Appel à projets

Attractivité du métier d'assistant maternel : comprendre, expérimenter, agir



Financé par la Caf HaPy

ALLOCATIONS FAMILIALES
Caf HaPy

SOMMAIRE

1. CONTEXTE 3
2. FINALITÉS DE L'APPEL À PROJETS 4
2.1. Mieux comprendre 4
2.2. Identifier 4
2.3. Expérimenter 4
2.4. Capitaliser 4
3. VOLET 1 – DIAGNOSTIC DES DÉTERMINANTS DE L'ATTRACTIVITÉ 5
3.1. Objectif 5
3.2. Champs d'investigation du diagnostic 5
3.3. Méthodologie 8
3.4. Résultats attendus du diagnostic 9
3.5. Livrables du volet 1 9
4. VOLET 2 – EXPÉRIMENTATION D'ACTIONS INNOVANTES 10
4.1. Une démarche volontairement ouverte 10
4.2. Problématique à traiter 10
4.3. Liberté de proposition 10
4.4. Public et territoire d'expérimentation 11
4.5. Association des professionnels 11
4.6. Lien avec le SPPE et la qualité d'accueil 11
4.7. Expérimentation et ajustements 12
4.8. Evaluation 12
4.9. Capitalisation et transférabilité 13
4.10. Livrable du volet 2 13
5. ARTICULATION ENTRE LES DEUX VOLETS 14
6. CRITÈRES DE SÉLECTION 14
7. DOSSIER DE CANDIDATURE 15
Pour le volet 1 15
Pour le volet 2 15
8. BUDGET 15
9. FINANCEMENT 16
10. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'APPEL À PROJETS 16
11. AMBITION DE L'APPEL À PROJETS 16
12. MODALITES DE CANDIDATURE 17

CAHIER DES CHARGES

Appel à projets

« Attractivité du métier d'assistant maternel : comprendre, expérimenter, agir »

Organisme financeur : CAF HaPy
Durée du volet 1 – Diagnostic : 12 mois maximum
Durée du volet 2 – Expérimentation : 24 mois maximum

1. CONTEXTE

L'accueil individuel constitue une composante essentielle de l'offre d'accueil du jeune enfant. Les assistants maternels occupent une place majeure dans la réponse apportée aux besoins des familles, en particulier dans les territoires ruraux, et participent pleinement à la mise en œuvre du **Service public de la petite enfance (SPPE)**.

Dans un contexte de diminution et de vieillissement des effectifs d'assistants maternels, de difficultés de renouvellement des professionnels et d'évolution des attentes des familles, la question de l'attractivité du métier constitue un enjeu majeur pour les territoires.

L'enjeu ne peut cependant être appréhendé sous le seul angle du recrutement de nouveaux professionnels.

L'attractivité d'un métier renvoie à un ensemble de facteurs qui interviennent tout au long du parcours professionnel : connaissance et représentation du métier, entrée dans la profession, conditions d'exercice, reconnaissance, rémunération et viabilité économique, santé au travail, formation, relations avec les parents employeurs, isolement professionnel, possibilités d'évolution, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, mais également sentiment de pouvoir exercer son métier dans de bonnes conditions et dans l'intérêt de l'enfant.

La question de l'attractivité est en effet indissociable de celle de la qualité de l'accueil du jeune enfant.

Le Référentiel national de qualité de l'accueil du jeune enfant constitue à cet égard un cadre de référence commun pour les différents modes d'accueil. L'amélioration des conditions permettant aux professionnels d'exercer durablement leur activité constitue donc un enjeu à la fois pour les professionnels, les familles et les enfants.

Dans ce contexte, la CAF HaPy souhaite soutenir une démarche permettant de **mieux comprendre les déterminants de l'attractivité du métier d'assistant maternel et de faire émerger puis d'expérimenter des réponses nouvelles adaptées aux réalités des territoires**.

Le présent appel à projets est structuré autour de deux volets complémentaires :

- **Volet 1 : réaliser un diagnostic fin et approfondi de la situation des assistants maternels et des déterminants de l'attractivité du métier ;**
- **Volet 2 : expérimenter une ou plusieurs actions innovantes visant à renforcer l'attractivité et la pérennité du métier.**

Les candidats peuvent répondre :
- uniquement au volet 1 ;
- uniquement au volet 2 ;
- ou aux deux volets.

2. FINALITÉS DE L'APPEL À PROJETS

L'appel à projets poursuit quatre finalités principales :

2.1. Mieux comprendre

Disposer d'une connaissance fine de la réalité du métier d'assistant maternel et des parcours professionnels.

2.2. Identifier

Mettre en évidence les facteurs qui favorisent ou, au contraire, freinent :

- l'entrée dans le métier ;
- l'installation dans l'activité ;
- le maintien dans la profession ;
- la professionnalisation ;
- la qualité de l'accueil.

2.3. Expérimenter

Permettre l'émergence de réponses innovantes, construites à partir des problématiques identifiées, visant à renforcer l'attractivité du métier.

2.4. Capitaliser

Évaluer les expérimentations afin d'identifier les conditions de leur réussite, leurs limites et leur éventuelle transférabilité à d'autres territoires.

3. VOLET 1 – DIAGNOSTIC DES DÉTERMINANTS DE L'ATTRACTIVITÉ

3.1. Objectif

Le diagnostic devra permettre de dépasser une approche strictement quantitative de l'accueil individuel fondée sur le nombre d'assistants maternels agréés ou le nombre de places disponibles.

Il devra chercher à comprendre **ce qui fait la réalité du métier et des parcours professionnels**, à partir des données disponibles mais également de la parole et de l'expérience des professionnels.

L'objectif est de disposer d'une analyse permettant d'identifier les **déterminants de l'attractivité**, les facteurs de maintien dans le métier et les principaux risques de désengagement ou de cessation d'activité.

Le diagnostic devra également mettre en évidence les liens entre :

attractivité du métier → conditions d'exercice → maintien dans la profession → qualité des pratiques → qualité de l'accueil du jeune enfant.

3.2. Champs d'investigation du diagnostic

Les champs ci-dessous constituent des axes d'analyse attendus. Ils ne doivent pas être considérés comme exhaustifs et les candidats pourront proposer d'autres dimensions qu'ils jugeraient pertinentes.

Les parcours professionnels

Le diagnostic cherchera notamment à comprendre :

- les parcours avant l'entrée dans le métier ;
- les motivations initiales ;
- les représentations du métier ;
- les conditions d'entrée ;
- les premières années d'exercice ;
- les facteurs favorisant la stabilisation dans l'activité ;
- les évolutions de parcours ;
- les projets professionnels ;
- les raisons conduisant à réduire ou cesser l'activité.

Une attention particulière pourra être portée aux personnes ayant envisagé le métier mais n'ayant pas concrétisé leur projet ainsi qu'aux professionnels ayant quitté récemment la profession.

L'entrée dans le métier

Il conviendra notamment d'identifier :

- les modalités de découverte du métier ;
- les sources d'information ;
- les représentations initiales ;
- les motivations ;
- les freins à l'entrée ;
- les difficultés rencontrées dans le parcours d'accès au métier ;
- les conditions nécessaires pour se projeter dans l'activité ;
- les besoins d'accompagnement lors du démarrage.

Le diagnostic devra notamment permettre de comprendre à quel moment et pour quelles raisons une personne peut renoncer à son projet.

Les conditions réelles d'exercice

Le diagnostic devra s'intéresser à la réalité quotidienne du métier :

- organisation du travail ;
- amplitude et horaires ;
- gestion de plusieurs contrats ;
- organisation au domicile ;
- charge administrative ;
- articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- contraintes matérielles ;
- gestion des imprévus ;
- sentiment de reconnaissance ;
- autonomie ;
- satisfaction professionnelle.

Il s'agira notamment de mesurer l'écart éventuel entre **l'image du métier et la réalité de son exercice**.

L'isolement professionnel

Le diagnostic devra interroger la manière dont le caractère individuel de l'activité peut influencer l'exercice professionnel.

Seront notamment étudiés :

- le sentiment d'isolement ;
- les possibilités d'échanges entre pairs ;
- l'accès aux ressources professionnelles ;
- les relations avec les RPE ;
- les relations avec les autres professionnels de la petite enfance ;
- les possibilités de partage d'expérience ;
- les besoins de soutien professionnel.

La santé et les conditions de travail

Le diagnostic devra prendre en compte les enjeux liés à la santé au travail et à la qualité de vie professionnelle.

Il pourra notamment porter sur :

- la pénibilité physique ;
- les troubles musculosquelettiques ;
- la fatigue ;
- la charge mentale ;
- les risques psychosociaux ;
- l'organisation du travail ;
- l'ergonomie ;
- la prévention ;
- les contraintes liées à l'exercice au domicile ;
- l'accès à la santé au travail ;
- les besoins exprimés par les professionnels.

La relation contractuelle et la relation avec les parents employeurs

Le diagnostic devra également s'intéresser à cette dimension particulière du métier :

- compréhension des droits et obligations ;
- gestion des contrats ;
- relation avec plusieurs employeurs ;
- négociation ;
- communication ;
- gestion des désaccords ;
- ruptures de contrat ;
- impayés ;
- sentiment de reconnaissance ;
- perception du statut de salarié d'un particulier employeur.

L'objectif sera notamment de déterminer dans quelle mesure cette relation constitue un facteur d'attractivité, de satisfaction ou, au contraire, de désengagement.

La situation économique et la solvabilité de l'activité

Le diagnostic devra prendre en compte la dimension économique du métier :

- niveau et régularité des revenus ;
- taux d'occupation ;
- périodes de sous-activité ;
- coûts liés à l'activité ;
- investissements ;
- charges ;
- conséquences des ruptures de contrats ;
- impayés ;
- contexte économique et social du territoire ;
- adéquation entre l'offre et la demande.

Il conviendra notamment d'identifier dans quelle mesure la **sécurisation économique de l'activité** constitue un déterminant de l'attractivité et du maintien dans le métier.

Formation et professionnalisation

Le diagnostic pourra notamment analyser :

- l'accès à la formation continue ;
- les freins à la formation ;
- les attentes des professionnels ;
- les besoins en compétences ;
- les modalités de formation privilégiées ;
- l'analyse des pratiques ;
- les perspectives de professionnalisation ;
- les possibilités de valorisation des compétences.

La formation devra être appréhendée à la fois comme un outil de développement des compétences et comme un éventuel facteur de reconnaissance et d'attractivité.

Qualité de l'accueil et besoins du jeune enfant

Le diagnostic devra établir un lien explicite avec la qualité de l'accueil. Il pourra notamment interroger :

- la connaissance des besoins fondamentaux de l'enfant ;
- le développement du jeune enfant ;
- la santé et la sécurité ;
- le sommeil ;
- l'alimentation ;
- les émotions ;
- le langage ;
- la motricité ;
- l'inclusion ;
- l'accueil des enfants à besoins particuliers ;
- la relation avec les parents ;
- l'observation des enfants ;
- la réflexion sur les pratiques professionnelles.

Les résultats devront être mis en perspective avec les orientations du **SPPE** et le Référentiel national de qualité de l'accueil du jeune enfant.

3.3. Méthodologie

Les candidats devront proposer une méthodologie permettant de croiser :

Données quantitatives + données qualitatives + expérience des professionnels + regard des partenaires + analyse territoriale.

La méthodologie pourra notamment mobiliser les outils/moyens suivants :

- analyse documentaire ;
- exploitation des données existantes ;
- questionnaires ;
- entretiens individuels ;
- groupes de parole ;
- focus groups ;
- observation ;
- entretiens avec des animatrices de RPE (relais petite enfance)
- entretiens avec les assistants maternels ;
- entretiens avec d'anciens professionnels ;
- entretiens avec des personnes ayant abandonné leur projet ;
- entretiens avec de futurs professionnels ;
- entretiens avec des parents employeurs ;
- entretiens avec des partenaires.

Le candidat devra justifier les méthodes retenues et préciser les modalités permettant de garantir la représentativité ou la diversité des situations étudiées.

3.4. Résultats attendus du diagnostic

Le diagnostic devra permettre d'identifier et de hiérarchiser :

- **Les facteurs d'attractivité :** ce qui favorise l'entrée et le maintien dans le métier.
- **Les freins à l'attractivité :** ce qui constitue un frein à l'entrée, à l'installation ou au maintien.
- **Les facteurs de fragilisation :** les situations susceptibles de conduire à une diminution ou à une cessation d'activité.
- **Les leviers d'action :** les moyens d'augmenter l'attractivité du métier.

Le diagnostic devra déboucher sur des **préconisations opérationnelles** et des **pistes d'expérimentation**, sans nécessairement définir les modalités précises des futures actions.

3.5. Livrables du volet 1

A l'issue du diagnostic, les livrables suivants devront être produits :

- un rapport de diagnostic complet ;
- une synthèse stratégique ;
- une analyse des parcours professionnels ;
- une cartographie des facteurs favorables et des freins à l'attractivité ;
- une analyse territoriale ;
- une restitution de la parole des professionnels ;
- une hiérarchisation des enjeux ;
- des préconisations ;
- des pistes d'expérimentation.

Durée maximale : 12 mois

4. VOLET 2 – EXPÉRIMENTATION D'ACTIONS INNOVANTES

4.1. Une démarche volontairement ouverte

Le présent volet ne prédéfinit **ni les publics, ni les territoires, ni les modalités d'intervention, ni les solutions à mettre en œuvre**.

Les candidats sont invités à proposer eux-mêmes des **réponses innovantes aux enjeux d'attractivité du métier d'assistant maternel.**

L'innovation devra être considérée au regard de la problématique traitée et du contexte territorial. Il ne sera donc pas nécessaire que l'action proposée soit totalement inédite à l'échelle nationale.

Une action pourra être considérée comme innovante dès lors qu'elle :

- apporte une réponse nouvelle à un problème identifié ;
- propose une nouvelle manière d'intervenir ;
- adapte de manière significative une pratique existante ;
- mobilise différemment les acteurs ;
- expérimente une nouvelle organisation ;
- ou propose une réponse nouvelle dans le contexte du territoire concerné.

4.2. Problématique à traiter

Les candidats devront partir d'une **problématique concrète d'attractivité du métier**. Cette problématique devra être clairement exposée et documentée.

Le candidat devra notamment répondre aux questions suivantes :

- Quel est le problème identifié ?
- Qui est concerné ?
- Quelles en sont les principales causes ou déterminants ?
- Quels sont ses effets sur les professionnels ?
- Quels sont ses effets potentiels sur l'offre d'accueil ?
- Quels sont ses effets potentiels sur la qualité de l'accueil ?
- Pourquoi est-il pertinent d'expérimenter une nouvelle réponse ?

La candidature devra démontrer que l'action proposée répond à un **besoin réel et identifié**.

4.3. Liberté de proposition

Aucune typologie d'actions n'est imposée quant à la nature des expérimentations proposées.

Les propositions pourront concerner, par exemple, **sans que cette liste soit limitative**, les conditions d'entrée dans le métier, les conditions d'exercice, les parcours professionnels, la relation avec les familles, la professionnalisation, l'organisation du travail, les conditions économiques, la santé au travail, la reconnaissance professionnelle, les coopérations entre acteurs ou toute autre dimension identifiée comme déterminante pour l'attractivité.

Le candidat devra démontrer en quoi la solution proposée est susceptible d'agir sur la problématique identifiée et de renforcer l'attractivité du métier.

4.4. Public et territoire d'expérimentation

L'expérimentation pourra être conduite :

- sur un territoire défini ;
- sur plusieurs communes ;
- sur un bassin de vie ;
- sur un territoire présentant des caractéristiques ou difficultés spécifiques ;
- auprès d'une cohorte de professionnels ;
- auprès de nouveaux entrants ;
- auprès de professionnels expérimentés ;
- auprès de professionnels présentant une fragilité particulière dans leur parcours ;
- ou auprès de plusieurs catégories de publics.

Le choix du territoire ou de la cohorte devra être justifié au regard de la problématique traitée.

4.5. Association des professionnels

La participation des assistants maternels devra occuper une place importante dans la conception et/ou la mise en œuvre de l'expérimentation.

Le candidat devra préciser les modalités permettant :

- de recueillir leur expérience ;
- d'associer les professionnels à la conception de l'action ;
- de prendre en compte leurs besoins ;
- de recueillir leur retour d'expérience ;
- d'ajuster, si nécessaire, l'expérimentation en cours de mise en œuvre.

Une attention particulière sera portée aux démarches favorisant la **co-construction avec les professionnels concernés**.

4.6. Lien avec le SPPE et la qualité d'accueil

L'expérimentation devra expliciter sa contribution au **Service public de la petite enfance**.

Le candidat devra notamment préciser en quoi l'action est susceptible de contribuer :

- au maintien ou au développement de l'offre d'accueil individuel ;
- à la pérennité des professionnels ;
- à l'amélioration des conditions d'exercice ;
- à la professionnalisation ;
- à l'accessibilité de l'accueil ;
- à la qualité de l'accueil du jeune enfant.

Le lien entre **attractivité du métier et qualité d'accueil** devra être explicitement démontré.

4.7. Expérimentation et ajustements

Le présent appel à projets vise à permettre l'expérimentation. Les projets pourront donc comporter une part d'incertitude et devront pouvoir évoluer au regard des résultats observés.

Le candidat devra présenter :

- les hypothèses de départ ;
- les résultats attendus ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- les conditions permettant d'ajuster l'action ;
- les éventuels risques ou limites ;
- les modalités d'évaluation.

L'expérimentation devra permettre de tirer des enseignements, y compris lorsque les résultats ne correspondent pas totalement aux hypothèses initiales.

4.8. Evaluation

L'évaluation constitue une composante obligatoire de l'expérimentation. Le candidat devra définir des indicateurs permettant d'apprécier :

Les effets sur l'attractivité

Selon la nature du projet, pourront notamment être observés :

- évolution de l'intérêt pour le métier ;
- évolution des intentions d'entrée ;
- entrées dans le métier ;
- maintien dans l'activité ;
- évolution des intentions de cessation ;
- satisfaction professionnelle ;
- sentiment de reconnaissance ;
- perception du métier.

Les effets sur les conditions d'exercice

Les indicateurs pourront porter sur :

- sentiment d'isolement ;
- conditions de travail ;
- charge ressentie ;
- accès aux ressources ;
- formation ;
- relations avec les familles ;
- sécurisation des parcours ;
- satisfaction professionnelle.

Les effets sur la qualité d'accueil

Selon le projet, pourront notamment être étudiés :

- évolution des pratiques ;
- développement des compétences ;
- prise en compte des besoins du jeune enfant ;
- continuité de l'accueil ;
- relation avec les familles.

Les indicateurs devront être **proportionnés à la nature et à la durée de l'expérimentation** en s'inscrire dans une mesure d'impact dans une approche orientée changement.

4.9. Capitalisation et transférabilité

L'expérimentation devra permettre d'identifier les conditions dans lesquelles l'action pourrait être reproduite ou adaptée.

Le bilan final devra notamment préciser :

- les résultats obtenus ;
- les facteurs de réussite ;
- les difficultés rencontrées ;
- les éventuels effets inattendus ;
- les conditions nécessaires à la pérennisation ;
- les ressources nécessaires ;
- les coûts ;
- les partenariats nécessaires ;
- les limites de transférabilité.

L'objectif n'est pas nécessairement de démontrer qu'une action est immédiatement généralisable, mais de produire des **enseignements utiles à la politique d'accueil individuel et à l'attractivité du métier**.

4.10. Livrable du volet 2

Au cours et à l'issue de l'expérimentation, devront être produits a minima :

- une note de cadrage ;
- un état initial ;
- les outils de suivi et d'évaluation ;
- un bilan intermédiaire ;
- un bilan final ;
- une analyse des résultats ;
- une analyse des effets sur l'attractivité ;
- une analyse du lien avec la qualité de l'accueil ;
- une analyse des conditions de transférabilité ;
- une synthèse opérationnelle.

Durée maximale : 24 mois

Cette durée devra permettre, selon les projets :

- une phase de préparation ;
- une phase de mobilisation des professionnels ;
- la mise en œuvre ;
- une phase d'observation ;
- l'évaluation ;
- la capitalisation.

5. ARTICULATION ENTRE LES DEUX VOLETS

Les deux volets sont complémentaires mais peuvent être mobilisés indépendamment.

Un candidat peut :

- **candidater uniquement au volet 1 ;**
- **candidater uniquement au volet 2 ;**
- **candidater simultanément aux volets 1 et 2.**

La réalisation du diagnostic dans le cadre du présent appel à projets ne constitue donc pas une condition obligatoire pour candidater au volet 2. Toutefois, tout candidat au volet 2 devra disposer d'éléments suffisamment précis permettant d'étayer la problématique traitée et de justifier la pertinence de l'expérimentation proposée.

Dans le cas où un candidat répond aux deux volets, il pourra proposer une articulation entre le diagnostic et l'expérimentation. Cette articulation devra toutefois être présentée de manière à distinguer clairement les objectifs, les méthodologies, les calendriers et les livrables propres à chacun des volets.

6. CRITÈRES DE SÉLECTION

Les candidatures seront appréciées notamment au regard des critères suivants :

Critère	Éléments d'appréciation
Pertinence	Adéquation avec les enjeux de l'accueil individuel
Qualité du diagnostic	Capacité à objectiver la problématique
Ancrage territorial	Prise en compte des spécificités locales
Association des professionnels	Place accordée aux assistants maternels
Caractère innovant	Pertinence et originalité de la réponse proposée
Impact attendu	Capacité à agir sur l'attractivité
Qualité d'accueil	Contribution aux conditions d'un accueil de qualité
SPPE	Contribution au développement de l'offre d'accueil
Faisabilité	Réalisme de la mise en œuvre
Évaluation	Qualité des modalités d'évaluation
Capitalisation	Capacité à tirer des enseignements
Transférabilité	Potentiel de reproduction ou d'adaptation

7. DOSSIER DE CANDIDATURE

Pour le volet 1

Le dossier devra comporter :

- présentation du candidat ;
- expérience et références ;
- compréhension des enjeux ;
- méthodologie ;
- territoire et population étudiés ;
- calendrier ;
- équipe mobilisée ;
- partenariats ;
- modalités d'analyse ;
- livrables ;
- budget prévisionnel.

Pour le volet 2

Le dossier devra comporter :

- présentation du candidat ;
- problématique identifiée ;
- éléments de diagnostic disponibles ;
- objectifs ;
- public concerné ;
- territoire ou cohorte ;
- description de l'innovation proposée ;
- justification du caractère innovant ;
- modalités de mise en œuvre ;
- partenaires ;
- calendrier ;
- modalités d'association des professionnels ;
- protocole d'évaluation ;
- indicateurs ;
- modalités de capitalisation ;
- perspectives de transférabilité ;
- budget prévisionnel.

8. BUDGET

Le budget devra être présenté de manière détaillée et cohérente avec les objectifs, le calendrier et les moyens mobilisés.

Il devra notamment distinguer :

- ressources humaines ;
- prestations externes ;
- ingénierie ;
- animation ;
- communication ;
- déplacements ;
- outils et supports ;
- évaluation ;
- autres dépenses directement liées au projet.

9. FINANCEMENT

- **Volet 1 : 20 000 € maximum, ne pouvant pas dépasser 80 % du coût de l'action**
- **Volet 2 : 10 000 € maximum par année, ne pouvant pas dépasser 80% du coût de l'action**

10. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'APPEL À PROJETS

Le présent appel à projets repose sur quatre principes :

Comprendre avant d'agir

La connaissance des réalités professionnelles constitue un préalable à la construction de réponses adaptées.

Partir des professionnels

La parole et l'expérience des assistants maternels doivent contribuer à identifier les difficultés et les leviers d'action.

Expérimenter plutôt que reproduire

Le volet 2 doit permettre de tester de nouvelles réponses plutôt que de financer uniquement la reconduction d'actions existantes.

Apprendre de l'expérimentation

La réussite d'une expérimentation ne se mesure pas uniquement à l'atteinte des objectifs initiaux. Elle se mesure également à la capacité à produire des connaissances nouvelles sur ce qui fonctionne, dans quelles conditions et pour quels publics.

11. AMBITION DE L'APPEL À PROJETS

À travers cet appel à projets, la CAF HaPy souhaite contribuer à faire évoluer le regard porté sur l'attractivité du métier d'assistant maternel.

L'enjeu n'est pas uniquement de répondre à la question : **« Comment attirer davantage de personnes vers le métier ? »** mais de comprendre plus largement : **« Quelles sont les conditions qui permettent à une personne de choisir le métier d'assistant maternel, de s'y engager, de bien l'exercer et de souhaiter y rester durablement ? »**

Cette approche conduit à considérer l'attractivité comme un phénomène global, qui se construit tout au long du parcours professionnel :

découvrir le métier → se projeter → entrer dans la profession → s'installer → exercer dans de bonnes conditions → se professionnaliser → être reconnu → trouver un équilibre économique et professionnel → rester dans le métier.

L'objectif final est de contribuer simultanément à **l'attractivité et à la pérennité du métier, au maintien d'une offre d'accueil individuel diversifiée et accessible, et à la qualité de l'accueil proposé aux jeunes enfants et à leurs familles.**

12. MODALITES DE CANDIDATURE

Les candidatures devront être transmise par mail à l'adresse suivante : action-sociale@caf65.caf.fr avec en objet « appel à projet attractivité du métier d'assistant maternel » pour le **18 décembre 2026** au plus tard.

La décision d'attribution se fera mi-janvier 2027 pour un démarrage des actions au **1er février 2027**