevé, plus les parents déclarent que la durée a été déterminée en fonction de leurs besoins et de leur demandes ».

Dans les faits, il est observé que les crèches Avip ont une bonne santé financière, que leurs taux d'occupation ne sont pas dégradés ni ne se dégradent au moment de leur labellisation.

Ceci est particulièrement observé lorsque :

- les crèches mobilisent au mieux leur(s) place(s) d'accueil occasionnel ;
- les partenaires de l'insertion « jouent » le jeu et mobilisent le dispositif pour ne pas laisser les places vacantes ;
- une relation de confiance et de proximité s'instaure entre les parties, agiles dans leur fonctionnement ;
- les Caf démontrent une volonté forte de ne pas mettre les structures en péril et de réagir rapidement si la place réservée reste inoccupée trop longtemps (plus d'un mois)

En d'autres termes, l'entrée dans le dispositif Avip est un facteur de mobilisation de l'équipe et du gestionnaire autour de l'accueil occasionnel et de la réactivité pour l'octroi des places disponibles. Le label Avip est ainsi de nature à impulser un changement vertueux pour le gestionnaire, qui l'oriente vers une bonne gestion davantage que vers la dégradation de ses indicateurs de taux d'occupation. Ceci est particulièrement vérifié lorsque l'offre d'accueil et le service Avip sont cohérents avec les besoins spécifiques repérés localement.

A titre d'exemple, parmi les différentes expériences recensées, voici trois exemples de fonctionnement illustrant la manière dont certaines crèches Avip ont adapté leur fonctionnement au profil des publics et aux caractéristiques de leur territoire.

Profil des publics et caractéristiques du territoire	Situation du parent à l'entrée en crèche	Type et durée du contrat d'accueil de l'enfant	Horaire de l'Eaje
<b>Exemple 1</b>			
Familles monoparentales résidant loin des bassins d'emploi et en recherche d'emploi dans le secteur de l'aide à domicile ou des services à la personne, aux horaires étendus	En recherche d'emploi	Contrat d'accueil de 3 mois à temps plein renouvelable une fois Le contrat d'accueil régulier est pérennisé en cas de retour à l'emploi	6h30-19h30
<b>Exemple 2</b>			
Familles touchées par la précarité, généralement peu qualifiées et résidant sur un territoire où le marché de l'emploi est peu dynamique. Les emplois sur le territoire relèvent principalement du secteur tertiaire	En recherche d'emploi	Accueil occasionnel ou contrat d'accueil à temps partiel (10 h/semaine) sur 6 mois, renouvelable une fois. Le contrat d'accueil est réajusté en cas de reprise d'emploi tout au long des 12 mois (6 mois renouvelables une fois). En cas de non-retour à l'emploi au bout des 12 mois, l'enfant continue à être accueilli en accueil occasionnel	7h30-18h30
<b>Exemple 3</b>			
Familles modestes et proche de l'emploi résidant sur un territoire où l'emploi est très dynamique	Entrée en formation ou en reprise d'emploi	L'enfant est accueilli en crèche Avip en accueil d'urgence (48h), dans l'attente de trouver une solution d'accueil pérenne, adaptée aux besoins	7h30-18h30



### 3.3. Les impacts du label « Avip » dans l'organisation et le fonctionnement d'une crèche

L'ampleur des impacts du label Avip dépend du mode de fonctionnement usuel de l'Eaje.

Ils peuvent être relativement faibles si la structure d'accueil reçoit déjà, du fait de son implantation par exemple, des enfants pauvres, et s'inscrit déjà dans une dynamique partenariale forte.

Par exemple, une crèche située dans un QPV peut recevoir de manière habituelle des familles exposées à des situations de fragilités sociales ou économiques. Ses équipes sont idéalement déjà expérimentées et sensibilisées à l'accueil de ces familles. Des actions d'accompagnement et de soutien à la parentalité sont souvent déjà mises en place au sein de l'établissement.

Inversement, une crèche recevant presque exclusivement des publics issus de milieux plus favorisés pourrait se trouver confrontée à l'accueil de nouvelles typologies de familles et nécessiter un étayage des compétences professionnelles. Des formations sur les postures professionnelles ou de la supervision renforcée des pratiques professionnelles s'avèrent alors opportunes. Dans le cadre du déploiement du plan « ambition enfance égalité » initié à l'occasion de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, de nouvelles formations à destination des professionnels de la Petite Enfance concourent à cet objectif.

### 3.4. Les financements mobilisables

Le financement du dispositif renvoie à la question du surcoût d'une crèche Avip comparativement à une crèche non labellisée.

Il existe peu d'études disponibles sur ce sujet, toutefois sur les quatre territoires enquêtés dans le cadre des travaux de monographie des crèches Avip (cf. supra), « les surcoûts liés au label Avip dépendent de la façon dont le dispositif est mis en œuvre et du mode de fonctionnement antérieur de la crèche.

Les Caf des territoires étudiés ont fait des choix variés en termes de financement du dispositif.

Si certaines ont déployé des financements dédiés – sous des formes et de montants divers –, d'autres ont préféré ne pas mettre en place de financements spécifiques. Si l'on se réfère à la charte nationale, ceux-ci peuvent être de plusieurs ordres :

- Le temps consacré à la construction et à la gestion quotidienne du partenariat et des liens avec les prescripteurs ;
- Le temps consacré au pilotage du dispositif, à la remon-



tée de données d'activité et de suivi

- Le temps consacré à l'accueil et à un accompagnement plus soutenu des parents bénéficiant du dispositif Avip et de leurs enfants ;
- Les incidences éventuelles du label Avip sur les indicateurs de gestion de l'Eaje (taux d'occupation, taux de facturation). En cas de période de vacance de places « réservées » et/ou de contrats de faible amplitude, les gestionnaires des Eaje peuvent craindre une dégradation du taux d'occupation [...]

Face à ces impacts sur l'équilibre financier des structures, les Caf ont pu apporter des réponses différentes ».

On observe en particulier les modèles de financement suivants :

Nature du financement	Finalité	Objet du financement	Fonds mobilisés
Aide au démarrage	Impulser la démarche	Reconnaissance du temps d'investissement lié au lancement d'une nouvelle démarche : appropriation, organisation, partenariat, rencontres etc ?	Fonds locaux
Financement de places d'accueil ou heures d'accueil « Avip »	Inciter, pérenniser, sécuriser	Système de réservation de berceaux	Fonds locaux
Projet / temps humains	Valoriser le temps humain dédié à la gestion du dispositif	Temps échanges réguliers avec les acteurs de l'insertion, suivi/entretien avec les familles Avip, gestion des contrats d'accueil multiples car changement de situation fréquente, bilan, évaluation, mise en place d'actions de soutien à la parentalité supervision des équipes etc.	Fonds nationaux publics et territoires (Fpt - axe 2)
Structure en difficulté	Sécuriser le gestionnaire	Plan d'actions à mettre en œuvre en cas de forte dégradation du taux d'occupation	Fonds nationaux publics et territoires (Fpt - axe 2)
Soutien à la coordination	Sécuriser une fonction de coordination en vue d'amplifier le dispositif	Coordination d'un large réseau de services prescripteurs et de crèches Avip pour l'orientation des familles et la récolte de données de pilotage fines	Mobilisation d'un chargé de coordination Caf ; ou financement prévu au titre de la Ctg ; ou fonds nationaux publics et territoires (Fpt - axe 2)

**> Bon à savoir**

Certains conseils départementaux et ou services déconcentrés de l'Etat (DDETS) ont pu mobiliser des crédits au titre de la stratégie départementale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Lors du dernier recensement réalisé auprès du réseau des Caf en juin 2021, le Conseil Départemental est co-financeur du dispositif Avip dans un département sur trois et les services de l'Etat dans un département sur dix.

# 4 . DEPASSER le label « Avip » : les modèles alternatifs

## OBJECTIFS

- Donner à voir des modèles de fonctionnement alternatifs au dispositif des crèches Avip et répondant aux mêmes objectifs.

## ANNEXES

- **Annexe 12** : Fiche action « Avip en diffus » - ville de Nice
- **Annexe 13** : Fiche action « Avip en diffus » - ville de Strasbourg



De nombreuses actions et initiatives repérées dans les territoires répondent aux objectifs finaux des crèches Avip : ils ambitionnent de lever les freins à l'emploi et encourageant une coordination importante des partenaires. Par exemple, en 2020 les Caf recensent 1,5 fois plus de crèches « engagées dans une démarche combinant offre d'accueil et projet d'insertion » que de crèche Avip.

En particulier, le label propose une entrée par Eaje plutôt que par territoire ou bassin de vie. Or le déploiement des Conventions Territoriales Globales (Ctg) permet d'envisager le développement des équipements et services à l'échelle territoriale. Il est donc séduisant pour les collectivités et gestionnaires de proposer une offre de service « diffuse », disséminée au sein de l'ensemble des Eaje qu'ils gèrent.

Ce modèle offre de multiples avantages :

- Pour les gestionnaires :
  - plus de souplesse de gestion ;
  - un accompagnement au changement partagé entre plusieurs établissements ;
  - l'intégration du projet dans un projet éducatif et social de territoire ;
- Pour les services prescripteurs :
  - des interlocuteurs institutionnels avec une assise plus conséquente (Maire, Président d'intercommunalité, etc.) ;
  - plus de structures partenaires et donc plus de réactivité dans les propositions de places ;
- Pour les parents :
  - un plus large choix d'établissements ;
  - une proximité géographique plus favorable ;
  - plus de facilité pour obtenir une place pérenne.

La ville de Strasbourg et la ville de Nice ont expérimenté ce type de dispositif, qui fait l'objet des présentations des fiches-actions présentées en annexes 12 et 13.

Elargir l'offre « Avip » à l'accueil individuel représente une autre alternative expérimentée par certaines Caf du réseau.

Cela consiste à mettre en relation des assistants maternels, généralement en sous-activité, et des parents en situation d'insertion professionnelle. L'attrait du modèle réside dans le fait que l'offre d'accueil individuel est généralement moins en tension que l'accueil collectif ; que les accueils en horaires dits atypiques y sont plus courants ; que dans certains territoires l'accueil individuel offre une proximité géographique pour les parents beaucoup plus importante que l'accueil collectif ; et qu'enfin dans l'idéal une offre non pourvue est mise à disposition de parents sans solution, ce

qui constitue une solution gagnante pour toutes les parties.

Le modèle, à l'état d'étude, connaît des freins importants, notamment celui du coût pour les familles ou de l'accompagnement du parent dans son rôle de particulier employeur. Ce rôle peut en effet sembler plus difficile à adosser pour un parent en situation de vulnérabilité.

Les Caf de la Somme (80) et de l'Essonne (91) ont exploré ce modèle « Avip » élargi aux assistants maternels.

Le tableau ci-dessous synthétise les travaux d'explorations menés par ces deux caisses.

	Caf de la Somme	Caf de l'Essonne
Prérequis / Constats	Un label « Avip » spécifiquement conçu pour les assistants maternels	<ul style="list-style-type: none"> <li>des parents pas toujours prêts à se séparer de leur enfant.</li> <li>accompagnement important des animateurs de Rpe pour le contrat de travail et qui, en dépassant les limites de leur mission, engagent leur responsabilité ainsi que celle de leur gestionnaire (écriture du contrat d'embauche, calcul du salaire et des congés payés...),</li> <li>des assistants maternels qui ont besoin d'être rassurés sur le paiement des salaires</li> <li>des assistants maternels qui doivent faire face à des difficultés dans l'accueil des enfants de familles fragilisées et qui ne sont ni formés et ni suivis pour faire face à ces situations,</li> <li>l'absence de partenariat entre les Rpe et les agences pôle emploi locales</li> </ul>
Les principes / Fondements		<ul style="list-style-type: none"> <li>une organisation interne entre l'Action Sociale et les Prestations Familiales (traitement du CMG, versement de l'aide financière aux assistants maternels)</li> <li>le partenariat : pôle emploi- animateurs Rpe/ Pmi- Caf</li> <li>l'accompagnement des Rpe dans le dispositif</li> <li>le soutien aux assistants qui s'engagent dans le dispositif</li> </ul>
Partenaires opérationnels	Pôle Emploi, Conseil Départemental	Pôle Emploi, Mission Locale, Conseil Départemental
Publics cible		Parents demandeurs d'emploi et/ou bénéficiaire du Rsa
Accompagnement des parents	Appui administratif renforcé du RAM : aide à la mise en œuvre du contrat de travail, démarche pour l'obtention du Complément de libre choix du mode de garde versé par la Caf ou la MSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailleur social Caf : <i>évaluation de la situation du parent : prêt à se séparer de son enfant, accompagnement pour permettre financièrement le mode de garde de l'enfant, déclenchement des aides possibles en lien avec les partenaires (Cesu, Agepi...)</i></li> <li>Rpe : <i>Accompagnement pour l'embauche d'une AM AVIP (entretien d'embauche, aide à l'élaboration du contrat de travail et du calcul du salaire ... )</i></li> </ul>
Repérage des assistants maternels	Rpe	Rpe

	Caf de la Somme	Caf de l'Essonne
<b>Conditions d'éligibilité et engagements des assistants maternels Avip</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avoir un agrément en cours.</li> <li>• adhérer au service de Pajemploi +</li> <li>• avoir gardé des enfants pendant au moins 2 ans dans le cadre de l'agrément ou 2 ans d'expérience dans le milieu de la petite enfance (crèche, école...).</li> <li>• proposer des horaires adaptés aux besoins des parents en recherche d'emploi.</li> <li>• s'engager dans la labellisation pour une durée minimum de 24 mois avec un bilan annuel réalisé. - S'engager dans une démarche de formation et d'échanges de pratique proposée par le Rpe.</li> <li>• participer aux actions proposées par le Rpe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer un coût horaire inférieur ou égal à 3,50 €/h</li> <li>• Adhérer au service de Pajemploi +</li> <li>• Suivre une formation portant sur l'accueil d'enfants de famille en situation de fragilité</li> <li>• Venir avec les enfants sur les ateliers d'éveil proposés par le Rpe</li> <li>• Participer sans les enfants aux animations du Rpe : supervision, groupe d'échanges sur des thématiques, formations...</li> <li>• Engagement à signaler tout impayé de la famille</li> <li>• Accepter les CESU</li> </ul>
<b>Accompagnement des parents particuliers employeurs</b>		<p>L'accompagnement des familles en insertion professionnelle nécessite un accompagnement plus important pour les animateurs Rpe. Il est proposé une aide financière Caf par le biais des FPT (fonds nationaux) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une aide par gestionnaire lorsqu'il s'agit d'un poste à temps plein dédié au dispositif AM AVIP,</li> <li>• une aide par gestionnaire au prorata des heures effectuées pour le dispositif pour un poste d'animateur Rpe qui ne serait pas à temps plein,</li> <li>• une aide à un EPCI pour un poste dédié sur la communauté de communes,</li> <li>• une formation dédiée aux animateurs Ram du dispositif pour l'accompagnement juridique,</li> <li>• un soutien juridique pour l'élaboration des contrats, calculs et en cas de problèmes au cours du contrat de travail (avec la FEPEM),</li> <li>• souscription à une assurance juridique municipale,</li> <li>• temps d'analyse de la pratique pour les animateurs Rpe,</li> <li>• une intervention extérieure d'un expert sur une thématique.</li> </ul>
<b>Financement Ram / Rpe</b>		Financement indirect de UFNAFAAM (formation juridique), FEPEM (aide à la rédaction de contrat de travail), et pour l'analyse des pratiques professionnelles des Rpe et des assistants maternels
<b>Financement des assistants maternels</b>	<p>Un bonus de 1 000€ versé par la Communauté de Communes Est de la Somme de manière progressive :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A la signature du 1<sup>er</sup> contrat AVIP : 200€</li> <li>• A la réalisation de la formation spécifique (dans les 6 mois) : 200€</li> <li>• Au bout des 12 mois de labellisation : 300€</li> <li>• Au bout des 24 mois de labellisation : 300€</li> </ul>	<p><b>Bonus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 € par mois, pour un accueil entre 4 et 20 heures /semaine et/ou en horaire atypique (avant 7 heures et après 19 heures)</li> <li>• 50 € par mois pour un accueil supérieur 20 heures / semaine</li> </ul>
Aide financière /Coût du mode de garde	<p><b>Objectif 1€ maximum de reste à charge /jour</b></p> <p>Mobilisation du dispositif «accueil relais parental» du CD afin de réduire le reste à charge. (Versement d'une aide sur le reste à charge du mode de garde sous forme de chèque emploi service de manière mensuelle sur la base du nombre de jours et heures d'accueil)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caf : Pas d'aide spécifique mais déclenchement du traitement en priorité du CMG tiers payant</li> <li>• Conseil Départemental : chèque Cesu (alloctaire du Rsa)</li> </ul>









**Caisse nationale des Allocations familiales**  
32 avenue de la Sibelle 75685 Paris cedex 14  
[www.caf.fr](http://www.caf.fr)