

# SCHÉMA DÉPARTEMENTAL DES SERVICES AUX FAMILLES

2024 - 2026



EN  
SEINE-  
SAINT-  
DENIS



## REMERCIEMENTS

### **Les membres du Comité Départemental des Services aux Familles en Seine-Saint-Denis**

La Préfecture, la Caf, le Conseil départemental, l'AMF et ses représentants, la DRIEETS, l'Éducation Nationale, les représentants de la Justice, l'ARS, le Conseil régional d'Île-de-France, la MSA, les représentants de gestionnaire d'EAJE publics et privés, les représentants de la FFEC, l'UFNAFAAM, la Fédération des centres sociaux, la FEPEM, l'UDAF et les représentants des familles, les personnalités qualifiées (Université Sorbonne Paris 13 et l'Acepprif).

### **Les participants aux cinq groupes de travail du Comité départemental et notamment :**

les services de la Caf, de la MSA, du Conseil départemental et de l'État ; les villes d'Aubervilliers, Aulnay-sous-Bois, Bobigny, Clichy-sous-Bois, Epinay-sur-Seine, Gagny, L'Île-Saint-Denis, Le Bourget, Les Lilas, Les Pavillons-sous-Bois, Montfermeil, Neuilly-Plaisance, Noisy-le-Grand, Noisy-le-Sec, Pantin, Romainville, Saint-Denis, Saint-Ouen, Stains, Tremblay-en-France, Villetaneuse et l'EPT Est-Ensemble ; les acteurs du territoire mobilisés sur chaque thématique que sont la FOL 93, Le Pôpe, Boutique Club Emploi, l'UDAF, les Maisons des parents, maisons de quartier et centres sociaux, les Loupiotes, Un neuf trois Soleil !, Dulala, Vivre et Devenir, AGAPI, E2S, SFMAD, Zigzag, Acepprif, UFNAFAAM, FFEC, le laboratoire Experice de l'université Paris 13, l'Éducation nationale, la Région Île-de-France, le CERPE.



Coordination du diagnostic et de la rédaction : Secrétariat général du CDSF - Caf de la Seine-Saint-Denis, Tanguy Wybo

Diagnostic et rédaction : Pôle Innovation Petite Enfance et Parentalité (PIPEP), Conseil départemental / Caf de la Seine-Saint-Denis, Ana Larrègle et Céline Portero

Cartographies et infographies : Service géomatique et information géographique du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis

Conception graphique : Service communication de la Caf de la Seine-Saint-Denis

Version de juin 2024.

<b>SOMMAIRE</b> .....	3
<b>ÉDITOS</b> .....	4
<b>PREAMBULE</b> .....	8
L'avènement du Service Public de la Petite Enfance .....	8
Une nouvelle gouvernance départementale structurée autour du CDSF.....	9
Méthode d'élaboration du SDSF .....	10
<b>DIAGNOSTIC TERRITORIAL, ENJEUX ET LEVIERS D'ACTION</b> .....	14
<b>Caractérisation sociodémographique et économique de la Seine-Saint-Denis</b> .....	14
<b>1. Les modes d'accueil de la petite enfance : des défis à relever en Seine-Saint-Denis</b> .....	17
1.1. Vision d'ensemble des modes d'accueil.....	17
1.2. L'accueil collectif .....	18
1.3. L'accueil individuel.....	23
1.4. Les Relais petite enfance .....	31
<b>2. La pénurie de professionnelles de la petite enfance et parentalité : enjeux de formation et d'attractivité des métiers</b> .....	34
<b>3. Accessibilité des modes d'accueil : prise en compte des parcours d'insertion des familles et des situations de handicap</b> .....	41
3.1. La prise en compte des parcours d'insertion notamment des mères pour l'accès à un mode d'accueil .....	40
3.2. L'accompagnement des enfants en situation de handicap et leurs familles .....	46
<b>FICHES ACTIONS</b> .....	53
<b>Annexe 1 : Cartes de référence</b> .....	68
<b>Annexe 2 : Chiffres clés</b> .....	78
<b>Annexe 3 : Règlement du CDSF</b> .....	82
<b>Annexe 4 : Chartes nationales</b> .....	86
<b>Annexe 5 : Liste des acronymes</b> .....	88

*L'État s'est engagé à promouvoir et déployer une politique familiale ambitieuse au carrefour des politiques locales d'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité. Afin de mieux articuler les multiples acteurs et dispositifs en présence, la création des comités départementaux des services aux familles, présidés par le préfet de département, a permis d'établir des instances locales de réflexion et de suivi concernant toutes les questions relatives à l'organisation, au fonctionnement, au maintien et au développement des services aux familles. Ainsi en Seine-Saint-Denis, sous l'impulsion des services de l'État, de la CAF, du Conseil départemental et des collectivités locales, le comité départemental des services aux familles a été installé le 12 juin 2023.*

*Dès lors, cette instance partenariale a œuvré en comité plénier et en groupe de travail de façon concertée pour rédiger le schéma départemental des services aux familles. La mobilisation des membres de ce comité a été à la hauteur des enjeux identifiés en Seine-Saint-Denis. Avec le plus fort taux de natalité de France métropolitaine (17,4‰), les besoins en modes d'accueil et dans l'accompagnement des familles sont considérables dans ce département. La réponse apportée à ces thématiques a été pensée en lien avec l'attractivité des emplois dans le domaine de la petite enfance qui constitue le deuxième axe du schéma départemental des services aux familles. Pour cela, un « bonus attractivité » a notamment été déployé.*

*Ce travail collectif vise à réussir ensemble le service public de la petite enfance en construisant une société plus accueillante pour les parents et leurs enfants. Il a permis de mettre en exergue la richesse et le dynamisme des initiatives locales. Cet élan, nous engage à poursuivre le travail entamé afin de permettre la réalisation des Schémas municipaux des services aux familles, prévues dans le cadre de la loi Plein Emploi de décembre 2023 qui aborde le déploiement du Service public de la petite enfance (SPPE). Cette déclinaison communale des services aux familles « depuis la grossesse jusqu'au 25 ans de l'enfant » représente le dernier kilomètre à franchir main dans la main avec les acteurs institutionnelles, les collectivités territoriales, les associations, les gestionnaires publics et les professionnels concernés par les services aux familles.*

### **ISABELLE PANTÈBRE - PRÉFÈTE DÉLÉGUÉE À L'ÉGALITÉ DES CHANCES PRÉSIDENTE DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL DES SERVICES AUX FAMILLES**

*Vous avez en main le Schéma Départemental des Services aux Familles 2024-2026. Il a été conçu pour deux années afin de couvrir la période allant jusqu'aux élections municipales et s'inscrit dans la continuité du Schéma précédent. Il apporte cependant un changement pour les Villes, qui devront se saisir de la nouvelle fonction d'autorité organisatrice qui leur est conférée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

*A cette occasion, le Département de la Seine-Saint-Denis rappelle son engagement historique, ainsi que l'expérience de ses agents et agentes, au service de toutes les familles séquanodionysiennes, pour un accueil de qualité de la petite enfance et en soutien aux parentalités qui font la richesse de son territoire.*

*Aux côtés de l'ensemble des acteurs engagés dans le présent Schéma, le Département - pleinement investi - porte une attention renforcée à la question de l'attractivité et de la valorisation des métiers : au travers de ses compétences propres en matière de Protection maternelle et infantile (PMI), en premier lieu, qui sont renforcées par le nouveau cadre législatif en faveur de la qualité de l'accueil.*

*Via les crèches départementales ensuite, assurant un service public quotidien et de proximité aux enfants et aux familles.*

*Et enfin, par une politique volontariste de développement de l'accueil individuel, avec notamment*

le soutien à la création de Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM) et une politique de renforcement des établissements d'accueil du jeune enfant concourant à la politique d'insertion du Département.

**NADIA AZOUG - VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL  
VICE-PRÉSIDENTE DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL DES SERVICES AUX FAMILLES**

Les ambitions portées par ce schéma sont au cœur des préoccupations et des besoins des familles de notre territoire. La Caf de la Seine-Saint-Denis en a soutenu l'élaboration, au plus près du terrain, et sera fortement mobilisée pour le transformer en actions concrètes.

Des moyens financiers considérables, et en nette augmentation, sont proposés à l'ensemble des acteurs de la petite enfance afin de soutenir le développement des modes d'accueil dans leur diversité. La Caf veillera à accompagner les professionnels dans leurs actions, que ce soit à destination des enfants ou des parents, afin que celles-ci puissent être pleinement déployées et répondent durablement à l'impératif de qualité auquel nous sommes particulièrement vigilants. Nous serons également mobilisés, en cohérence avec les orientations de la branche, pour appuyer les parents dans leur rôle et faciliter l'information de toutes les familles.

L'engagement auprès de tous qui figure dans ce schéma est aussi celui du Conseil d'administration de la Caf qui, localement, a fait le choix d'accorder un soutien particulier à l'inclusion et à l'innovation sociale. Je me réjouis ainsi de la perspective de travail commun qu'incarne ce nouveau schéma et tiens à assurer tous les partenaires de l'appui de la Caf afin d'offrir les meilleurs services à toutes les familles.

**MARINETTE SOLER-KERRIEN - PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAF  
VICE-PRÉSIDENTE DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL DES SERVICES AUX FAMILLES**

Les modalités de concertation et de collaboration proposées par la Préfecture, la Caisse d'Allocations Familiales et le Département de la Seine-Saint-Denis se sont révélées particulièrement efficaces. Grâce à un dialogue constructif et à l'engagement de tous les acteurs impliqués, nous avons pu établir un diagnostic partagé de la situation de notre département en matière de services aux familles, posant ainsi les bases d'une co-construction ambitieuse de ce Schéma Départemental.

Au regard des nouvelles compétences des communes en matière d'information des familles, d'évaluation de leurs besoins et d'organisation de l'accueil du jeune enfant, il était essentiel que l'Association des Maires de Seine-Saint-Denis (AMF 93) soit pleinement associée à cette réflexion collective. En effet, avec la création du Service Public de la Petite Enfance au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les maires endossent désormais un rôle central en tant qu'autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant. Cette nouvelle compétence vient s'ajouter aux politiques de soutien à la parentalité déjà menées par les collectivités locales.

Je tiens à saluer l'engagement et le professionnalisme de tous les partenaires qui ont activement participé aux différents groupes de travail, contribuant ainsi à l'élaboration de ce Schéma Départemental des Services aux Familles.

**ROLIN CRANOLY - MAIRE DE GAGNY  
VICE-PRÉSIDENT DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL DES SERVICES AUX FAMILLES  
REPRÉSENTANT AU TITRE DE L'ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE DES MAIRES DE FRANCE**

# SIGNATURE DU SCHÉMA DÉPARTEMENTAL DES SERVICES AUX FAMILLES



PRÉFET  
DE LA SEINE-  
SAINT-DENIS  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**ISABELLE PANTÈBRE**  
Préfète déléguée pour l'égalité  
des chances auprès du Préfet  
de la Seine-Saint-Denis



seine saint denis

**NADIA AZOUG**  
Vice-Présidente du Conseil  
départemental de la Seine-  
Saint-Denis



AMF  
ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE  
ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ

**ROLIN CRANOLY**  
Maire de Gagny  
et représentant de l'Association  
des Maires de France et des  
Présidents d'Intercommunalités  
en Seine-Saint-Denis



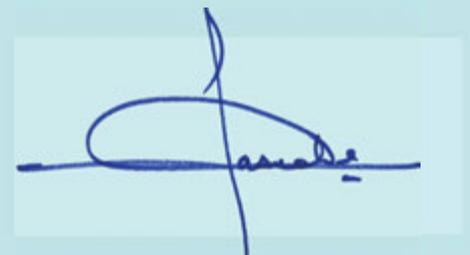
ALLOCATIONS  
FAMILIALES  
Caf  
de la Seine-  
Saint-Denis

**MARINETTE  
SOLER-KERRIEN**  
Présidente du Conseil  
d'administration de la Caf  
de la Seine-Saint-Denis



ALLOCATIONS  
FAMILIALES  
Caf  
de la Seine-  
Saint-Denis

**PASCAL DELAPLACE**  
Directeur général de la Caf  
de la Seine-Saint-Denis



# PRÉAMBULE

# PREAMBULE

## L'avènement du Service Public de la Petite Enfance

La politique publique en faveur de la petite enfance et du soutien de la parentalité se confronte actuellement à un changement de paradigme. En effet, après plusieurs années de préparation législative et de phases de concertation territoriale et institutionnelle, le **Service Public de la Petite Enfance (SPPE)** a été lancé le 1<sup>er</sup> juin 2023 par l'alors Première ministre Elisabeth Borne. Il a été présenté comme l'engagement du Président de la République à « permettre à toutes les familles d'accéder à une place d'accueil de haute qualité pour leur enfant, jusqu'à son entrée en école maternelle, à un prix raisonnable et similaire quel que soit le mode d'accueil »<sup>1</sup>. Ce service public s'appuie sur 4 piliers : la clarification des compétences dévolues aux acteurs publics, notamment les Maires ; la création de moyens supplémentaires (1,5 milliards d'euros supplémentaires d'ici la fin du quinquennat dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la Cnaf 2023-2027, pour créer 100 000 places d'accueil individuel et collectif d'ici 2027, et 200 000 en plus d'ici 2030) ; la facilitation des démarches pour les parents ; enfin, le renforcement de la qualité d'accueil, grâce à des professionnels nombreux et formés, au développement de la formation et à une amélioration du système d'alerte et de contrôle.

Ainsi, dans le cadre de la **loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi**, la gouvernance du SPPE et la répartition des compétences sont validées<sup>2</sup>. L'article 17 assoit les bases du SPPE en désignant les communes « autorités organisatrices ». Ces dispositions entrent en vigueur majoritairement au 1er janvier 2025.

Quatre nouvelles missions sont ainsi dévolues aux villes à partir d'une population de 3 500 habitants :

- **Recenser** les besoins des enfants âgés de moins de 3 ans et de leurs familles en matière de services aux familles disponibles sur leur territoire.
- **Informier** et accompagner les familles ayant des enfants de moins de 3 ans et les futurs parents.
- **Planifier le développement** des modes d'accueil.
- **Soutenir la qualité** des modes d'accueil.

Les villes de plus de 10 000 habitants devront en plus :

- Mettre en place un Relais petite enfance obligatoirement au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2026.
- Etablir et mettre en œuvre le **Schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant, au 1<sup>er</sup> janvier 2025**, compatible avec le Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF), précédé d'une concertation, incluant :
  - Les modalités de développement ou de redéploiement des modes d'accueil.
  - Un calendrier de réalisation.
  - Le coût prévisionnel des opérations projetées.
  - Des précisions sur les conditions d'accessibilité financière, géographique, sociale, de santé...

Le Schéma et ses actualisations sont transmis au Comité Départemental des Services aux Familles (CDSF) dans un délai d'un mois à compter de leur adoption, ainsi que les bilans intermédiaires et final.

Le SPPE s'appuie à son tour sur la **réforme des modes d'accueil dite « Norma »**, qui débute à partir de l'**Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles**, suivie de l'élaboration progressive d'un corpus législatif composé de décrets, arrêtés, circulaires, référentiels et guides méthodologiques. Cette réforme, initiée par le gouvernement dans le cadre de la loi d'Accélération et de Simplification de l'Action Publique (ASAP), visait à harmoniser les différents modes d'accueil, afin de favoriser le bien-être des enfants accueillis, de leurs parents, et des professionnels de la petite enfance ; à renforcer la qualité de l'accueil, en mettant en place des normes communes et des exigences renforcées en matière de formation des professionnels, et à assurer une meilleure équité territoriale, en facilitant l'accès aux modes d'accueil sur l'ensemble du territoire.

<sup>1</sup> Gouvernement, Conseil national de la refondation, *Service public de la petite enfance : garantir un meilleur accueil du jeune enfant*, Dossier de presse, 1<sup>er</sup> juin 2023.

<sup>2</sup> Cette loi a été publiée au Journal officiel du 19 décembre 2023 et validée par le Conseil constitutionnel le 14 décembre 2023.

Parmi les principales mesures faisant partie de la réforme Norma :

- La création des Comités Départementaux des services aux familles, organe de gouvernance présidé par le Préfet, accompagné de 3 vice-présidences : la Caf, qui assure en même temps le secrétariat général du Comité, le Département et un représentant des Villes via l'Association des Maires de France.
- Un renforcement des compétences des RAM qui sont rebaptisés Relais Petite Enfance (RPE) dans le but à terme d'avoir un guichet unique pour les parents, facilitant la recherche de modes d'accueil.
- L'uniformisation des taux d'encadrement, avec un taux moyen d'1 adulte pour 6 enfants de moins de 3 ans en crèches (ou 1 adulte pour 5 enfants ne marchant pas et 1 pour 8 qui marchent) et d'1 adulte pour 2 enfants minimum et 4 enfants maximum de moins de 3 ans en accueil individuel.
- Le renforcement des exigences en matière de formation des professionnels, avec l'obligation d'un diplôme de niveau 5 pour les professionnels de la petite enfance.
- L'obligation de l'analyse de pratiques en EAJE (a minima 6 heures par an) et de manière facultative pour les assistant.es maternel.les, à mettre en place par les RPE de manière expérimentale.
- L'obligation de la mise en place de Référénts Santé Accueil Inclusion (RSAI) au sein des EAJE.
- L'obligation de renseignement des disponibilités sur le site Monenfant.fr, autant pour l'accueil collectif qu'individuel.

Entre ces deux temps, la réforme Norma et la loi qui consacre le SPPE, deux évènements majeurs retentissent et impactent durablement l'actualité nationale : un évènement tragique à Lyon, qui donne lieu à la mission IGAS aboutissant au rapport « Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches » (mars 2023), qui sera suivi par une nouvelle série de travaux d'approfondissement ; et l'explosion médiatique de la pénurie des professionnels de la petite enfance, exprimant également la détresse de ce secteur professionnel. Il apparaît alors que si l'accueil collectif est le plus visible en termes de pénurie (cf. enquête Cnaf en 2022), l'accueil individuel affronte également une grave crise.

Ces deux facteurs associés contribuent à placer le curseur du SPPE autour de la qualité d'accueil et du besoin de replacer l'intérêt supérieur de l'enfant au centre, partant de la conviction que la présence de professionnel.les en nombre et avec une amélioration de leurs conditions de vie au travail, sont des préalables indispensables pour l'accomplissement des deux premiers objectifs.

### Une nouvelle gouvernance départementale structurée autour du CDSF

Afin de concrétiser la nouvelle gouvernance des services aux familles intégrée dans la réforme « Norma », un **Comité Départemental des Services aux Familles (CDSF)** a été **installé le 12 juin 2023**, sous la présidence de Mme Isabelle Pantèbre, Préfète déléguée à l'égalité des chances, ayant comme vice-présidents : Mme Nadia Azoug, Vice-présidente du Département de la Seine-Saint-Denis, chargée de l'enfance, de la prévention et de la parentalité ; M. Rolin Cranoly, Maire de Gagny et Mme Marinette Soler-Kerrien, Présidente du Conseil d'administration de la Caf de la Seine-Saint-Denis.

Le CDSF, composé de membres acteurs représentatifs des services aux familles, se réunit en plénière, régulière (a minima une fois par an) ou exceptionnelle (comme dans le cas d'un CDSF consacré à la qualité d'accueil, le 10 janvier 2024) ainsi qu'en groupes de travail. Ces derniers sont ouverts aux représentants des membres ou plus largement, à la totalité des Villes et à toute partie prenante pouvant apporter sa contribution aux travaux collectifs.

Cette nouvelle gouvernance prend le relais de celle existant précédemment. En effet, à partir des années 2000, un solide partenariat se noue entre la Caf et le Département, pour le déploiement de l'action publique en matière de petite enfance et de soutien à la parentalité. Les deux institutions sont conscientes des enjeux partagés sur le territoire : croissance démographique élevée, faible taux de couverture en modes d'accueil, pénurie des professionnelles, pauvreté et vulnérabilité des familles, besoins en matière d'accompagnement à la parentalité. Ainsi, dès leur lancement par l'Etat en 2014, la Seine-Saint-Denis fait partie des 17 départements préfigurateurs pour la mise en place des « Schémas départementaux des services aux familles ». Pendant ces 10 années, deux schémas intitulés Schémas Départementaux Petite Enfance et Parentalité (SDPEP), sont élaborés pour les périodes 2014-2018

puis 2020-2024. Le binôme Caf – Département parvient à une étroite collaboration à divers niveaux, y compris par une organisation de travail structurée et la mutualisation de compétences et personnels. A partir de 2018, un comité de pilotage élargi du SDPEP, sous la présidence de la Préfète à l'égalité des chances, a permis d'associer des acteurs comme la Région Île-de-France, Pôle Emploi, deux Etablissements Publics Territoriaux ... posant des précédents pour la période suivante. La mise en œuvre du dernier schéma a été fortement impactée par la pandémie Covid 19, par la réforme des services aux familles à partir de 2021 et enfin par le lancement du SPPE.

Actuellement, la configuration réglementaire du CDSF, qui inclut un vice-président Maire ainsi que 4 membres de droit également Maires, ainsi que les orientations du SPPE nommant **les Villes « autorités organisatrices »** marquent un tournant par rapport à l'organisation précédente. De nouvelles responsabilités s'ouvrent aux villes, aux côtés de la Caf et du Département, dont les rôles sont majoritairement confirmés, avec le renforcement de leurs fonctions. Ainsi, le Département conserve ses compétences régaliennes liées à l'autorisation et contrôle des EAJE, et à l'agrément, formation et contrôle des assistant.es maternel.les, avec désormais la possibilité de procéder seul à la fermeture d'un EAJE le cas échéant. La Caf reçoit la mission d'accompagner les Villes à la mise en place du SPPE, et participe à une coordination autour du contrôle des EAJE, avec les services de l'Etat et du Département. La Région, pour l'élaboration du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, consultera le CDSF dans le but de vérifier le niveau des besoins.

Afin d'évoquer ces nouvelles responsabilités la Caf a proposé aux Villes, en co-animation avec le Département, une **rencontre de présentation et d'échanges autour du SPPE**, qui s'est tenue le **12 mars 2024**.

Les communes sont positionnées de manière différente par rapport aux nouvelles missions que l'Etat leur attribue : si elles sont majoritaires à avoir exercé des compétences de recensement des besoins et de l'offre disponible et à s'être investies dans l'information aux familles, et à se positionner en tant que gestionnaires d'EAJE, au moins un certain nombre d'entre elles seraient plus éloignées des fonctions de planification stratégique. Toutes les villes se sont impliquées dans le diagnostic partagé et l'élaboration de plans d'actions dans le cadre de leurs Conventions territoriales globales avec la Caf. Mais ces CTG ne sont pas assimilables à des Schémas pluriannuels de maintien et développement des services aux familles, tels que décrits par la loi Plein Emploi.

Des enjeux d'accompagnement, d'ingénierie et de disponibilité de ressources (humaines, financières, immobilières et matérielles) sont donc signalés.

### Méthode d'élaboration du SDSF

Le Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF) est établi par le Comité départemental des services aux familles (CDSF) sous le pilotage de la Préfecture et la conduite opérationnelle du secrétariat général, à charge de la CAF. Il sera applicable exceptionnellement sur une courte période, 2024-2026 ; les suivants le seront pour une durée de 6 ans, en synchronisation avec les mandats municipaux.

Conformément à la réglementation, il comporte les éléments suivants :

- Un diagnostic territorialisé de l'offre et des besoins d'accueil du jeune enfant, de soutien à la parentalité et de formation professionnelle initiale et continue des professionnel.les de l'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité ;
- Un plan d'actions départemental organisant le maintien, le développement, la diversification, la complémentarité et la coordination de l'offre d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité. Ce plan d'action est agile et révisable annuellement en réunion plénière du CDSF afin d'intégrer de nouvelles priorités nationales et/ ou territoriales ;
- Une synthèse d'indicateurs communs à tous les départements sera annexé ultérieurement, dès qu'ils seront diffusés par l'autorité nationale de tutelle.

Méthodologiquement, la préparation du SDSF s'est appuyée sur l'expérience précédente d'élaboration du SDPEP, notamment : sur l'analyse et l'articulation de politiques publiques, l'identification et la mobilisation des sources et enfin, l'approche participative de consultation des parties prenantes pour l'élaboration du plan d'actions.

➔ Premièrement, l'analyse et articulation des politiques publiques :

La nouvelle réglementation et les missions dévolues au CDSF ont orienté le ciblage des problématiques prioritaires et des enjeux départementaux, tels que l'attractivité des métiers de la filière petite enfance, la formation, ainsi que l'accessibilité des services aux familles en parcours d'insertion ou concernées par des situations de handicap.

L'élaboration du SDSF a intégré les grandes orientations nationales concernant la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) 2023-2027 de la CNAF, déclinée en Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Gestion (CPOG) 2023-2027 avec la CAF de Seine-Saint-Denis. En Seine-Saint-Denis, l'animation de la vie sociale fait l'objet d'un schéma spécifique. Des actions complémentaires à destination des familles y sont précisées.

Le SDSF s'articule également avec le Schéma départemental de prévention et de protection de l'enfance. Sur les territoires, le SDSF rejoint également, le cas échéant, les Projets sociaux territoriaux existants (signés entre le Département et les communes) ainsi que les Contrats de ville, avec lesquels il trouvera des espaces de coopération et des actions à partager.

➔ Deuxièmement, le travail autour des sources, quantitatives et qualitatives :

Le travail de coordination partenariale initié en 2019 avec l'Observatoire Départemental des Données Sociales (ODDS), les services de la CAF et ceux du Département, a permis d'actualiser annuellement les principaux indicateurs. Parallèlement, une partie des données a été traduite en une série de cartographies et « data visualisations » grâce à l'appui technique du Service de la Géomatique et de l'Information Géographique (SGIG) du Département.

En plus des sources mentionnées, ont été exploitées les données fournies par la Région Île-de-France, des études qualitatives réalisées par des universitaires (Laboratoire Experice de l'Université Paris Nord – Paris 13), ou des bureaux d'études (cabinet ASDO, Institut des Politiques Publiques, ANVITA ...), des études et rapports nationaux récents (INSEE, ONAPE, CNAF, Institut Paris Région...) afin d'apporter une perspective large ou des comparaisons des données départementales, régionales et nationales.

Les sources utilisées et les statistiques consolidées seront mises à disposition des Villes qui le souhaitent, afin de les outiller en intégrant une vision communale et départementale.

➔ L'approche participative pour la mise en partage et actualisation du plan d'actions :

Compte tenu du lancement du SPPE, le plan d'actions provisoire présenté lors de l'installation du CDSF le 12 juin 2023, a fait l'objet d'un questionnement collectif, d'adaptations et actualisations, grâce à la tenue de 5 groupes de travail entre janvier et fin mars 2024. La liste des contributeurs figure en annexe du présent document.

En effet, le règlement du CDSF prévoit la mise en place des groupes de travail, organisés par le secrétariat général. Leurs thématiques sont validées en séance plénière et renouvelées annuellement, aboutissant à la poursuite ou clôture des chantiers.

Chaque groupe de travail a en charge :

- L'élaboration d'une feuille de route annuelle en cohérence avec les décisions et priorités identifiées en séance plénière du CDSF ; pour leur démarrage, ils se sont appuyés sur un "plan d'actions" ouvert à leurs contributions ;
- Le lancement et le suivi des actions / productions concernant sa thématique ;
- La préparation des éléments de bilan de son groupe pour le Bureau.

La composition des groupes de travail s'appuie sur les membres du CDSF ou leurs représentants. Des intervenants extérieurs peuvent être sollicités.

Compte tenu du lancement du SPPE, la totalité des groupes a mobilisé un grand nombre de villes et débuté par une information approfondie sur les articles 17 et 18 de la Loi Plein Emploi, concernant les

nouvelles missions des communes en tant qu'autorités organisatrices, ainsi que les moyens disponibles dans le cadre de la COG. Cet apport initial en contenu avait pour but de donner les bases nécessaires aux villes pour se projeter par rapport à leur nouveau rôle.

Le SDSF a également pour vocation de constituer un référentiel de réflexion et d'action, apportant un cadre et des repères aux communes, notamment pour l'élaboration de leurs schémas municipaux pluriannuels de maintien et développement de l'offre d'accueil du jeune enfant. A ce titre, le plan d'action figurant dans ce document est illustré par de nombreux projets potentiels, à engager ou expérimenter, formant un large support dans lequel puiser pour contribuer aux orientations.

# DIAGNOSTIC TERRITORIAL, ENJEUX ET LEVIERS D'ACTION

## Caractérisation sociodémographique et économique de la Seine-Saint-Denis

La Seine-Saint-Denis est caractérisée par sa densité de population, sa jeunesse et son dynamisme démographique. En même temps, le département est un territoire particulièrement marqué par l'accueil et l'intégration des immigré.es en France. Il est aussi marqué par un taux de pauvreté qui le différencie du reste de l'Île-de-France. Ces caractéristiques structurelles constituent également des défis de taille pour l'élaboration d'une politique publique des services aux familles.

### a. Un dynamisme démographique toujours conséquent, malgré l'impact de la crise sanitaire

Avec plus d'1,66 million d'habitants en 2020, la Seine-Saint-Denis est le 2<sup>ème</sup> département le plus peuplé d'Île-de-France et le 5<sup>ème</sup> en France. 98,4 % de la population habite dans une commune de 10 000 habitants ou plus, contre 70,2 % en Île-de-France et 48,8 % en France. La population par rapport à 2010 a augmenté de 8,8 % contre 3,9 % en France et 3,6 % pour la région (*Insee, RP 2010-2020*).

Malgré une baisse de naissances pendant la crise sanitaire, la Seine-Saint-Denis demeure le département le plus dynamique de la France métropolitaine avec un taux de natalité de 15,5 ‰ habitant (contre 10,7 en France). Cela représente environ 26 000 naissances en 2021 (contre 29 000 en 2016). Le contexte de la pandémie Covid 19 a pu inciter des couples à reporter leurs projets de parentalité. Le nombre mensuel de naissances repart à la hausse sans toutefois avoir atteint le niveau pré-covid. En France métropolitaine le niveau des naissances est presque égal à celui d'avril 2020 (1920 naissances par jour) mais moins important qu'en avril 2021 (-5%), l'année qui au niveau national représente une reprise des naissances après la sortie du premier confinement du printemps 2020.

A noter néanmoins, le département détient aussi le plus haut taux de mortalité infantile de France métropolitaine, avec 5,4 décès survenant avant l'âge de 1 an pour 1000 naissances. Ce taux est 50% supérieur à la moyenne nationale<sup>3</sup>.

La Seine-Saint-Denis est caractérisée par une population jeune. Près d'un tiers des habitant.es sont des enfants et des jeunes (0-24 ans). C'est ainsi le premier département en France métropolitaine, en termes de jeunesse de sa population (35,3% de la population globale). Près de 78 000 enfants ont moins de 3 ans, représentant 4,7 % de la population totale du Département ; cette proportion est de 3,9 % pour la région Île-de-France et de 3,3 % en France métropolitaine. (*Insee, 2020*)

Depuis des décennies, la Seine-Saint-Denis est un territoire d'accueil et d'intégration des immigré.es en France (en moyenne en 2020 et 2021, 32 % de la population de Seine-Saint-Denis, contre 10 % de la population en France hors Mayotte)<sup>4</sup>. C'est le premier département en termes de part de personnes immigrées dans la population. Sur l'ensemble des personnes immigrées, 49% sont des femmes et 97% sont originaires d'un pays hors de l'Union Européenne.

Notre département est fortement concerné par la concentration de population pauvre en zone urbaine dense. Avec 27,9%, c'est le département en territoire métropolitain au taux de pauvreté le plus élevé. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la Seine-Saint-Denis compte 75 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), soit 700 000 habitant.es concerné.es (42 % de la population séquano-dionysienne – cette proportion s'élevait en 2018 à 40 % pour le département, contre 12 % en Île-de-France et 8 % en France). Cette nouvelle programmation des contrats de ville est prévue jusqu'en 2030.

---

<sup>3</sup> Sénat, 2023, cité par ANVITA, Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, *Diagnostic en Seine-Saint-Denis : accueil et inclusion des primo arrivant.e.s dans le cadre du projet WELDI*, mars 2024, p. 44.

<sup>4</sup> ANVITA, Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, op.cit., pages. 3, 17 et 21.

Pour répondre aux enjeux de forte croissance démographique, la Seine-Saint-Denis est l'un des départements qui contribue le plus à la construction de logements en Île-de-France avec de nombreux projets urbains et l'accueil de nouveaux habitants, et des prix attractifs pour les classes moyennes supérieures. Toutefois le parc existant se dégrade (7 % d'habitat indigne dans le parc privé, contre 5,3 % en Île-de-France) et une rénovation des logements déjà présents s'avère nécessaire pour répondre aux différents enjeux du territoire (inclusion, handicap, vieillissement, rénovation énergétique). Enfin, les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de 2024 amènent de nouvelles constructions ; l'enjeu sera de garantir la bonne conversion en quartier d'habitation des infrastructures dédiées aux JOP, comme le prévoit le concept « d'héritage des JOP ».

## **b. Une population confrontée à des fragilités sociales et économiques**

Les conséquences à moyen terme de la crise COVID-19 sur la population de la Seine-Saint-Denis, sont cumulatives et multi dimensionnelles et ne sont pas toutes complètement mesurables. Des pratiques se sont développées lors des différentes périodes de confinement indiquant des difficultés croissantes pour les habitant.es comme l'augmentation des distributions alimentaires, y compris auprès de nouvelles populations appauvries tels que les étudiant.es. Les statistiques annuelles des associations mobilisées par la distribution alimentaire n'indiquent point d'amélioration.

Enfin, des modifications plus profondes des modes de vie ou sociétales sont perceptibles, comme l'élargissement du télétravail, la prégnance des problématiques de santé mentale, l'accélération de la consommation en ligne, etc.

- ***Une structure familiale marquée par la monoparentalité et une part élevée de familles nombreuses.***

73 % des familles vivent avec au moins un enfant de moins de 25 ans ; 32 % de ces familles sont des familles monoparentales, soit 3 points de plus que la moyenne nationale métropolitaine (Insee 2016).

Les familles nombreuses (3 enfants et plus) représentent 26 % contre 21 % en Île-de-France et 18 % en France métropolitaine.

Ces tendances sont encore plus fortes dans les quartiers politique de la ville, avec à la fois plus de familles monoparentales (+ 8 points) et de familles nombreuses de trois enfants ou plus (+ 9 points) (Insee 2015).

- ***Une part prégnante de foyers allocataires CAF et bénéficiaires du RSA***

En 2021, 23,5 % des habitant.es de la Seine-Seine-Denis sont allocataires CAF, soit 390 460 personnes. Au total, ce sont 996 600 personnes qui sont couvertes par au moins une allocation CAF, soit 60 % de la population ; cette proportion varie de 47 % aux Lilas à 70 % à Dugny. Comparativement, 51 % de la population francilienne est couverte par au moins une allocation CAF et 49 % de la population française.

Parmi ces allocataires, 206 860 ont des enfants à charge (soit 53 % des allocataires).

En Seine-Saint-Denis, 87 520 foyers sont bénéficiaires du RSA en 2021 ; 18 % de ces bénéficiaires ont moins de 30 ans, 55 % de ces bénéficiaires sont des personnes isolées, et 5 % sont des familles bénéficiaires de la majoration isolement. Le versement du RSA bénéficie également à l'ensemble du foyer. Ainsi, ce sont 180 220 personnes qui sont couvertes par cette allocation (allocataires, conjoints, et enfants à charge), soit 11 % de la population. Parmi ces allocataires couverts, 13 120 sont des enfants de moins de 3 ans.

- ***Une situation économique dégradée des ménages***

Malgré une légère augmentation, les principaux indicateurs économiques restent sur une situation dégradée comparativement au reste de la France et de la région Île-de-France. Le revenu médian moyen par habitant.e est de 1 539 € contre 2 041 € pour l'Île-de-France et 1 860 € en France (Insee

2020). Les variations sont considérables entre les villes et même entre quartiers d'une même ville, allant de 1 228 € pour Clichy-sous-Bois et la Courneuve, à 2 423 € pour Gournay-sur-Marne.

En moyenne, 10,4 % des revenus disponibles des Séquano-Dionysiens sont issus de prestations sociales, contre 4,6 % en Île-de-France et 5,8 % en France métropolitaine.

Le taux de pauvreté du département est de 27,9 %, soit 13 points de plus que la France métropolitaine.

Le taux de ménages habitant en logements sociaux atteint 31,7% (Insee 2019), 10 points de plus que la moyenne régionale.

### **c. Un taux de chômage élevé et un risque pour les mères d'éloignement du marché de l'emploi**

Malgré un essor de l'emploi sur le territoire (+ 98 000 emplois depuis 2012), le développement économique de la Seine-Saint-Denis ne profite pas assez à ses habitant.es et le chômage ne baisse pas :

- Les niveaux de diplôme et de qualification très faibles des habitant.es (36 % de non diplômés, contre 24 % en Île-de-France) ne correspondent pas aux besoins des emplois créés ;
- Avec un taux de chômage de 10,9 %, la Seine-Saint-Denis est un des départements les plus touchés par ce phénomène, contre 7,6 % en Île-de-France et 7,8 % en France (Insee Pôle Emploi 2021) ;
- Parmi la population active en emploi, 16,3 % travaillent à temps partiel, contre 17,4 % en France métropolitaine et 14,7 % en Île-de-France.

81 % de l'ensemble des femmes entre 25 et 54 ans sont actives en Seine-Saint-Denis. Cependant, dès lorsqu'il s'agit du taux d'activité des mères d'enfants de moins de 3 ans, seules 57 % sont actives, soit un différentiel de 24 %. Le différentiel entre ces deux indicateurs nous permet d'apprécier la mise à l'écart du marché de l'emploi : plus le différentiel est bas et plus les mères réussissent à rester en emploi ; plus il est élevé, plus les mères sont éloignées du marché de l'emploi.

Justement, ce différentiel appliqué aux villes révèle de fortes disparités infra-départementales : lorsque les mères de Romainville pâtissent d'un différentiel de 13 points, celles du Bourget sont impactées par un différentiel de 38 points. Les dispositifs de soutien à la parentalité et les modes d'accueil représentent sans nul doute, un levier indispensable pour l'insertion, la formation et l'emploi des femmes.

# 1. Les modes d'accueil de la petite enfance : des défis à relever en Seine-Saint-Denis

Compte tenu de sa population jeune et de son dynamisme démographique, ainsi que pour répondre à l'injonction gouvernementale de garantir une solution d'accueil à chaque enfant afin de contribuer à leur développement et épanouissement, la Seine-Saint-Denis fait face à un défi de taille : maintenir et développer les modes d'accueil, à l'heure où une crise des métiers de la petite enfance affecte profondément la possibilité d'atteindre cet objectif.

## 1.1. Vision d'ensemble des modes d'accueil

Le SPPE prévoit une création massive des modes d'accueil ; pour ce faire, des moyens exceptionnels sont mis à disposition dans le cadre de la COG 2023-2027 : 1,5 milliards d'euros supplémentaires sont prévus d'ici 2027.

Au-delà des disparités entre les territoires en France, certaines tendances sont constatées de manière généralisée au niveau national, tel que démontré par l'enquête de la DREES en 2021, ci-après.

### Enquête nationale Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2021 – DREES

En 2021, en France métropolitaine, un tiers des enfants de moins de 3 ans sont gardés exclusivement par leurs parents.

Cette étude, réalisée à intervalle régulier de 5 ans par la DREES depuis 2002, permet d'analyser des évolutions de l'accueil à titre principal des enfants de moins de 3 ans :

- Baisse de la garde par les parents (-14 points) ;
- Augmentation de l'accueil dans les EAJE (+9 points) ;
- Hausse puis stagnation de l'accueil par une assistant.e maternel.le (+5 points).

Ce recours croissant aux modes d'accueil formels accompagne la hausse du taux d'emploi des mères de jeunes enfants (55 % en 2003 contre 63 % en 2020 – enquête emploi Insee).

Les choix et stratégies familiales concernant le mode d'accueil sont différents selon les situations :

- Lorsqu'un des deux parents ne travaille pas (majoritairement la mère), 85 % des enfants sont gardés par ce parent ;
- Les enfants sont plus souvent gardés principalement par leur parent lorsque la mère n'a jamais travaillé (88 % - contre 25 % lorsque la mère est cadre ou profession intellectuelle supérieure) ;
- 62 % des enfants de parents isolés (dont 95 % sont des mères) sont gardés principalement par leur mère ; ce pourcentage baisse à 55 % pour les enfants dont les parents vivent en couple ;
- Les enfants des familles comptant au moins 3 enfants sont plus souvent gardés par leurs parents que les enfants uniques (73 % contre 48 %).

Lorsque les enfants sont accueillis dans un EJAE, ce choix était à 93 % le 1<sup>er</sup> choix de la famille.

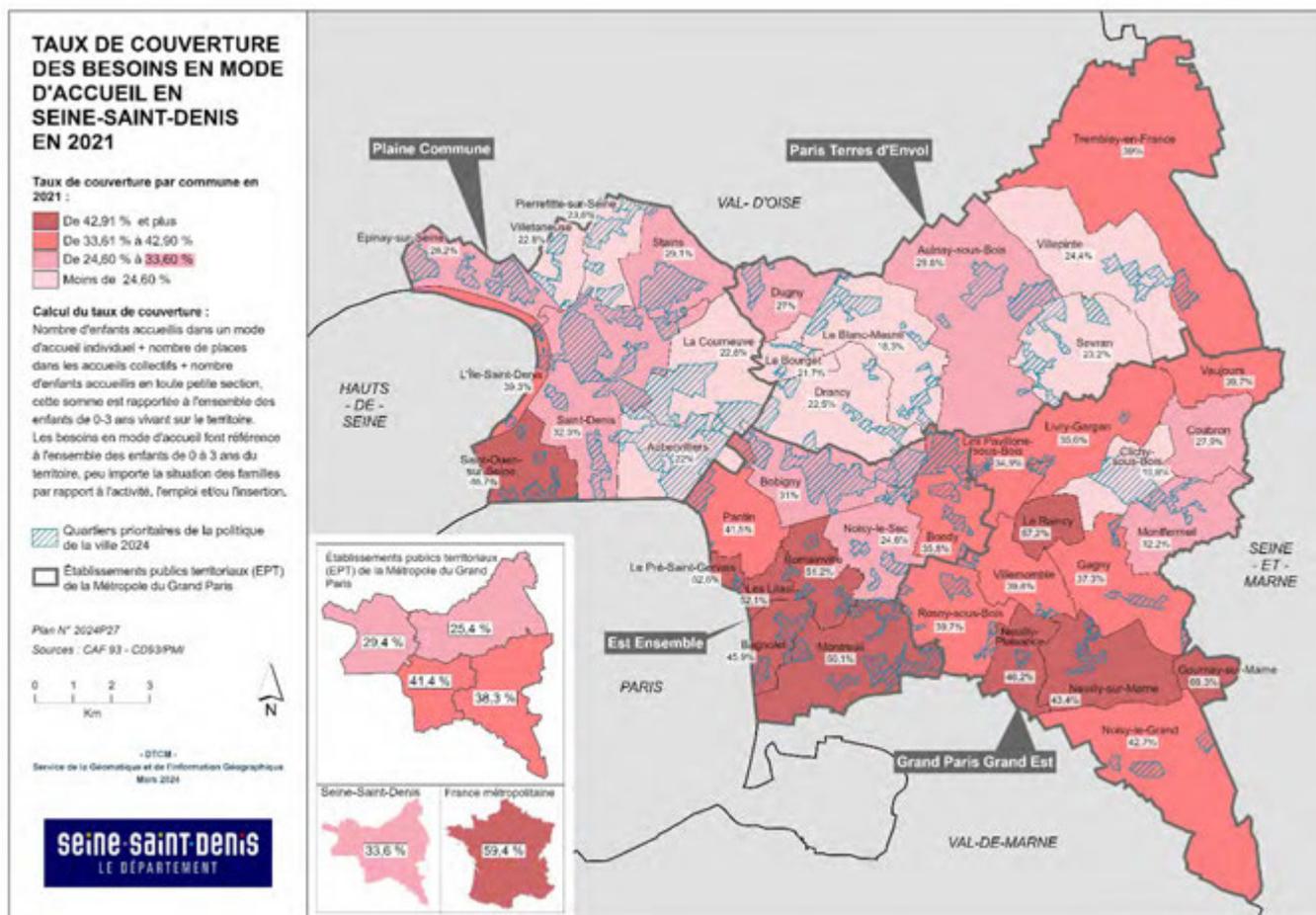
Pour ¼ des enfants accueillis chez un.e assistant.e maternel.le, les parents déclarent avoir recours à ce mode d'accueil car ils étaient contraints par l'offre (il n'y avait pas d'autres solutions disponibles).

En Seine-Saint-Denis, le dispositif d'accueil de la petite enfance est marqué par une **forte tension et pénurie**. Ainsi, le **taux de couverture** en modes d'accueil constitue une alerte pour notre département : avec une moyenne de **33,6 % en 2021** (Caf, 2021), il se situe très en dessous de la moyenne nationale (59,4 %) et de la moyenne régionale (54 %). Les moyennes intercommunales montrent également des disparités territoriales, variant entre 24 % et 29 % sur 2 EPT (Paris Terre d'Envol et Plaine Commune) et dépassent 36 % sur les deux autres (Est Ensemble et Grand Paris Grand Est). De plus, les moyennes

par EPT recouvrent des disparités communales pouvant être très fortes, avec des polarités positives et négatives.

Alors que 78 000 enfants de 0-3 ans sont dénombrés, l'offre d'accueil rassemble au 31 décembre 2023 :

- Pour l'accueil collectif, 446 établissements pour un total de 16 574 places agréées PMI
- Pour l'accueil individuel, 4 269 assistant.es maternel.les agréé.es, pour 12 630 places théoriques
- Soit un total de 29 200 places d'accueil théoriques au total.
- A cela s'ajoute un petit nombre de places en très petite section de maternelle : 1 235 places en 2021



## 1.2. L'accueil collectif

Suite à la réforme des services aux familles dite « Norma » de 2021, le but à atteindre pour l'accueil collectif était la poursuite et accélération de la création de places. En effet, les prévisions en la matière de la précédente COG n'ont pas été atteintes, alors que le lancement du Service Public de la Petite Enfance commençait à prendre corps. Après d'importants débats et négociations, cette réforme a desserré les contraintes sur le taux d'encadrement des enfants, a permis d'augmenter le nombre d'enfants accueillis en micro-crèche, a proposé des adaptations au niveau bâtementaire - notamment dans les zones urbaines denses – réduisant le nombre de mètres carrés minimum. C'était sans compter sur les faits tragiques survenus l'été 2022 dans un EAJE de la Ville de Lyon, causant la mort d'un enfant. Ceci a conduit le gouvernement à solliciter l'IGAS pour une enquête approfondie.

### a. Politique publique

L'année 2023 est marquée par une réflexion sans précédents sur la qualité de l'accueil, matérialisée par la publication en mars 2023 du rapport IGAS *Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches* dont les auteurs sont Nicole Bohic, Jean-Baptiste Frossard, Christophe Itier et Thierry Leconte.

Ce rapport fait le constat d'une qualité d'accueil très hétérogène dans les EAJE. Alors que des avancées décisives existent sur les connaissances sur le jeune enfant et leur prise en compte dans les projets éducatifs des établissements et les formations des professionnel.les, leur mise en œuvre reste très relative et des graves inégalités territoriales subsistent. Cette situation aboutit à des carences dans la sécurisation affective et l'éveil des enfants, autant qu'à l'épuisement des professionnel.les. Ainsi, la pénurie des professionnel.les est considérée par les auteurs à la fois comme un symptôme et un facteur aggravant. La maltraitance va ainsi de pair avec la non – reconnaissance de la pénibilité et des risques, au détriment des enfants et des professionnel.les.

Ainsi, le rapport IGAS préconise un changement de regard pour replacer les EAJE à leur juste place. C'est-à-dire, ils sont chargés de l'accueil de personnes en extrême vulnérabilité et dépendance, nécessitant des conditions de travail très spécifiques, ainsi que du temps d'accompagnement des professionnel.les, de la formation, prévention, évaluation et contrôle. Pour cette raison, la première préconisation consiste à « Faire du développement et de la sécurité affective de l'enfant un objectif de la politique d'accueil du jeune enfant ». Il ne s'agit plus uniquement de renforcer l'égalité professionnelle femme – homme, mais de retrouver l'intérêt supérieur de l'enfant<sup>5</sup>.

Le rapport IGAS a eu une influence notoire dans la définition finale de la COG 2023-2027. Cette mission a été suivie par le lancement de plusieurs autres, à savoir :

- La mission flash parlementaire de Michèle Peyron et Isabelle Santiago, présentée le 8/11/2023.
- La mission pilotée par Florence Dabin, présidente du Conseil Départemental de Maine et Loire et du GIP Enfance Protégée, dont le rendu est attendu pour l'été 2024 : elle vise à déterminer une procédure nationale et un schéma cible de recueil et de suivi des signalements et des suspicions de maltraitances dans les modes d'accueil.
- La mission IGAS – IGF *Micro-crèches : modèles de financement et qualité d'accueil* sous la direction de Frédérique Bredin (IGF) et conduite par Pierre Prady et Pauline Callec (IGF) ainsi que par Simon Arambourou et Julien Méjane (IGAS), dont le rapport a été publié le 25 mars 2024, daté de janvier 2024. Ce rapport formule 9 propositions phare afin de garantir la qualité d'accueil, de renforcer l'accessibilité des familles et de limiter la diversité des modèles économiques des micro-crèches. La mission a abordé également le Crédit Impôts Familles (CIFAM).
- La mission d'appui « Qualité », initialement à charge de l'IGAS Jean-Baptiste Froissard puis, à partir de mars 2024, pilotée par Nicole Bohic. Elle a pour but de produire un référentiel de qualité valable pour l'accueil collectif et individuel, un guide de contrôle, un guide d'évaluation et d'auto-évaluation par les gestionnaires EAJE. Cette mission devrait être restituée probablement avant l'automne.
- Enfin, une commission d'enquête parlementaire sur le modèle économique des crèches et sur la qualité de l'accueil du jeune enfant a été lancée en décembre 2023, étant présidée par Thibault Bazin.

Dans ce contexte où la qualité est le maître mot, les mesures qui en découlent portent sur :

- Renforcer et rénovier le contrôle et l'évaluation des EAJE.
- Structurer le pilotage du secteur au niveau national et local, à travers le CDSF et une concertation régulière entre l'Etat, la Caf et le Conseil départemental – PMI.

---

<sup>5</sup> L'intérêt supérieur de l'enfant est une notion de droit international privé introduite en 1989 par la Convention internationale des droits de l'enfant, dans son article 3, et reprise depuis par de nombreuses législations nationales et supranationales.

- Penser la question de la maltraitance et renforcer la prévention des risques.

### b. Etat des lieux et constats départementaux

Le taux de l'accueil collectif s'élève à 20 % en Seine-Saint-Denis, inversement à la situation en France, où l'accueil individuel est majoritaire. Pour autant, les disparités territoriales sont fortes car le taux d'accueil collectif varie de 10 % à Coubron à près de 31 % pour Le Raincy.

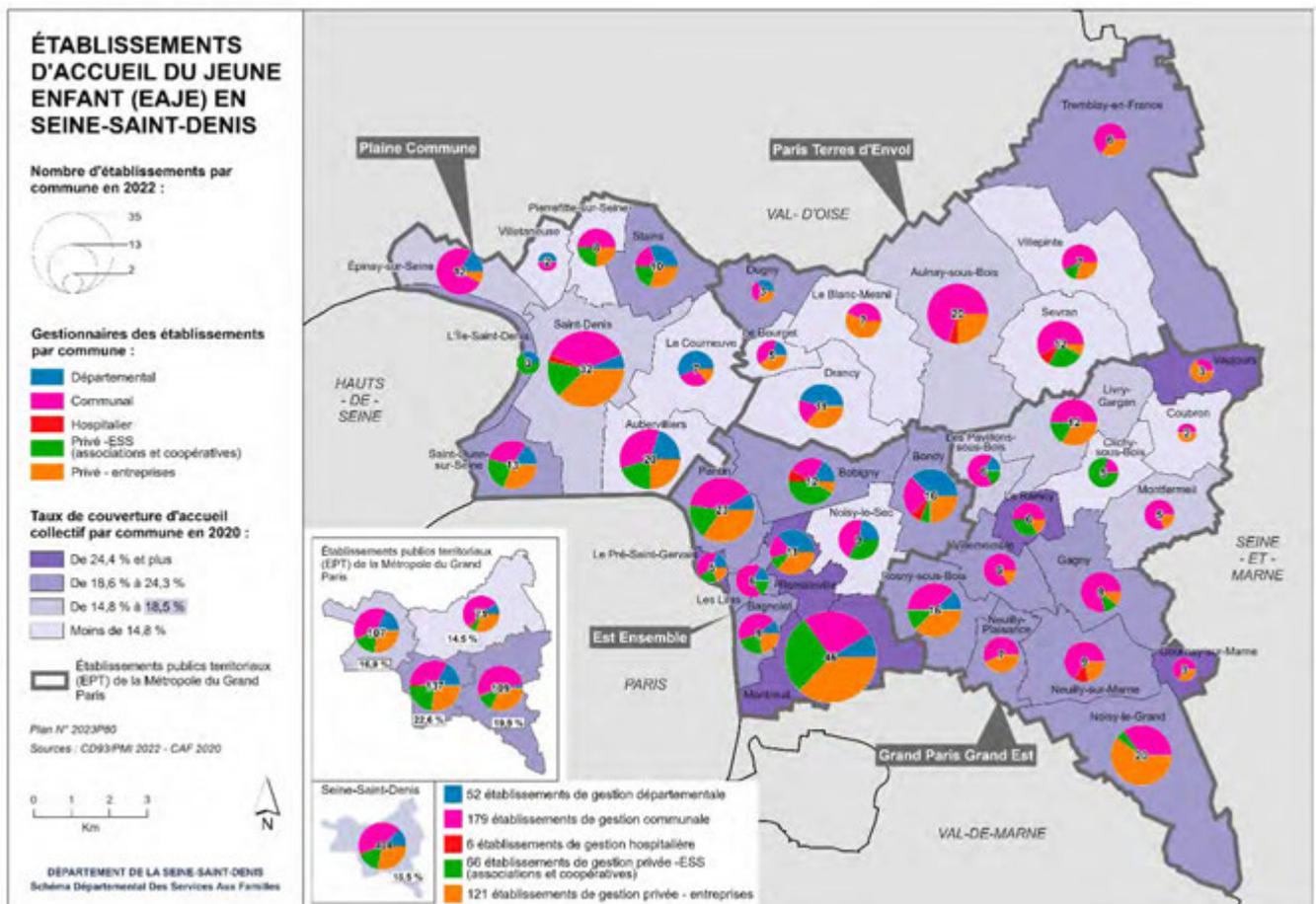
A cette donnée, peut s'ajouter celle de l'accueil en toute petite section (école maternelle) qui s'élève à 1,6 %.

#### La création de places en EAJE se poursuit, avec un solde positif qui se maintient

L'année 2023 a été marquée par la création de 22 EAJE, portés majoritairement par le secteur privé (3 relèvent de l'ESS, 18 du privé commercial et 1 de gestion communale), représentant 436 créations de places.

Les tendances nationales observées pour la création d'EAJE sont également présentes en Seine-Saint-Denis. En effet, pour le privé commercial, les 14 structures créées sont des micro-crèches (maximum 12 places).

La dynamique de l'année 2023 est donc positive avec 617 créations/extensions et 91 destructions de places (diminutions de capacité ou cessation d'activité), portant le solde à + 526 places.



## Pour autant, le maintien et le développement des places en EAJE fait face à des difficultés structurelles

- ✓ **La pénurie des professionnels impacte la possibilité de maintenir l'offre aux familles :** certains EAJE sont techniquement prêts mais ne peuvent pas commencer à accueillir les enfants, ne disposant pas du personnel suffisant. D'un autre côté, les structures ouvertes font face à des périodes de vacance de postes et sont parfois obligées de recourir à l'intérim afin de ne pas fermer les sections et laisser les familles sans solution d'accueil.
- ✓ **Le taux d'occupation moyen des EAJE reste faible :** il s'élève à 55,4 % pour l'ensemble des établissements d'accueil du jeune enfant. Ce taux varie fortement selon le type de gestionnaire (de 36,1 % pour les crèches hospitalières et de 52,5 % pour les crèches municipales à 72,1 % pour les gestionnaires associatifs), mais également en fonction du territoire (de 40,5 % à Villepinte à 70,7 % pour le Bourget). L'analyse par EPT ne montre quant à elle que peu de variations (entre 51,6 % et 57,7 % de taux d'occupation). – CAF 2017
- ✓ **L'accès au foncier et son coût ralentissent les implantations :** cela est dû notamment à la pression foncière de la première couronne parisienne et à la complexité pour les gestionnaires privés d'obtenir la réservation d'au moins 50% des places au sein des EAJE. Ce dernier point est un prérequis financier de la Cnaf dans le cadre de la création de nouvelles places d'accueil du jeune enfant.
- ✓ Les réservations de places par les entreprises, participant de l'équilibre économique des EAJE, sont inférieures à d'autres départements<sup>6</sup>. Elles sont de surcroît concentrées sur certaines structures, notamment celles qui tirent parti d'un meilleur accès aux plateformes ouvrant droit au Crédit d'impôt familles. Par ailleurs, les réservations effectuées par les communes restent très variables avec des montants peu homogènes. Les gestionnaires EAJE relevant de l'ESS n'ont pas accès à ce type de plateformes.
- ✓ **Enfin, alors que la réforme Norma de 2021-2022 visait à assouplir les conditions d'accueil et à en augmenter les capacités, les événements tragiques de 2022 ont déplacé le curseur vers la qualité.** Le Conseil départemental devra présenter un plan annuel de contrôle des EAJE et déployer une démarche jusqu'à présent peu développée.

### Les passerelles modes d'accueil – école maternelle

**Les toutes petites sections (TPS)** sont une des modalités d'accueil des enfants de moins de 3 ans au sein de l'Education nationale ; une priorité est donnée aux écoles situées dans un environnement social et défavorisé. 69 classes existent sur le territoire, accueillant 1 235 enfants de moins de 3 ans pour l'année 2020-2021. Malgré la crise sanitaire, cet effectif reste relativement stable en comparaison avec les années précédentes. Ces accueils sont inégalement répartis sur le territoire. Ainsi, 14 villes ont aucune classe de TPS ; 5 villes concentrent 40 % des accueils (Saint-Denis, Sevran, Aulnay-sous-Bois, Bondy et Epinay-sur-Seine). L'analyse par EPT indique que Plaine Commune accueille 40 % des enfants de TPS, et seulement 14 % pour Grand Paris-Grand Est.

Deux autres modalités d'accueil sont possibles : un accueil dans une classe de l'école maternelle comportant un ou plusieurs niveaux, et un accueil en milieu mixte. Ce dernier associe services de petite enfance et école, et permet d'offrir du temps scolaire dans des dispositifs conçus localement. Ce projet, co-élaboré par l'éducation nationale et les collectivités territoriales, doit garantir la complémentarité des ressources apportées par chaque partenaire dans une cohérence éducative au service du parcours de l'élève.

**Les Cités éducatives :** elles visent à intensifier les prises en charge éducatives des enfants et des jeunes, de la naissance à l'insertion professionnelle, avant, pendant, autour et après le cadre scolaire. Elles consistent en une alliance des acteurs éducatifs dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville : parents, services de l'État, des collectivités, associations, habitant.es. 12 territoires sont labellisés en Seine-Saint-Denis.

<sup>6</sup> Ce constat peut être amené à s'infléchir dans les prochaines années avec le renforcement de l'attractivité économique et résidentielle du département, ainsi que par le versement des bonus territoire et mixité pour les places nouvellement créées.

### **c. Leviers et priorités**

#### **Parmi les leviers :**

Le principal levier est financier car la disponibilité de moyens notamment en investissement est le signe de la COG 2023-2027.

- Augmentation du Fond de modernisation des établissements (FME) et maintien d'un appui de la Caf en Seine-Saint-Denis à l'investissement permettant d'atteindre jusqu'à 90% du coût de création ;
- Revalorisation de la Prestation sociale unique (PSU), des bonus associés et financement de journées pédagogiques par la PSU.
- Augmentation du bonus territoires places existantes, mise en place d'un « bonus trajectoires »
- Mise à jour du référentiel du Fonds Public et Territoires, intégrant des volets qualité et innovation.
- Des revalorisations salariales bénéficiant d'une aide de la Caf à travers le « bonus attractivité », annoncées en mars 2024 par la ministre Sarah El Haïry.

Pour que ce levier puisse être mobilisé, les divers moyens nécessaires au développement des EAJE devront pouvoir être activés : accès aux ressources humaines, immobilières, et également en ingénierie.

#### **Parmi les priorités :**

- Poursuivre la création d'EAJE, le maintien et le développement des places tout en assurant des améliorations des conditions professionnelles et une formation et montée en compétences massives.
- Améliorer la qualité d'accueil par l'accompagnement et le renforcement du suivi et du contrôle des EAJE.

### 1.3. L'accueil individuel

L'accueil individuel exercé par les assistant.es maternel.les, soit à leur domicile, soit en crèche familiale (considéré comme un EAJE) soit à l'extérieur du domicile et en Maison d'Assistantes Maternelles (MAM) constitue en France le premier mode d'accueil formel après la garde des enfants par les parents.

Ce mode d'accueil est en péril du fait de sa décroissance accélérée depuis une quinzaine d'années, tel que cela est constaté autant au niveau national qu'au niveau de notre département. Les causes sont multiples : difficultés à accéder à l'agrément, isolement, manque de reconnaissance du métier, pénibilité, inactivité subie selon l'implantation dans certains quartiers, difficulté à envisager une carrière, vieillissement de la profession ne s'accompagnant pas d'un renouvellement du vivier nécessaire à son maintien, difficulté à promouvoir ce métier dans des forum emploi au même titre que les autres métiers du soin ...

La distribution des compétences entre le Département (agrément, formation, contrôle et sanction) et les Villes à travers les RPE (accompagnement, promotion de la formation, analyse de pratiques uniquement à titre expérimental) génère dans certains cas des espaces qui questionnent sans forcément trouver des réponses : qui assure l'accompagnement lorsqu'il n'existe pas de RPE sur la Ville ? Quelles missions d'accompagnement peut accomplir un RPE très peu doté en moyens humains ?

#### a. Politique publique

Une première vague de réformes visant à remédier à la décroissance du métier est portée par « Norma » en 2021, à travers un paquet de mesures allant dans le sens de l'assouplissement des normes, l'augmentation du volume de l'agrément (deux minimum et quatre places maximum, suppression des quotas par âge des enfants, possibilité d'obtenir une place dérogatoire supplémentaire afin de remplacer une collègue ou accueillir une famille en situation d'urgence) et l'harmonisation des pratiques d'agrément par la PMI. Une partie de ces mesures avaient été testées lors de la période de crise sanitaire Covid 19.

Le 27 octobre 2023, l'alors ministre des solidarités Aurore Bergé adopte un « **Plan d'urgence pour l'accueil individuel** », suite aux propositions du Comité de filière, autour des axes suivants :

- Attirer des vocations en recherchant activement des candidat.es et en limitant les abandons dès le début du parcours.
- Prévenir les départs du métier motivés par une relation souvent difficile avec les services de PMI.
- Favoriser le développement de nouveaux modes d'exercice du métier : notamment rompre avec l'isolement de la pratique à son domicile.
- Mieux rémunérer et mieux valoriser les professionnel.les.

Dans ce même cadre, l'expérience d'accompagnement et de développement de l'accueil individuel d'abord de l'Agence départementale pour le développement de l'accueil individuel (ADDAI) puis du Pôle Innovation Petite enfance et Parentalité (PIPEP) ont été valorisés comme étant des pratiques à essaimer sur d'autres territoires. En particulier, le fait de porter une attention particulière et spécifique à l'accueil individuel, a été retenu comme un levier au niveau départemental, faisant le pont entre les compétences régaliennes du service de la PMI, et l'action communale portée par les RPE.

L'Etat a également prévu de prendre en compte l'accueil individuel concernant le référentiel qualité en cours de réalisation, de telle sorte que les normes de qualité et de contrôle s'appliquent tout autant à l'accueil collectif qu'individuel.

Dans le cadre de la COG 2023-2027 certaines mesures ont déjà été lancées, tels que le doublement de la prime d'installation et la confirmation du soutien financier en investissement pour les MAM.

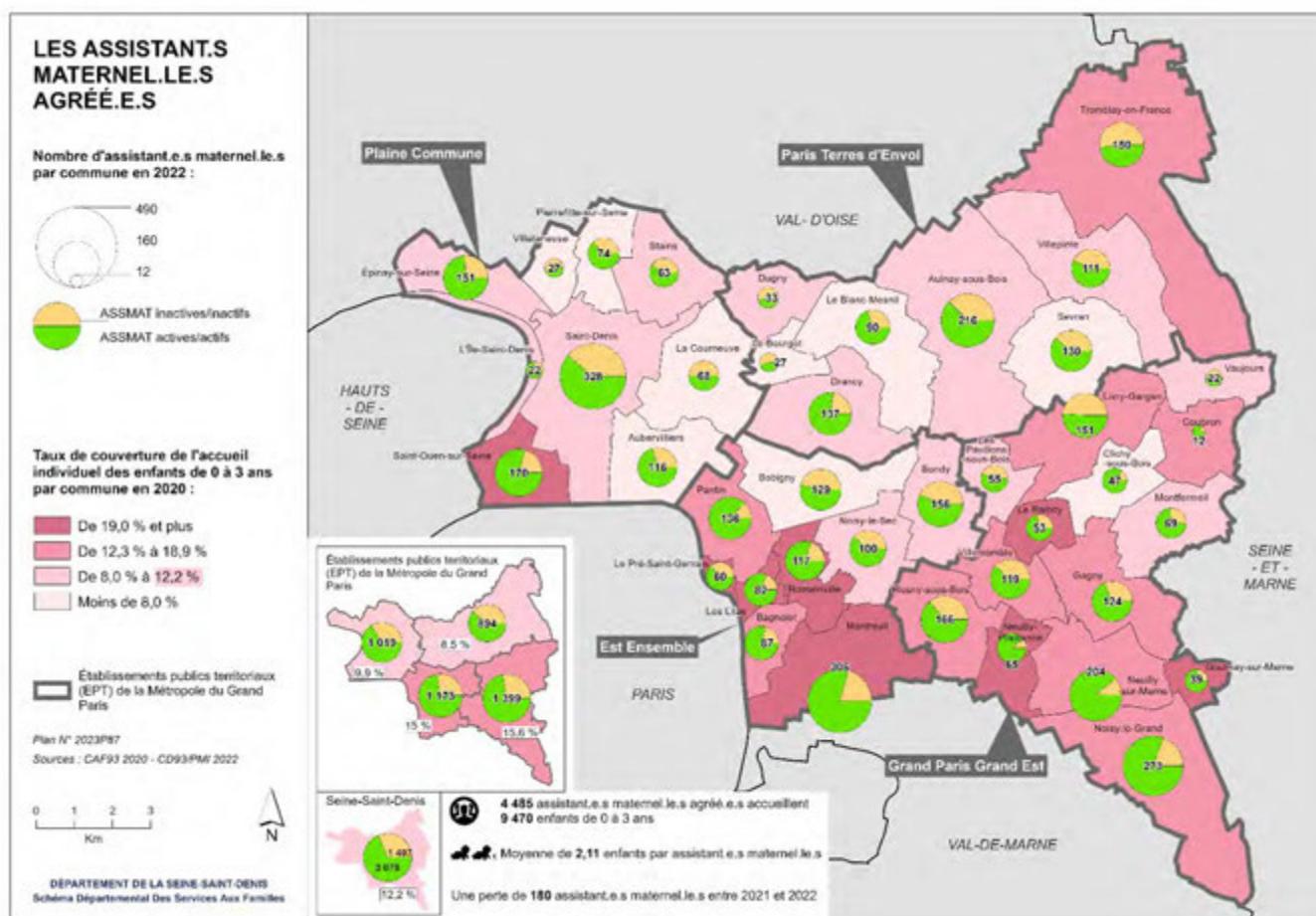
Une mesure phare devrait pouvoir être déployée à partir de 2025 : la réforme du CMG emploi direct, permettant de lisser les différences du reste à charge pour les familles, concernant le coût des modes

d'accueil. En effet, jusqu'à présent l'accueil individuel implique un coût rédhibitoire pour les familles à bas revenus, qui ne peuvent donc que se tourner vers un accueil en crèche relevant de la PSU.

Pour conclure, les articles 17 et 18 de la Loi Plein Emploi du 18 décembre 2023 confirmeront les compétences régaliennes du Président du Conseil Départemental (PCD) concernant l'agrément, formation et contrôle des assistant.es maternel.les. Pour autant, une politique de lutte contre la décroissance et renouvellement du métier d'assistant.e maternel.le concerne aussi d'autres acteurs que le Département : & les Villes, les intercommunalités, France Travail...

## b. Etat des lieux et constats départementaux

Le taux de l'accueil individuel s'élève à 12,2 % en Seine-Saint-Denis mais il peut varier fortement : entre 5,1 % pour le Blanc-Mesnil et Bobigny, 26,6 % pour les Lilas et 33,5 % pour Gournay-sur-Marne.

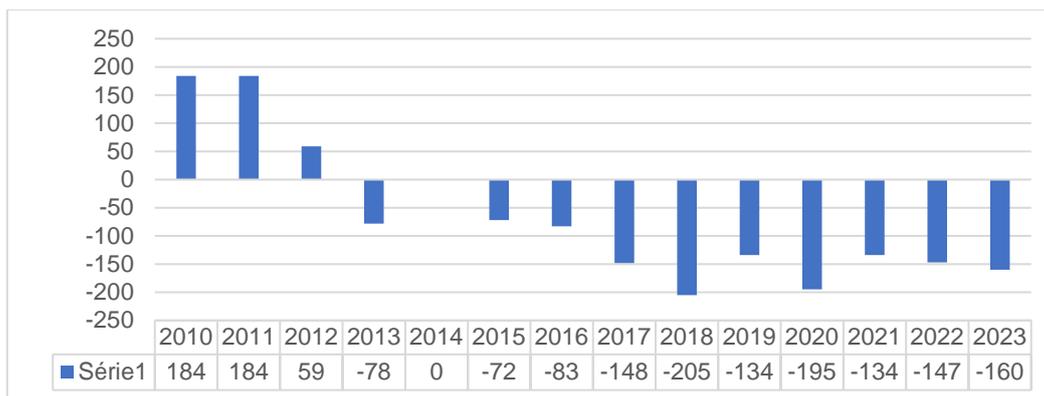


Outre les différences territoriales, voici un certain nombre de constats structurels :

- ✓ **Le nombre d'assistant.es maternel.les est en constante baisse depuis 2010** (solde entre nouveaux agréments et cessation d'activité) : depuis, 2015, le territoire a perdu 1 660 assistant.es maternel.les agréé.es, représentant une baisse de 28 % de l'effectif. Le nombre de nouveaux agréments annuels ne permet pas de compenser les pertes de la profession (solde négatif de - 160 en 2023).

### Figure n°1 : Evolution du solde d'assistant.es maternel.les en Seine-Saint-Denis 2010-2023

NB : L'année 2014 représente une rupture dans l'analyse des données, matérialisée dans le graphique ci-dessus par une donnée équivalente à zéro.



✓ **Les causes – multiples – sont à rechercher aux divers stades du parcours professionnel de l'assistant.e maternel.le**

- En amont de l'agrément, par la difficulté à identifier des candidat.es pour renouveler à terme le métier, ainsi que par le besoin d'un renouvellement de la réunion d'information sur le métier afin de mieux attirer et soutenir les candidatures.
- Au moment de l'agrément : pour éviter la perte entre les présent.es à la réunion d'information, le dépôt effectif du dossier et le taux d'agrément in fine.
- Pendant la première année d'exercice : par le besoin d'un accompagnement resserré et régulier, ainsi que par la possibilité de participer sans trop tarder à des espaces collectifs et à la formation continue, et effectuer sa formation post-accueil.
- Pendant la trajectoire professionnelle : par les difficultés avec les parents ou les démarches administratives à accomplir, par les déclarations de disponibilité à réaliser sur le site monenfant.fr ; mais aussi par la survenue de phases d'inactivité subie qui peuvent se prolonger de manière décourageante.
- Au moment du renouvellement d'agrément : tous les 10 ans pour les assistant.es maternel.les qui ont passé l'UP1 et UP3 du CAP AEPE ; et tous les 5 ans pour les autres. L'une des principales causes de cessation d'activité est actuellement la non – demande de renouvellement d'agrément, sans donner des raisons.
- Sur l'ensemble de la carrière, afin de consolider l'employabilité : à travers la formation, la VAE, la fréquentation du RPE, la participation à des collectifs, à des associations professionnelles ...

✓ **D'autres facteurs atteignent durablement les professionnel.les : notamment le manque de valorisation du métier (en particulier en comparaison avec les EAJE) et les préjugés de certaines familles.** Par exemple, il existe des études, des rapports et des campagnes d'information qui vantent les mérites pédagogiques de l'accueil collectif ... mais rarement mettant en lumière l'accueil individuel. Une exception : l'étude du laboratoire Experice de l'USPN – Université Paris 13 sur les pratiques pédagogiques chez les MAM.

✓ **La fracture numérique porte atteinte aux pratiques professionnelles et même aux obligations légales des assistant.es maternel.les :** comme déjà indiqué, la crise sanitaire a accéléré le recours au numérique pour un ensemble de démarches. Ce constat était déjà présent avant la crise, notamment concernant l'inscription aux modules du CAP pour le renouvellement d'agrément. A partir de 2021, l'obligation réglementaire d'inscription en autonomie sur le site monenfant.fr a exclu certaines professionnelles. Plus largement, une série d'usages professionnel.les du numérique s'avère indispensable pour l'exercice courant du métier (sites Pajemploi +, France Travail, Ipéria pour la formation continue, IRCM pour la retraite ...).

Une enquête électronique a été lancée par le Pôle innovation petite enfance et parentalité (CD-Caf) afin d'identifier les besoins des assistant.es maternel.les sur ce sujet, afin de concevoir un module de formation. Celui-ci a été expérimenté en 2023 auprès de groupes d'assistant.es maternel.les dans le cadre de la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, avec l'accompagnement des RPE, des professionnel.les de PMI et des conseillers numériques du Service social départemental, et un accompagnement externe en ingénierie pédagogique. Cette formation a été enrichie afin de répondre à deux niveaux différents d'apprenantes. Elle est en cours de déploiement en 2024

✓ **En contrepoint, une progression encourageante de la création et maintien des Maisons d'assistant.es maternel.les (MAM)**

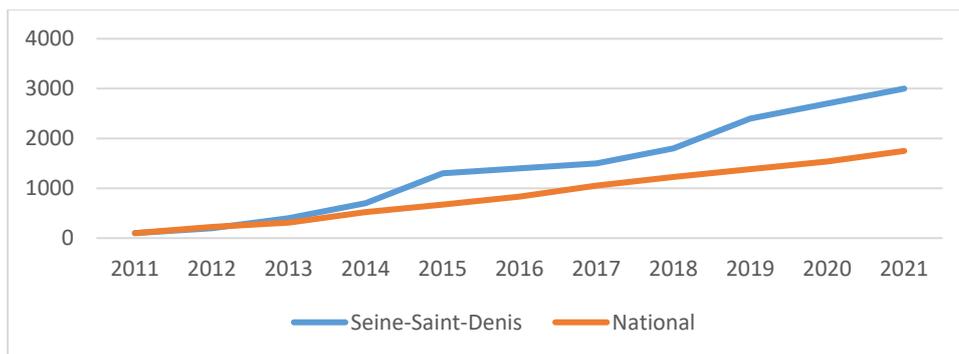
Ces formes hybrides à mi-chemin entre l'accueil individuel et l'accueil collectif se développent depuis plusieurs années, pour arriver au 31 décembre 2023 au nombre de 38 MAM regroupant 110 assistant.es maternel.les pour 428 places agréées. Ce fort développement suit la tendance nationale et représente un enjeu en Seine-Saint-Denis. Les soutiens financiers de la CAF et du Conseil départemental constituent des leviers concourant à la création de MAM sur le territoire.

Toutefois, la création de MAM est freinée par la disponibilité et l'accès au foncier pour les porteurs de projets, notamment en petite couronne. Les bailleurs et propriétaires ne sont pas informés sur ce type d'activité socio-économique, et tendent à douter de la capacité contributive des assistant.es maternel.les, alors qu'elles sont majoritaires à assurer un loyer. Ce point a constitué une préoccupation principale pendant la période du COVID : car si les assistant.es maternel.les à domicile n'ont pas été confinés.es, les MAM ont été fermées pendant le premier confinement à l'image des EAJE.

Afin de viabiliser le projet, l'accès à un local à un prix « à loyer modéré » semble essentiel, tout comme la possibilité d'accéder à des baux professionnel.les (et non commerciaux) et à bénéficier d'exonérations concernant les garanties. 66 % des MAM accèdent à un local grâce à un bailleur social (public ou privé), 8 % via la Ville (patrimoine en propre) et 26 % via des locaux privés (PIPEP, 2022).

Enfin, **la pérennisation des MAM représente un véritable enjeu pour le maintien des places d'accueil.** Pour cela, un **projet expérimental de médiation** pour les professionnel.les en MAM est mis en place depuis 2022, porté par l'UFNAFAAM, accompagné par le Conseil départemental et financé par la CAF. En effet, en l'absence de direction et si la cohésion d'équipe et la vie associative ne sont pas développées en même temps que l'accueil des enfants, l'équilibre de l'équipe peut être mise à mal, notamment lorsque les différends portent sur l'organisation, la pédagogie ou encore la délégation d'accueil. La cause des départs des professionnel.les est d'ailleurs souvent liée à des conflits internes. Des premiers accompagnements ont déjà été réalisés et 2 leviers sont identifiées : intervenir dès la phase de création du projet et former les professionnel.les aux spécificités du statut associatif.

**Figure n°2 : Comparaison de l'évolution du nombre de MAM entre 2011 et 2021 entre le nombre au niveau national et la dynamique spécifique en Seine-Saint-Denis**



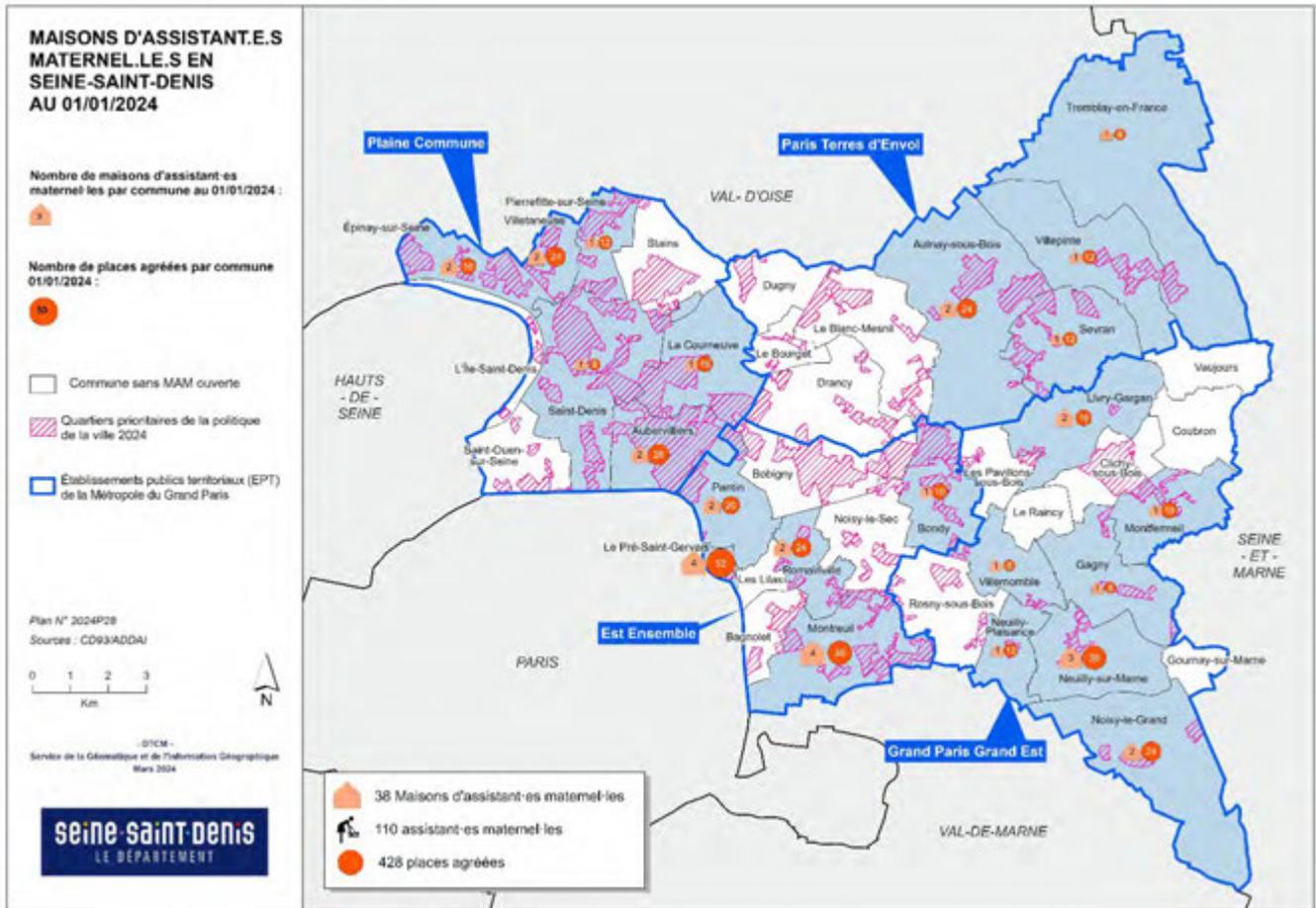
### c. Leviers et priorités

#### Parmi les leviers :

- En matière d'accueil à domicile, les leviers financiers sont : l'augmentation de la prime à l'installation accordée par la Cnaf et la pérennisation de la politique d'appui à l'investissement des MAM, à travers la création d'un « Plan MAM », validé par la CNAF après l'avoir testé lors du plan de rebond durant la crise Covid 19.
- Le deuxième levier, pouvant exercer un impact considérable sur la remobilisation du secteur, est la mise en place du CMG emploi direct à partir de 2025, lissant le reste à charge des familles, par rapport aux coûts de l'accueil collectif. Cette réforme pourrait engendrer un report très important des ménages modestes vers l'accueil individuel, auquel ils ne font pas majoritairement appel pour des questions de budget familial. Cela nécessitera cependant un appui administratif non négligeable.
- Des leviers qualitatifs et en matière d'accessibilité : révision de la Charte qualité en MAM, réforme du label AVIP afin d'introduire les MAM et la possibilité de l'accueil individuel.
- Un levier potentiel : un rôle plus clair des villes, qui pourraient s'investir tout comme les intercommunalités, pour un renouvellement du vivier de professionnel.les.

#### Parmi les priorités :

- Améliorer l'identification de candidat.es au métier d'assistant.es maternel.les.
- Analyser chaque étape du parcours de l'assistant.e maternel.le afin d'apporter les réponses nécessaires permettant notamment d'agir contre l'inactivité partielle ou totale.
- Soutenir la création des Maisons d'assistant.es maternel.les (MAM) par un appui méthodologique et financier.
- Répondre aux nouveaux défis qui s'imposent aux MAM, facilitant notamment la mise en réseau, les échanges de pratiques et l'accès à la formation. Mais également, accompagner leur pérennisation, en particulier sous l'angle de la cohésion d'équipe et de l'équilibre économique.



### **La garde à domicile**

Ce mode d'accueil reste encore très minoritaire sur le département. Elle peut être exercée soit de gré à gré, entre une famille employeuse et une salariée ; soit à travers des organismes intermédiaires, en mode « mandataire » ou en mode « prestataire ». La garde d'enfants de 0-3 ans nécessite l'octroi de l'agrément « qualité » pour les services à la personne.

La « garde partagée » constitue une forme particulière de la garde à domicile ; dans ce cas, au moins deux familles mutualisent l'embauche d'une salariée pour garder leurs enfants au domicile de l'un d'entre eux ou de manière alternée.

Une progression de la garde à domicile à hauteur de 18 % est constatée pour l'ensemble du territoire entre 2018 et 2021, passant de 771 à 982 enfants concernés.

Plus de la moitié (55 %) des enfants accueillis par une garde à domicile sont concentrés dans 3 villes (Montreuil, Saint-Ouen et Pantin). Ainsi, Est Ensemble est l'EPT où la garde à domicile se développe parmi les modes d'accueil.

L'évolution entre 2017 et 2021 la plus importante se retrouve à Plaine Commune, portée essentiellement par la ville de Saint-Ouen.

Une observation sociologique est à formuler : les villes où la garde à domicile se développe sont notamment celles de la première couronne, qui sont « gentrifiées » ou en voie de gentrification. C'est-à-dire qu'une présence des CSP+ parmi les parents leur permet d'accéder à ce type de service.

A noter : depuis 2021, les RPE comptent parmi leurs missions l'accompagnement des gardes à domicile.



## 1.4. Les Relais petite enfance

Les Relais petite enfance (RPE), anciennement Relais d'assistant.es maternel.les (RAM) ont été créés en 1989 autour de 4 missions : favoriser les échanges entre les professionnel.les, les enfants accueillis et leurs parents ; recenser l'offre et la demande d'accueil pour mieux informer les parties prenantes sur leurs statuts et fonctions respectifs ; promouvoir la formation des assistant.es maternel.les et agir contre la clandestinité. Les Relais ont contribué à créer du lien autour d'une profession pâtissant d'isolement. Leur mission était conçue comme complémentaire du service départemental de la Protection maternelle et infantile (PMI), assurant l'agrément, la formation et le contrôle des assistant.es maternel.les. 35 ans plus tard, une forte évolution touche les relais : changement de nom depuis 2021, de référentiel (un nouveau verra encore le jour en 2024), des missions évoluant donc régulièrement et, dans le cadre du SPPE, un rôle renforcé en tant que pilier local<sup>7</sup>.

### a. Politique publique

Dans le cadre de la réforme des services aux familles, un nouveau référentiel a été validé. Les RPE doivent mener à bien des missions obligatoires (dites « socles ») et d'éventuelles missions « facultatives » ou « renforcées ». Ainsi parmi les missions – socle : renseigner les parents sur tous les modes d'accueil (individuel ou collectif) ; offrir aux professionnel.les de l'accueil individuel et de la garde à domicile, un cadre pour échanger sur leurs pratiques ; organiser des temps d'éveil et de socialisation pour les enfants accueillis, ... mais aussi informer les candidat.es potentiel.les au métier d'assistant.e maternel.le. Jusqu'en 2021, les RPE avaient aussi une mission socle d'observatoire de tous les modes d'accueil.

Plus récemment, depuis la réforme des services aux familles en 2021, les RPE accompagnent les assistant.es maternel.les dans leurs obligations d'inscription et de déclaration sur le site monenfant.fr et les soutiennent afin qu'ils puissent s'engager dans des actions de formation continue.

Deuxièmement, le référentiel précise également les missions facultatives, qui permettent de « prédire » (en partie au moins) l'avenir de la politique petite enfance, inscrivant ces missions dans la durée<sup>8</sup>. Parmi ces missions « renforcées » :

- Le « guichet unique » : il s'agit à terme de faire des RPE l'unique point d'entrée en matière d'information sur l'accueil du jeune enfant sur les territoires, procurant des données fiables, neutres, gratuites et personnalisées sur la totalité des modes d'accueil. Ils s'appuient pour cela virtuellement sur monenfant.fr. Cette mission fait craindre à certains que cela se fasse au détriment de l'accompagnement des assistant.es maternel.les.
- L'organisation des temps d'analyse de pratique pour les professionnel.les de l'accueil individuel, dans une logique de qualité et d'aide à la professionnalisation.
- La mise en place de plans pluriannuels visant à promouvoir les métiers de l'accueil individuel, face à la perte d'attractivité des métiers.

Pour autant, que le RPE se soit engagé dans une ou plusieurs missions facultatives, il ne pourra toucher qu'un seul « bonus » financier. A ce jour, les RPE sont financés environ à 50% par la collectivité et 50% par la Caf.

Pour assumer ces nouvelles missions, la nouvelle COG fixe comme objectif en termes de ressources humaines, 1 ETP d'animation pour 62 assistant.es maternel.les en 2023 pour arriver à 1 pour 56 en 2027. Ce ratio est loin d'être atteint au niveau national et de fortes disparités territoriales sont détectées. De plus, les compétences demandées aux animatrices et animateurs sont vastes, alors qu'actuellement,

---

<sup>7</sup> Les Pro de la petite enfance, *Lettre hebdo n° 54 du 4 juillet 2022*, mis à jour le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Reproduit dans le dossier de la rencontre « La Rentrée de la petite enfance », 15 septembre 2023. P.37-42.

<sup>8</sup> Op.cit. p. 39.

64% parmi eux sont titulaires du diplôme d'EJE et ne disposent pas d'une formation juridique et administrative.

Ce référentiel va encore évoluer en 2024 dans le cadre du SPPE. Une nouvelle mission facultative apparaît : accomplir les formalités administratives et les déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi des assistant.es maternel.les pour le compte des familles qui en auraient besoin.

Le principal enjeu consisterait donc en la montée en puissance des RPE, compte tenu du positionnement proposé par l'article 17 de la Loi Plein Emploi du 18 décembre 2023.

#### **d. Etat des lieux et constats départementaux**

- A ce jour, 47 relais couvrent le territoire départemental, mais quelques villes restent encore non pourvues. Leur répartition territoriale et les moyens alloués montrent d'importantes disparités entre les villes. 5 villes sont encore non pourvues de RPE : toutefois, 2 projets sont en cours pour 2024 chez les communes de Montfermeil et Villemomble.
- La moyenne départementale indique 1 ETP pour 56 assistant.es maternel.les agréé.es, ce qui est plutôt un bon taux, correspondant aux objectifs nationaux à atteindre en 2027. Pour autant, les taux municipaux sont très variables.

En fonction de leurs moyens disponibles, les Villes sont amenées à faire des choix concernant la proportion de chaque mission obligatoire, ainsi qu'à propos des missions facultatives. Ces dernières sont encore peu développées.

Face à ces disparités, les personnels des RPE ont développé ou souhaitent accroître l'échange de pratiques. Ils rappellent l'importance d'animer une communauté professionnelle, tout comme le besoin d'accompagnement pour les animatrices et animateurs lors de la période de démarrage de leur activité.

#### **Parmi les leviers :**

- La revalorisation des financements des RPE par la Caf.
- Le rôle que le SPPE entend faire jouer aux RPE au sein des villes et auprès des familles

#### **Parmi les priorités :**

- Atteindre une couverture territoriale en RPE à 100% compte tenu des exigences du SPPE (à l'exception des villes de moins de 10 000 habitants).
- Renforcer les RPE à partir de leurs compétences actuelles, à travers une communauté professionnelle et une animation spécifique.
- Engager la mise en œuvre des nouvelles missions socle, notamment l'objectif à terme du Guichet unique concernant tous les modes d'accueil, ainsi que les missions renforcées encore peu développées.
- Accompagner la mise en œuvre de la garde à domicile dans les villes où elle se développe



## 2. La pénurie de professionnelles de la petite enfance et parentalité : enjeux de formation et d'attractivité des métiers

Une pénurie des professionnel.les est constatée depuis plusieurs années dans le champ de la petite enfance et la parentalité. Cette problématique faisait déjà l'objet d'une attention particulière dans le précédent SDPEP. Cette crise porte de manière plus large sur l'ensemble des métiers dits du « care » ou « prendre soin », parmi lesquels les métiers du social et du médico-social.

A très grands traits, cette pénurie de professionnel.les passe à la fois par une baisse de candidat.es souhaitant suivre les formations fléchées pour ces métiers (notamment dans la catégorie 1), et par des carrières déléteries ou raccourcies, compte tenu d'une faible attractivité et de la pénibilité inhérente à ces professions.

Cette crise des métiers touche actuellement tous les employeurs (publics, ESS et privés commerciaux) mais aussi les particuliers – employeurs embauchant des assistant.es maternel.les. Les types de qualifications par métier sont impactées de manière différenciée : c'est notamment le diplôme d'auxiliaire de puériculture qui est le plus déficitaire et celui qui attire de moins en moins de candidat.es à la formation. C'est aussi le cas du métier d'assistant.e maternel.le.

### a. Politique publique

**Le Comité de filière national** : la prise de conscience de la pénurie de professionnel.les mène à la création en novembre 2021, au niveau national, du Comité de filière petite enfance, présidé par Elisabeth Laithier, adjointe au maire honoraire de Nancy et experte petite enfance auprès de l'Association des Maires de France (AMF). Ce comité a pour but<sup>9</sup> :

- « De mettre en place une gestion prévisionnelle territoriale et nationale partagée des emplois et des compétences, visant à faire face à court terme à la pénurie de professionnel.les de la petite enfance au niveau national comme local, ainsi qu'à permettre le développement futur de l'offre d'accueil » ;
- Répondre au sentiment de manque de reconnaissance des professionnel.les et au besoin de réaffirmation du sens de leur activité, en œuvrant à améliorer l'attractivité des métiers de la petite enfance sur les plans de la rémunération et du parcours de carrière.

Pour mener à bien ces travaux, le comité de filière « petite enfance » rassemble : tous les représentants syndicaux et associatifs des professionnel.les des modes d'accueil du jeune enfant, individuel ou collectif, du secteur public comme privé – marchand et non – marchand ; toutes les administrations et les acteurs publics concernés. Le comité de filière émet des propositions, des avis et des communiqués de presse, qui sont remontés au ministère des Solidarités pour arbitrage et / ou opérationnalisation. Des représentants de Seine-Saint-Denis ont pu contribuer aux travaux en partageant la réalité du territoire et les actions innovantes déployées.

**La Région Île-de-France** : en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, la région est la collectivité chef de file en matière de formation. Sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Plus récemment l'article 17 de la loi Plein Emploi du 18 décembre 2023, rappelle les compétences de la région en les précisant, à l'aune de la réforme des services aux familles et du Service Public de la Petite Enfance.

---

<sup>9</sup> <https://solidarites.gouv.fr/comite-de-filiere-petite-enfance>

Ainsi, la Région : recense les besoins de formation auprès du Département et du CDSF, établit le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS), finance la politique de formation et arrête un programme régional de formation professionnelle continue.

**Le Comité de filière départemental « petite enfance »** : sous le pilotage de la DRIETS, une initiative débute au dernier trimestre 2023 visant la mise en place d'un comité de pilotage et d'un groupe de travail « filière petite enfance ». Il réunit la DRIETS, France Travail, la Caf, le Conseil départemental et les Etablissements Publics Territoriaux. Le premier objectif de travail consiste à croiser l'ensemble des politiques, moyens et initiatives afin de bâtir une feuille de route commune concernant l'attractivité des métiers de la petite enfance. Cette feuille de route s'articulera avec le plan d'actions produit par le CDSF dans le cadre du présent Schéma.

**La politique départementale d'insertion et formation** : le département de la Seine-Saint-Denis mène une politique publique d'insertion, au cœur des compétences départementales. En effet, à partir de la Loi du 7 août 2015 portant une nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), le principe de spécialité des compétences s'applique aux départements. La loi a conforté les départements dans leurs missions de solidarités territoriales et humaines. Les départements exercent aussi des compétences partagées avec les autres collectivités territoriales.<sup>10</sup>

La politique d'insertion est l'un des piliers de la politique d'action sociale, à travers le Revenu de Solidarité Active (RSA). Ainsi, le département est compétent en matière d'accompagnement des allocataires du RSA (ARSA) et des demandeuses et demandeurs d'emploi, ce qui lui permet d'assurer un rôle de coordination de différents dispositifs. La collectivité agit dans le but de renforcer les compétences des ARSA, à travers l'accès à des formations ou dispositifs. Lancé en 2022, l'appel à projets « Seine-Saint-Denis compétences » vise à soutenir des actions à destinations des publics ARSA ; il ambitionne d'accompagner des dynamiques autour des filières d'emploi à travers l'acquisition de compétences et de qualifications nécessaires à l'apprentissage d'un métier. Sont ainsi financées des actions de formation également.

**Le cas spécifique de la formation des assistant.es maternel.les** : pour conclure concernant l'écosystème de la formation, le service de la PMI est responsable de la formation initiale et post-accueil des assistant.es maternel.les, qu'elles exercent à domicile ou en MAM. La formation se décompose en deux parties : la formation initiale, à réaliser après l'agrément et avant le premier accueil de jeune enfant, puis deuxièmement, la formation post-accueil, à effectuer impérativement dans les deux années suivant le premier accueil. Au – delà de ces deux formations dispensées par le Département, la formation continue de ces professionnel.les dépend de leur OPCO, Ipéria, qui labelise une offre de formation diverse, et alloue un remboursement forfaitaire de la perte de salaire lors du départ en formation.

## **b. Etat des lieux et constats départementaux**

### **✓ La formation professionnelle et continue confrontée à la crise des métiers du « care ».**

Tel que nous venons de le préciser, l'écosystème de la formation professionnelle et continue présente une forme de structuration complexe, aux acteurs multiples, avec des risques de faible visibilité pour les publics.

Lorsqu'on parle des « métiers de la petite enfance », cela inclut une gamme de métiers et de diplômes ou qualifications. Les métiers les plus courants sont les suivants : infirmier.e puéricultrice, éducatrice.teur de jeunes enfants (EJE), auxiliaire de puériculture (AP) et plus récemment, les titulaires du CAP Accompagnement Educatif petite enfance (AEPE). D'autres diplômes sont autorisés pour travailler en crèche ou pour occuper un rôle de direction (médecin, infirmière, sage-femme, cadre de santé, psychomotricien.ne, psychologue) mais nous nous restreindrons ici aux plus courants et recherchés.

---

<sup>10</sup> <https://www.vie-publique.fr/fiches/19620-quelles-sont-les-competes-exercees-par-les-departements>

**La Région Île-de-France est chef de file concernant les formations sanitaires et sociales.** Pour cela, ses compétences regroupent les champs suivants :

- Le pilotage de la carte des formations (qualité, équilibre territorial) par la délivrance d'agrément dans le secteur social et d'autorisations dans le secteur sanitaire ;
- Le financement des coûts pédagogiques de formation dans les centres de formation au bénéfice des publics en formation initiale et les demandeurs d'emploi sous conditions ;
- L'équipement matériel et pédagogique des centres de formation ;
- L'investissement immobilier dans les locaux des centres de formation dans le secteur social ;
- Les aides aux élèves et étudiant.es (bourses sur critères sociaux, et indemnités de stage et remboursement des frais de transport dans certaines formations sanitaires) ;
- La rémunération sous conditions des stagiaires de la formation professionnelle pendant la formation.

Le nouveau Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2023-2028 a adopté les orientations suivantes :

- **Consolider l'orientation et améliorer l'entrée en formation** : cet objectif inclut des actions de promotion et de sensibilisation en lien avec l'Agence Oriane, une campagne massive de communication et d'attractivité des formations sanitaires et sociales, le financement des démarches universitaires pour favoriser l'entrée en 2<sup>ème</sup> année via des passerelles, des expérimentations en lien avec l'ARS pour de nouvelles organisations des parcours de formation, la mise en place d'une conférence annuelle des financeurs pour sécuriser les parcours de formation en développant des partenariats.
- **Améliorer les conditions de vie et d'études et assurer un soutien constant aux opérateurs de formation pour améliorer la réussite des parcours** : concernant les étudiants, par une garantie d'accueil et de suivi de qualité en stage, le soutien aux boursiers, l'accès à la restauration ; pour les opérateurs de formation, par la promotion d'une culture de l'innovation pédagogique pour réduire les abandons, la modernisation des locaux, et le renforcement des liens avec les universités.
- **Diplômer plus pour répondre aux besoins en emploi** : des préconisations quant à l'évolution de l'offre de formation jusqu'en 2028, le remplissage des places de formation existantes et l'ouverture de nouvelles places dès 2023-24, ainsi que la création d'un observatoire régional de la formation et de l'emploi.

Au titre de diagnostic, le panorama régional des formations sanitaires et sociales réalisé par la Région Île-de-France, retient les constatations suivantes :

- Des besoins en emploi accrus mais des recrutements de plus en plus difficiles ;
- Des places de formation en hausse dans le sanitaire ;
- Des effectifs en formation en baisse ;
- Des diplômés en baisse, surtout dans le social ;
- Des déperditions en hausse par l'abandon des élèves pendant la formation, surtout dans le sanitaire ;
- Un remplissage problématique des formations proposées, surtout dans le social ;
- Des boursiers en hausse, surtout aux échelons les plus élevés.

Ces éléments évoquent une baisse de l'attractivité des métiers sanitaires et sociaux, avec une prise en compte accrue de l'accompagnement pendant la formation et des problématiques sur les conditions de vie et d'études.

Dans ce terrain de lutte contre la pénurie des professionnel.les, on constate un paradoxe :

- D'une part, la Région a augmenté les capacités de formation en Seine-Saint-Denis pour les 3 diplômes (AP, EJE et puéricultrice) entre 2008 et 2020. La Seine-Saint-Denis représente la

2ème offre départementale de la région, derrière Paris (32%), avec 21% du total des capacités de formation (à l'entrée) pour les 3 formations, soit 739 places.

- D'autre part, en Île-de-France, une baisse tendancielle est constatée concernant le nombre de candidat.es à l'entrée des formations d'auxiliaire de puériculture et d'éducateurs et éducatrices de jeunes enfants.

### Formation auxiliaire de puériculture – Région Île-de-France



### Formation éducatrice et éducateur de jeunes enfants – Région Île-de-France



### Formation infirmière et infirmier en puériculture – Région Île-de-France



Face au déficit de professionnel.les disponibles sur les métiers traditionnellement concernés, deux grandes tendances sont présentes :

- **L'augmentation du recours aux CAP AEPE**, dont une partie seulement est pilotée par l'Education Nationale (majoritairement en formation initiale, et de manière limitée en formation continue pour des personnes en reconversion, à charge du GRETA). Des CAP peuvent être financés par la Région à titre de la formation continue, par le Département (Seine-Saint-Denis compétences), etc. L'intégration de ces personnels en plus grand nombre a pu soulever des questionnements de la part des employeurs : des attentes non satisfaites, des connaissances sur le développement de l'enfant non acquises, une qualité inégale selon l'organisme

responsable de la formation, des difficultés dans la prise de poste nécessitant un accompagnement nettement plus important ...

- **Des initiatives proactives afin d'augmenter le nombre de professionnel.les.**

Parmi des initiatives recensées dans le 93 ou sur d'autres territoires, l'on dénombre :

- La mise en place d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) « métiers de la petite enfance » dans la Somme, afin d'associer le renforcement des formations CAP AEPE avec des employeurs membres. Un GEIQ est une association pilotée et gérée par ses entreprises et institutions adhérentes, mobilisées pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail grâce à l'alternance<sup>11</sup>.
- La création de crèches ou micro-crèches d'application, portées par des centres de formation d'auxiliaires de puériculture, adossées à un lycée professionnel et proposant à des employeurs le fléchage d'apprentis.
- Des propositions venant de l'Education Nationale en Seine-Saint-Denis, allant dans le sens d'étoffer les programmes et les compétences des apprenant.es en CAP AEPE, afin qu'elles et ils puissent s'adapter davantage aux attentes des employeurs.
- Le lancement de sessions de formation supplémentaires, nécessitant des financements spécifiques.

- ✓ **L'effondrement du recrutement face au déficit d'attractivité des métiers.**

**Une difficulté superlative en termes de recrutement est soulignée par l'ensemble des gestionnaires d'EAJE.** Cela impacte l'ouverture de nouvelles structures, les taux d'occupation des EAJE et le maintien des places d'accueil ouvertes.

Cette situation de pénurie commençait déjà à devenir préoccupante lors du précédent Schéma, la diversification des stratégies de recrutement était déjà à l'œuvre il y a 5 ans.

Bien que cette crise des métiers de la petite enfance soit nationale, le territoire de la Seine-Saint-Denis pâtit d'une image peu attractive et, tous les gestionnaires confondus (publics comme privés) peinent à concurrencer des départements proches, et notamment Paris, dans les conditions de recrutement. Le coût du logement en première couronne est signalé par ailleurs comme l'un des premiers freins, autant par les centres de formation que par les recruteurs, car il concerne à la fois les étudiant.es et les jeunes professionnel.les en début de carrière.

---

<sup>11</sup> <https://www.lesgeiq.fr/les-geiq-la-plus-belle-facon-dembaucher>

## **Enquête nationale Cnaf 2022 : « Pénurie de professionnel.les en établissements d'accueil du jeune enfant »**

Les modes d'accueil du jeune enfant font face à des tensions de personnel.es qui pèsent sur les conditions de travail des professionnel.les et conduisent sur certains territoires à des réductions de l'offre proposée aux familles. De plus, la mise en place de la réforme des services aux familles engendre de nouveaux besoins de recrutement de professionnel.les.

Au niveau national, 46,8 % des crèches collectives déclarent un manque de personnel auprès d'enfants, représentant 8 900 postes durablement vacants ou non remplacés. Si le phénomène est constaté au niveau national, le niveau d'exposition des départements aux difficultés de recrutement varie d'un facteur de 1 à 9.

La Région Île-de-France concentre ainsi 41 % du total des postes vacants recensés. Ainsi, 3 639 postes auprès d'enfants et 527 postes de direction sont découverts au 1<sup>er</sup> avril 2022. Ces manques de professionnel.les ont abouti à la fermeture de plus de 7 100 places d'accueil. Les départements de la petite couronne sont particulièrement exposés au phénomène de pénurie de professionnel.les.

La Seine-Saint-Denis a fait remonter 517 postes auprès d'enfants et 84 postes de direction découverts, engendrant la fermeture de près de 1000 places au 1<sup>er</sup> avril 2022.

Face au déficit de recrutement, les réactions des employeurs sont de deux ordres : de précaution ou retrait, ou bien proactives.

- **Parmi les réactions de précaution** : report de l'ouverture d'EAJE dont le projet immobilier est pourtant bien avancé, fermeture de places voire de sections, réductions de capacité demandées au service de la PMI, recours onéreux à l'intérim provoquant des déséquilibres budgétaires difficilement résorbables. Ce type de stratégie ne peut être durable car entraîne du découragement.
- **Parmi les réactions proactives** : partenariats actifs avec les principaux centres de formation (interventions en formation, diffusion d'offre de stages et d'emplois, développement de l'apprentissage, passerelles – emploi), modification radicale de la pratique de recrutement (investissement des réseaux sociaux, réécriture des fiches de poste, recherche d'argumentaires sur les plus-values de chaque type d'employeur, identification de candidat.es par des méthodes de mise en situation ou des « speed dating »...), augmentation de salaires même avant les annonces ministérielles, participation à des forum emploi, lancement de campagnes de sensibilisation et de promotion des métiers de la petite enfance tous médias confondus (diffusion de vidéos sur les réseaux sociaux, participation à des émissions de TV, réalisation de podcasts ...).

**Les assistant.es maternel.les, composent une profession vieillissante et en péril à moyen terme** : même si l'enquête Cnaf ne porte que sur les professionnel.les travaillant en EAJE, nous ne saurions mettre à l'écart ce métier particulièrement mis à mal. Avec un faible nombre de nouveaux agréments par an, le renouvellement de la profession est compromis. *Les mesures spécifiques sont mentionnées dans le chapitre concernant le développement de l'accueil individuel.*

En 2021, 54 % des assistant.es maternel.les ont plus de 50 ans en Seine-Saint-Denis, ce qui représente plus de 1500 assistant.es maternel.les qui partiront à la retraite d'ici 15 ans. L'analyse du court terme montre également que 14 % d'entre elles ont plus de 60 ans, soit 400 assistant.es maternel.les à la retraite d'ici 5 ans.

### **c. Leviers et priorités**

**Parmi les leviers :**

- Les revalorisations salariales ;
- La trajectoire d'amélioration progressive des conditions d'accueil et d'encadrement des enfants, proposée par le rapport IGAS de 2023 et qui trouve un écho favorable dans la COG (financements Caf) ;
- L'amélioration de la qualité et des conditions de vie au travail des professionnel.les : QCVT.

#### **Parmi les priorités :**

- Sensibiliser les jeunes générations en lien avec l'Education nationale et les adultes ayant un projet de reconversion aux métiers de la petite enfance, en lien avec France Travail et le réseau de l'insertion ;
- Rechercher collectivement des pistes d'amélioration de l'attractivité des métiers ;
- Mettre en débat au moins une partie des solutions, afin d'éviter les effets de concurrence entre les divers types d'acteurs ;
- Coopérer entre tous types d'acteurs locaux pour le renouvellement du vivier de candidate.s assistant.es maternel.les ;
- Expérimenter de nouveaux dispositifs de formation et de recrutement ou adapter ceux ayant fait leurs preuves dans d'autres territoires ;
- Favoriser l'accès à l'analyse de pratiques, à des communautés professionnelles, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à la formation continue ;
- Promouvoir l'accès à des parcours métiers, à une évolution professionnelle et à des conditions de reclassement en fin de carrière.

### **3. Accessibilité des modes d'accueil : prise en compte des parcours d'insertion des familles et des situations de handicap**

La disponibilité d'une offre de services aux familles, qui plus est en forte tension, ne doit pas nous détourner d'une deuxième grande question : en quelle mesure cette offre est communiquée et accessible aux familles qui en sont le plus éloignées, tels que celles concernées par des parcours d'insertion, des situations de handicap ou plus largement de diverses formes de vulnérabilités.

Comme le mentionne l'article 17 de la Loi Plein Emploi du 18 décembre 2023, lorsqu'elle accorde la mission d'autorité organisatrice aux communes, les Schémas municipaux de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant, prévus à partir de 2025, devront également tenir compte des conditions d'accessibilité professionnelle, sociale, de santé, géographique et financière.

Une attention particulière sera portée dans le présent SDSF aux deux cibles spécifiquement, les situations d'insertion des mères et de handicap des enfants, compte tenu des statistiques départementales en la matière. Concernant le lien entre petite enfance et insertion, la Seine-Saint-Denis dispose d'une expérience certaine à la fois en développement de dispositifs originaux, et de déploiement de dispositifs nationaux tels que le label AVIP (A Vocation d'Insertion Professionnelle). Concernant le handicap, les enjeux portent sur la période de la détection du handicap et sur la difficulté à assumer cette situation par des parents d'enfants de moins de 3 ans.

#### **3.1. La prise en compte des parcours d'insertion notamment des mères pour l'accès à un mode d'accueil**

La Seine-Saint-Denis est un territoire particulièrement marqué par les problématiques d'insertion et d'inclusion des publics, compte tenu d'un **cumul de facteurs socio-économiques défavorables** qui pèsent sur les ménages : des taux très élevés de pauvreté (deux fois plus élevé en Seine-Saint-Denis

qu'en France métropolitaine), de chômage, de monoparentalité, de proportion de population au bas niveau de qualification et de part de population immigrée sur le total (32%).

De plus, **les populations étrangères et immigrées sont plus sujettes à la précarité que les autres**. L'on constate ainsi une forme de précarité en cascade, puisque la population du département est globalement plus touchée par les enjeux d'inégalité sociale, de pauvreté et de discriminations, et au sein de cette population, celle issue de l'immigration et / ou étrangère est elle-même plus sujette à subir les inégalités sociales et la précarité.

A titre d'exemple, du point de vue de l'emploi, 20% des étrangers et étrangères en âge de travailler en Seine-Saint-Denis sont en marge du marché du travail. Ce qui revient à dire qu'1 étrangère sur 5 l'est, soit un taux 3 fois plus élevé que dans la population française du département<sup>12</sup>.

Ajoutons à cela que **la difficulté d'accès aux modes d'accueil est reconnue comme l'un des principaux freins à l'emploi et à la formation pour les mères d'enfants de 0-3 ans**.

Plusieurs facteurs et notions se cumulent ou se croisent ainsi dans le parcours complexe de ces familles, engendrant des profils à reconnaître dans leur diversité, afin d'apporter des réponses adaptées.

### a. Politique publique

A propos du croisement entre les politiques d'insertion et celles des services aux familles, celles concernées relèvent : de la politique nationale d'action sociale (branche famille de la Sécurité Sociale), de l'encadrement des missions des Comités Départementaux des services aux familles, des politiques d'insertion et de la Stratégie interministérielle de prévention et de lutte contre la pauvreté, devenue depuis « Pacte des solidarités ».

Depuis 2021, la prise en compte des difficultés d'insertion des publics liées à un accès déficitaire aux modes d'accueil fait partie des **missions réglementaires du CDSF**.

« Le comité recueille auprès des services du Conseil départemental, de la Caisse d'allocations familiales, de la Caisse de mutualité sociale agricole, des agences locales pour l'emploi et des organismes chargés de l'insertion des publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi toutes données permettant de réaliser un suivi des actions menées en application de l'article L. 214-7 visant à **favoriser l'accès des personnes en situation d'insertion professionnelle à des solutions d'accueil pour leurs enfants**, notamment le nombre de places réservées à cet accueil et les partenariats établis entre des acteurs de services aux familles et de l'insertion. Le comité formule des propositions, notamment en matière de partenariats, destinées à faciliter l'accès dans le département des enfants de ces familles à des modes d'accueil. » - Décret n° 2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel

Concernant les **mesures nationales figurant dans la COG 2023-2027**, sont mentionnées les orientations suivantes :

- Garantir à tous les parents un égal accès à l'information et une offre d'orientation et d'accompagnement tenant compte de leurs besoins et de ceux de leurs enfants :
  - Nouveau module sur monenfant.fr proposant une plateforme d'échanges entre modes d'accueil, partenaires et institutions en contact avec les parents (France Travail, services sociaux, missions locales).
  - Renforcement du nombre de RPE et de leurs missions d'accompagnement des familles, en particulier en cas de besoins spécifiques.

---

<sup>12</sup> ANVITA, op.cit. p. 19.

- Continuité du dispositif de crèches AVIP afin de lever les freins à l'emploi, avec un élargissement envisagé à l'accueil individuel (en MAM et à domicile), et notamment pour les familles monoparentales bénéficiaires du RSA.
- Concernant l'accessibilité financière, la réforme du CMG vers un lissage des restes à charge est un fort levier pour permettre un accès plus démocratique à l'accueil individuel.

Comme indiqué précédemment, **l'insertion est au cœur des compétences de solidarité et d'action sociale du Département.**

### **La renationalisation du RSA et la nouvelle donne des politiques d'insertion du Département de Seine-Saint-Denis**

Un accord a été signé le 14 mars 2022 entre le Département et l'Etat afin d'expérimenter la renationalisation du financement du RSA, permettant au Département de dégager des moyens supplémentaires au profit des politiques d'insertion et d'emploi : c'est donc une nouvelle donne pour construire des réponses à la hauteur des besoins du territoire.

Le Département a mis en place des agences locales d'insertion (ALI) opérationnelles depuis fin 2022 afin de mailler le territoire. Ces nouvelles structures, ouvertes aux collectivités territoriales et aux acteurs de l'économie sociale et solidaire sont davantage tournées vers le travail, la mise en situation professionnelle et le lien avec les entreprises du territoire.

L'orientation des allocataires du RSA par le Conseil départemental vers des accompagnements ciblés se fait selon trois catégorisations principales de la situation du public, et une dernière minoritaire :

- Celles et ceux les plus proches de l'insertion professionnelle sont orientés vers France Travail ;
- Celles et ceux se situant dans une étape intermédiaire dite « insertion socio-professionnelle » sont orientés vers les ALI ;
- Celles et ceux plus éloignés de l'emploi et cumulant davantage de facteurs de vulnérabilité sont orientés vers les conseillers d'insertion socio-professionnelle des circonscriptions du service social départemental.
- Enfin, certaines catégories spécifiques de population bénéficient d'un suivi ad hoc par des associations ou des opérateurs spécialisés.

**La focale de l'insertion des publics était déjà présente dans les précédents Schémas départementaux de la petite enfance et de la parentalité.** Ainsi, un certain nombre d'actions ont été testées puis développées ou élargies.

En particulier, le précédent SDPEP a été le cadre d'expérimentation qui a permis le déploiement du dispositif « **Fais – moi une place** » (**FMUP**), porté par l'association SFM-AD sur le territoire de l'établissement public intercommunal Plaine Commune, proposant une intermédiation aux familles en insertion pour l'accès à un mode d'accueil. Lancé en 2018, le dispositif a reçu plus de 1000 familles et a proposé des solutions d'accueil vers l'ensemble des modes d'accueil, y compris les toutes petites sections de maternelle. FMUP a permis de mettre en lumière la possibilité de mobiliser les assistant.es maternel.les pour l'accueil des enfants de familles en insertion et actuellement, elles sont leur principal vivier. A partir de 2024, ce dispositif sera élargi à un nouveau territoire.

Le label AVIP a été déployé à partir de 2017, et à ce jour 60 crèches ont été labellisées. Créé en 2016 par convention entre l'Etat, la CNAF et Pôle Emploi, le label « **crèche à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)** » 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 AVIP répondent à un double objectif : lever l'un des freins à la reprise d'emploi ou de formation pour les parents, et favoriser l'accès aux modes d'accueil pour leurs enfants, qui en sont plus souvent exclus. Le dispositif a débuté par l'action notamment des acteurs de l'ESS, déjà engagés

« avant la lettre » dans l'accueil des enfants et l'accompagnement des mamans en parcours d'insertion. Ces gestionnaires avaient déjà introduit cet objectif dans leur projet d'établissement. Cette première vague a été suivie par une labélisation de nombreux EAJE à gestion municipale (une trentaine). Depuis 2021, le Conseil départemental s'est engagé dans la démarche en obtenant le label pour 3 crèches départementales.

Certains gestionnaires tels E2S Développement ont développé spécifiquement les « **garderies éphémères** », s'adaptant à des interventions de très courte durée, et associant dans certains cas des ateliers complémentaires.

Outre ces dispositifs, un bon nombre de partenaires se positionnent dans le sens de l'accueil des publics en insertion ou concernés par une situation de handicap. L'appel à projets de la Caf Public et Territoires permet d'accompagner chaque année une diversité de dynamiques sur le terrain. L'appel à projets « Petite enfance – insertion » du Conseil départemental, lancé en 2023, a permis de conventionner avec 18 gestionnaires pour 30 EAJE, proposant 268 places sur 13 villes. Parmi ces 30 EAJE, 11 n'étaient pas labélisés AVIP.

Enfin, dans le cadre de la **Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté**, une série d'expérimentations ont pu mobiliser de nombreux partenaires sur le département.

- Entre 2021 et 2023, le Conseil départemental ainsi que les villes de Clichy-sous-Bois, Pierrefitte-sur-Seine et Saint-Denis ont été retenues parmi les **19 territoires démonstrateurs de l'appel à manifestation d'intérêt « Accueil pour tous »**, leur permettant d'accéder à des financements pour le montage d'expérimentations, la production d'outils méthodologiques et informationnels, et l'animation de dynamiques collectives.
- A partir de 2021, des formations ont été organisées dans le cadre du « **Plan de formation ambition enfance – égalité** ». Divers organismes portent des programmes de formation en direction de l'ensemble des professionnels de la petite enfance, parmi eux le Conseil départemental et des acteurs privés. Ces initiatives de formation, qui répondent à un référentiel national indiquant les compétences et savoirs à renforcer pour une bonne prise en compte des besoins des populations, se poursuivent actuellement dans le cadre de l'appel à projets « Alliances locales ».

## **b. Etat des lieux et constats départementaux**

Parmi les indicateurs principaux dans ce domaine :

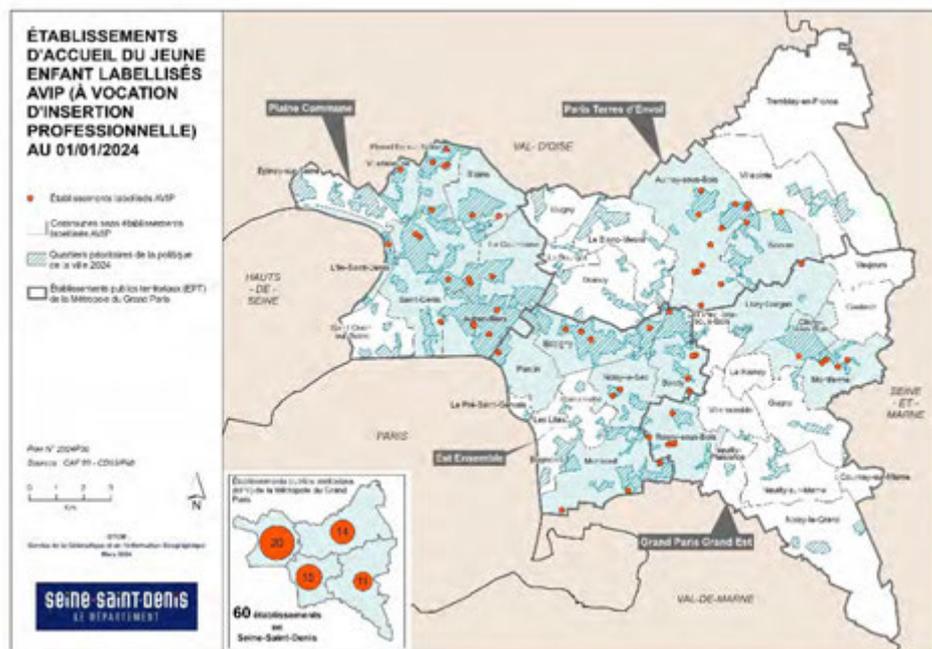
- 31 000 enfants de moins de 3 ans vivent dans un foyer à bas revenus (indicateur CAF)
- 13 750 enfants de moins de 3 ans vivent dans un foyer BRSA
- 32% de familles sont monoparentales, majoritairement à charge des femmes
- Environ 6 800 foyers BRSA monoparentaux à charge d'une femme avec un enfant de 0-3 ans
- 66% des femmes de 25 à 54 ans occupent un emploi (Insee 2019)
- Le différentiel entre le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans et le taux d'activité des mères de 0 à 3 ans est de presque 25 points.

En Seine-Saint-Denis, l'accueil d'enfants issus de familles pauvres en EAJE est élevé par rapport aux moyennes nationales, en moyenne 43% de la totalité des accueils. Ce chiffre ne recouvre pas forcément des situations d'insertion, car il peut aussi inclure une forte proportion de travailleurs pauvres, caractéristique en Seine-Saint-Denis, où la part d'employés et d'ouvriers est proche de 35% des catégories socio-professionnelles.

**Parmi l'offre de services à ces familles**, on peut distinguer **le droit commun et les dispositifs dérogatoires**.

- Sur 446 crèches existantes sur le département, tout gestionnaire confondu, 60 crèches AVIP
- Néanmoins, au moins une quinzaine de gestionnaires EAJE non labélisés AVIP accueillent régulièrement des familles en insertion

La part des populations concernées par un parcours d'insertion, dont les enfants sont accueillis en EAJE, et qui bénéficient d'un accompagnement est peu détectable pour le moment, en attente des indicateurs que l'Etat proposera aux Caf et à faire renseigner par les gestionnaires EAJE.



Des statistiques sur l'accueil des familles pauvres ou en insertion en accueil individuel n'ont pas été produites, en dehors des statistiques de FMUP sur Plaine Commune, qui sont encourageantes. Ce mode d'accueil nécessite un fort accompagnement administratif de la fonction parent – employeur et l'obtention d'aides facultatives pour couvrir le reste à charge.

- Quelques MAM sont porteuses d'un projet d'accueil attentif aux familles en insertion ou en situation de précarité économique
- Près d'une centaine d'assistant.es maternel.les ont été sensibilisé.es par FMUP et une partie d'entre elles ont accueilli des enfants des familles en insertion, bénéficiant de l'intermédiation et de l'appui de ce dispositif.

En outre, les dispositifs de soutien à la parentalité peuvent contribuer à l'accompagnement des parents en insertion, même si leur vocation première est purement universelle. Par exemple les Lieux d'Accueil Enfant – Parents (LAEP) ou certaines des actions soutenues par la Caf dans le cadre du REAAP.

Enfin, une série d'études aux résultats éclairants ont été réalisées en Seine-Saint-Denis depuis plusieurs années en la matière, et méritent un vaste partage auprès des acteurs institutionnels et de terrain. Ces études permettent de mieux comprendre les enjeux :

- Laboratoire Experice, *La non-demande : étude sur les besoins d'accueil de la petite enfance non exprimés*, Ville de Saint-Denis, USPN, 2021.
- Laurent Fraisse, Marie Launet (ASDO), *Accueillir des enfants en situation de pauvreté en Seine-Saint-Denis : apprentissages, difficultés, leviers*. Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis, 2023.
- Pascale Garnier, Ana Larrègle, Frédérique Le Goff, Catherine Bouve, Laurent Fraisse, *Petite enfance : co-produire des savoirs pour co-construire l'action publique locale. Mise en perspective du symposium « Petite enfance : quelles recherches pour quelles politiques territoriales ? »*, Laboratoire Experice / USPN, Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, 2023.

- Audrey Rain, Jérôme Poulain et Maxime To, *Evaluation d'impact du dispositif « Fais-moi une place » sur les trajectoires professionnelles*, Institut des Politiques Publiques (IPP), mars 2023
- Lamia Bouadi, *Compte-rendu de l'enquête sociologique sur les bénéficiaires de l'expérimentation « Fais-moi une place »*, 2021.
- CREDOC et Pierre Moisset, *Quels sont les besoins des familles en situation de pauvreté en matière d'accueil du jeune enfant et d'aide à la parentalité ?* France Stratégie, mars 2023, dont une partie du terrain a été effectué en Seine-Saint-Denis.

**Enfin, un outillage des acteurs de terrain (villes, service social, PMI...)** a été amorcé dans le cadre du projet Territoire démonstrateur à travers la réalisation d'un diagnostic territorial croisé petite enfance et insertion et la passation d'une enquête auprès des villes, afin d'obtenir des éléments qualitatifs sur les projets mises en œuvre. L'ensemble de ces éléments a été modélisé dans une cartographie dynamique en ligne, dont la diffusion a commencé auprès des villes et EPT. Cet outil est amené à évoluer dans le cadre du SPPE.

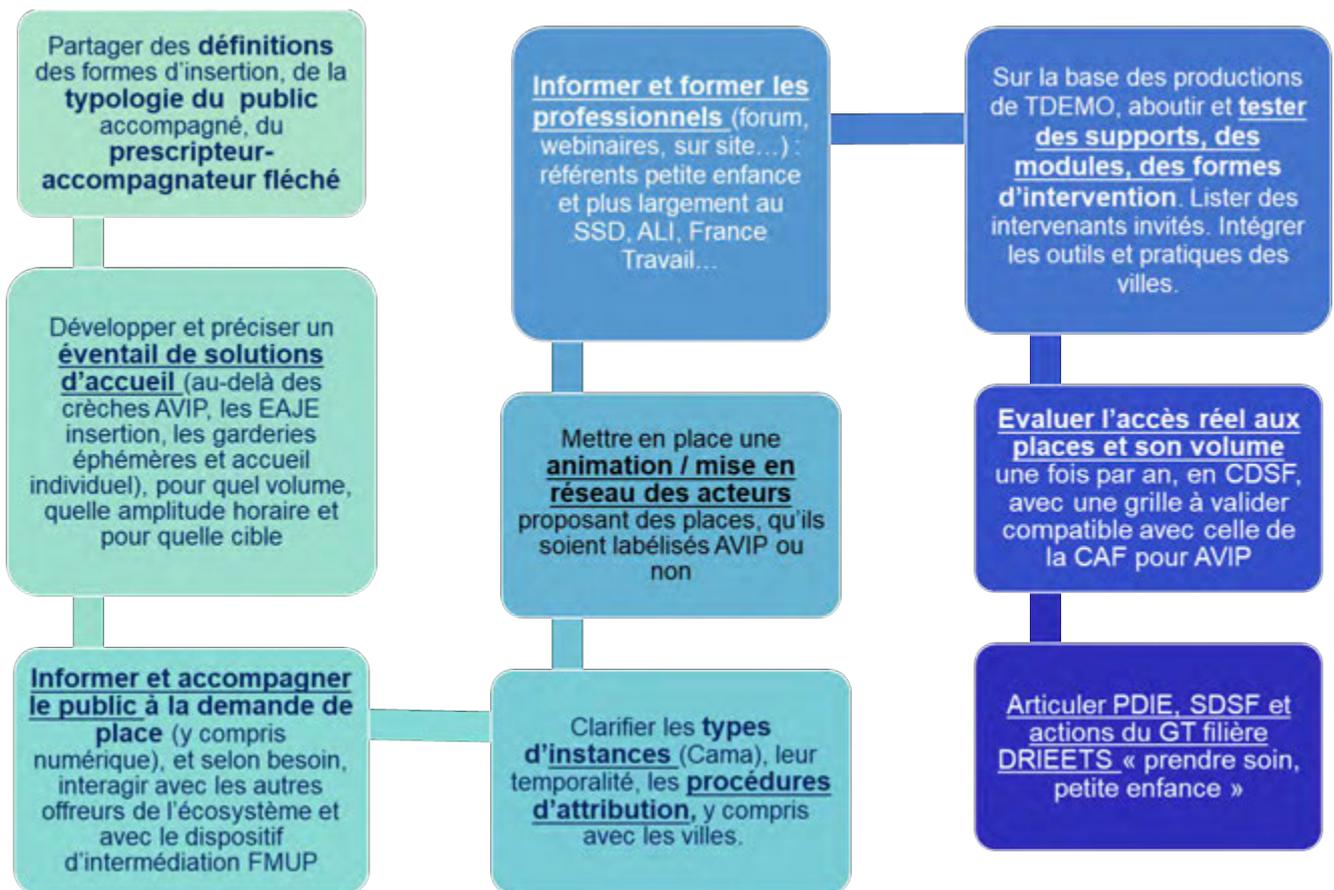
### c. Leviers et priorités

**Parmi les leviers :**

- L'ancrage progressif d'une culture commune entre professionnel.les : petite enfance/ insertion/ travail social ;
- Le développement des crèches AVIP ;
- La mobilisation de toute crèche, MAM et assistant.e maternel.le volontaires dès lors qu'un accompagnement socio-professionnel des familles est mis en place ;
- La présence de solutions en amont du mode d'accueil (LAEP, APE, Ateliers, garderies éphémères ...) à mobiliser de manière complémentaire et progressive ;
- La perspective d'élargissement de dispositifs d'intermédiation type FMUP ;
- Le déploiement en 2025 du CMG emploi direct permettant une démocratisation de l'accueil individuel par l'alignement du reste à charge par rapport à l'accueil collectif ;
- Le positionnement des RPE en appui des familles en insertion dans le cadre de missions facultatives et en fonction des priorités des politiques municipales.

### Parmi les priorités :

- La coordination et mise en réseau des acteurs ;
- Une meilleure interconnexion des acteurs de la petite enfance et de l'insertion pour un accompagnement concerté des familles ;
- La formation des professionnel.les autant de la petite enfance que de l'insertion et du travail social, aux enjeux transversaux partagés.



## 3.2. L'accompagnement des enfants en situation de handicap et leurs familles

Le parcours des familles est difficile pour la reconnaissance et la prise en charge du handicap de leur enfant avant 3 ans. En 2021, 1 940 enfants 0-5 ans sont bénéficiaires de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), dont seulement 18 % ont moins de 3 ans. Il est constaté un accès plus tardif aux modes d'accueil pour les enfants en situation de handicap, soit par choix de la famille, soit par la difficulté d'accès aux modes d'accueil. De plus, les ruptures de parcours sont fréquentes par manque d'équipements médico-sociaux ou de prise en charge au sein de l'Education nationale.

### a. Politique publique

Au niveau national, 54 % des enfants en situation de handicap de moins de 3 ans sont exclusivement gardés par leurs parents, contre 32 % pour les autres enfants (données CAMSP). 24 % des enfants en situation de handicap sont accueillis dans un EAJE.

Dans ses deux derniers rapports sur le sujet<sup>13</sup>, le HCFEA souligne la nécessité d'accueillir très tôt dans les modes d'accueil les jeunes enfants rencontrant des difficultés et pouvant potentiellement être en situation de handicap (avant même que le diagnostic soit établi). Il indique également l'intérêt d'avoir des modes d'accueil et des services flexibles s'adaptant aux besoins des enfants en situation de handicap et de leurs familles. Il est ainsi évoqué les LAEP ainsi que la mise en place d'ateliers dans les EAJE pour favoriser la socialisation et appréhender la séparation et les accueils flexibles.

De plus, la COG inscrit des priorités concernant les accueils d'enfants en situation de handicap :

- Développer et diversifier les solutions d'accueil – adaptation aux besoins spécifiques liés au handicap ;
- Poursuite du bonus inclusion handicap dans les EAJE - création d'un bonus financier "inclusion handicap" pour les centres de loisirs ;
- Information spécifique par les RPE ;
- Contribution à la simplification des parcours handicap pour améliorer l'accès aux droits - développement des échanges dématérialisés avec l'ensemble des acteurs (MDPH, CPAM...) ;
- Généralisation des pôles ressources handicap.

### **b. Etat des lieux et constats départementaux**

1940 enfants de moins de 5 ans sont bénéficiaires de l'AEEH, mais seulement 12% de ces enfants sont accueillis en EAJE (235).

Globalement au niveau départemental, il est constaté un accès plus tardif aux modes d'accueil pour les enfants en situation de handicap, et des diagnostics et reconnaissances du handicap qui sont difficiles avant 3 ans :

- Un parcours ardu pour les familles dans la reconnaissance et prise en charge du handicap de leur enfant ;
- Parmi les enfants allocataires de l'AEEH, 15 % sont accueillis dans une EAJE, à savoir 241 enfants ;
- L'Instance de Médiation et de Recours (IMR) du service de la PMI a accompagné des professionnel.les pour l'accueil de 180 enfants ;
- Le bonus handicap a été versé à 350 EAJE en 2021 ;
- Un taux de scolarisation des élèves en situation de handicap plus faible en Seine-Saint-Denis que la moyenne nationale ; toutefois, cette proportion tend à augmenter, résultant d'actions conjointes mises en œuvre en Seine-Saint-Denis par la délégation de l'ARS et la DSDEN.

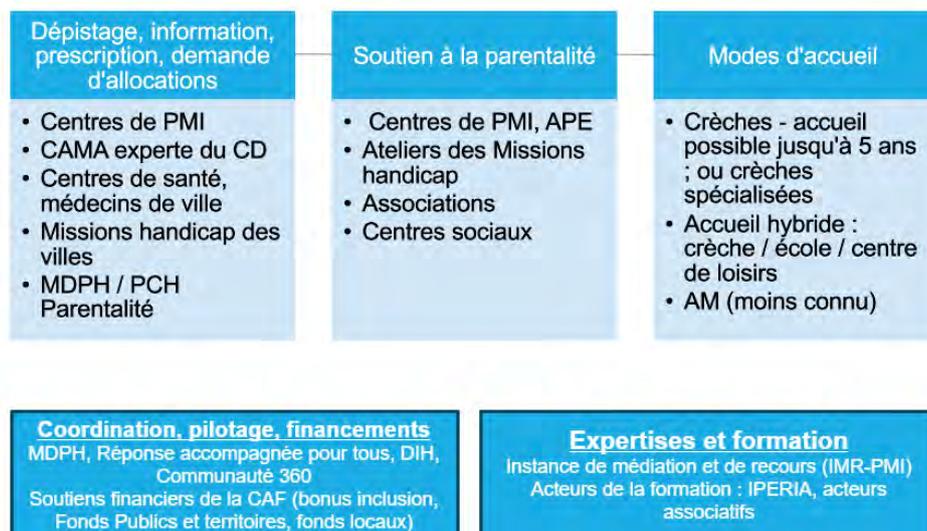
Le parcours est difficile pour les familles afin de faire reconnaître et prendre en charge le handicap de leur enfant avant 3 ans. Alors qu'il existe de nombreuses structures et dispositifs sur le territoire, il n'est pas toujours facile pour les familles, mais également pour les professionnel.les, de se repérer.

Le rôle de la PMI est central dans le diagnostic du handicap et l'orientation des familles vers les partenaires adéquats en accueillant les enfants de la naissance jusqu'à 6 ans, et dans un contexte de pénurie de la médecine de ville et de places d'accueil. La CAMA « experte » traite régulièrement ces situations pour l'attribution des places en crèches départementales et en lien avec les Villes, pilotée par les responsables de circonscription PMI.

**Une pluralité d'acteurs publics et privés intervient pour accompagner les familles face au handicap de l'enfant et/ou du parent.** Une coordination publique est assurée par la MDPH et le dispositif « Réponse accompagnée pour tous », avec la mobilisation de l'ensemble des partenaires. En complément depuis 2020, la Communauté 360 a été mise en place : elle peut être saisie par les familles directement ou par les professionnel.les afin d'orienter vers les acteurs correspondants.

---

<sup>13</sup> Accueillir et scolariser les enfants en situation de handicap avant 6 ans et soutenir leurs familles, 2018 – HCFEA Qualité, flexibilité, égalité : un service public de la petite enfance favorable au développement de tous les enfants avant 3 ans, Avril 2023 - HCFEA



Des villes sont dotées de **Missions handicap**, d'envergure variable. Leurs champs d'intervention diffèrent selon les territoires portant souvent un rôle de lieu ressources, un guichet d'information et d'accompagnement (aide à la constitution des dossiers MDPH par exemple), et déployant des projets différents (inclusion des 0-3 ans dans les crèches, formation des professionnel.les, lieux d'accueil temporaire permettant des temps de socialisation pour les enfants et de répit pour les parents, groupes de parole).

Du côté des modes d'accueil, l'IMR – faisant partie du service PMI, accompagne et soutient les professionnel.les (exerçant en EAJE et les assistant.es maternel.les exerçant à domicile et en MAM) afin de faciliter l'accueil des enfants en situation de handicap ou atteints de maladie chronique et d'outiller les professionnel.les. EN 2023, l'IMR a accompagné des professionnel.les permettant l'accueil de 180 enfants (dont 13 chez des assistant.es maternel.les).

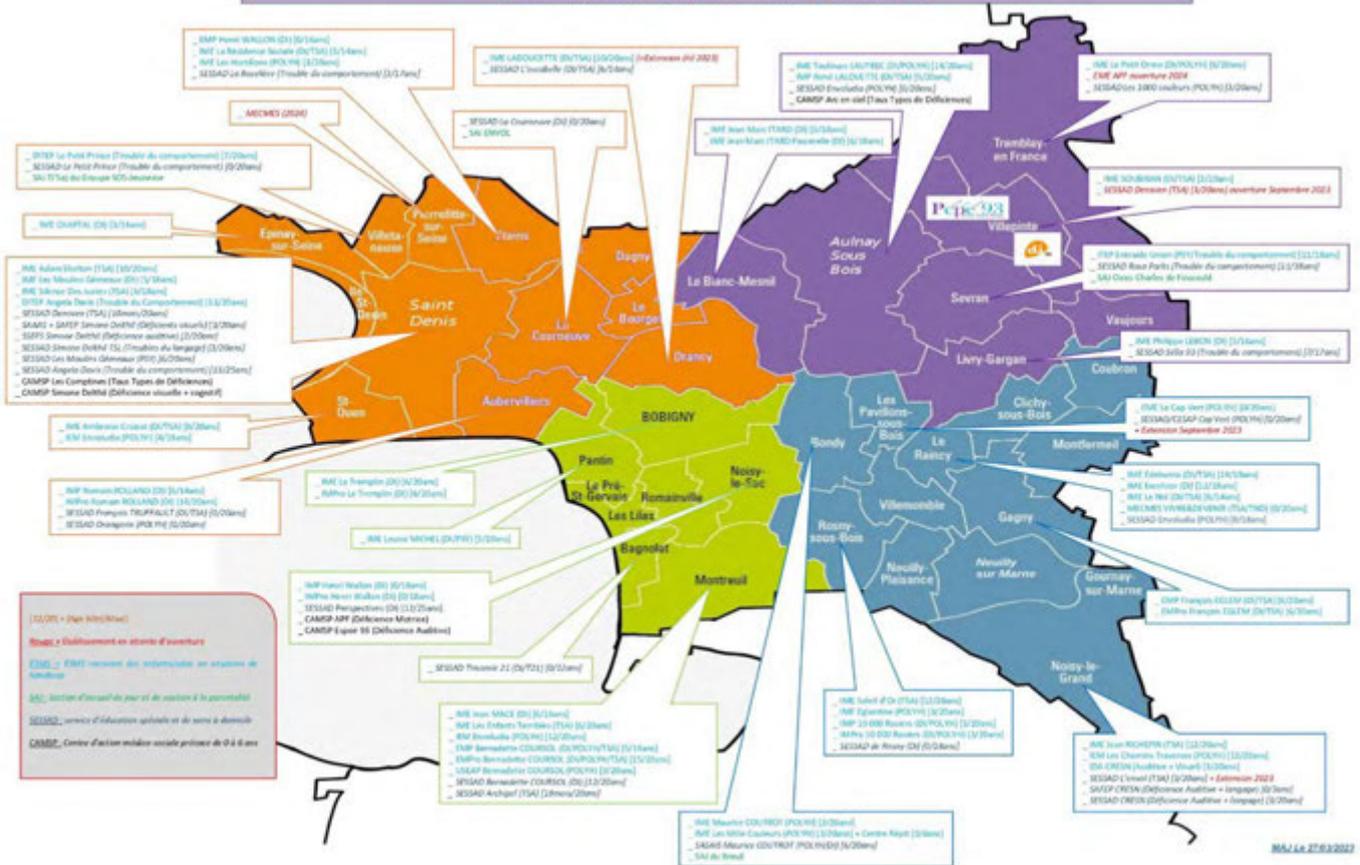
Afin d'encourager l'accueil des enfants en situation de handicap dans les EAJE, la CAF soutient les structures à travers le bonus Inclusion-handicap. 350 EAJE en sont bénéficiaires en 2021 pour un montant total de 954 000 €. En Seine-Saint-Denis, la Caf propose des aides complémentaires pour les structures non éligibles au bonus inclusion (MAM et micro-crèches PAJE).

Plusieurs manques sont identifiés par les acteurs de la petite enfance :

- Manque de connaissance des dispositifs existants ;
- Manque ou difficultés d'accès à de formations dédiées dans les parcours de formation initiale et dans les propositions de formations continues.

Si l'offre d'accueil reste insuffisante, les établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) à destination des enfants (moins de 20 ans) maillent le territoire séquanodionysien comme l'illustre la cartographie réalisé par la Communauté 360.

## Répartition des ESMS => IME/SESSAD 93



## **b. Leviers et priorités**

Parmi les leviers :

- Un réseau d'acteurs et de dispositifs à mieux connaître et à coordonner avec ceux de la petite enfance ;
- Des financements fléchés dans le cadre de la COG.

Parmi les priorités :

- Renforcer et valoriser le rôle et les missions de la MDPH auprès des acteurs de la petite enfance afin d'outiller les professionnel.les dans l'orientation et l'accompagnement des familles ;
- Renforcer l'interconnaissance entre les acteurs de la petite enfance, les acteurs du médico-social et les missions handicap des villes afin d'accompagner les familles dans un parcours coordonné ;
- Valoriser les initiatives et bonnes pratiques afin de favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les structures petite enfance ;
- Former les professionnel.les à la reconnaissance, l'orientation et l'accompagnement des enfants en situation de handicap.

### Accessibilité financière aux modes d'accueil

**Les droits et aides pour les familles** : la CAF soutient l'offre d'accueil des jeunes enfants en finançant en fonctionnement les équipements à travers la Prestation de service unique (PSU) et en versant des prestations individuelles aux familles.

Ainsi, le Complément de mode de garde (CMG) est un droit universel et non une aide facultative. Il bénéficie aux familles employant un.e assistant.e maternel.le ou une garde à domicile ; il est majoré pour les familles monoparentales. Le CMG est valable pour l'accueil des enfants de 0-3 ans mais cette aide peut être également versée pour les enfants de 3 à 6 ans sous forme dégressive.

Les accueils en structure collective sont financés directement via la PSU, versée à la structure.

A ce jour, le reste à charge reste en moyenne plus élevé pour une famille recourant à un mode d'accueil individuel même si cela cache certaines disparités en fonction de la composition de la famille et de ses revenus. Le choix des familles se porte alors plus facilement vers l'accueil collectif.

- **A partir de 2025, une mesure très attendue** : la mise en place du CMG emploi direct, permettant de lisser le reste à charge des familles, de telle sorte que le coût de l'accueil individuel se rapprocherait de celui de l'accueil collectif relevant de la PSU.
- Une autre réforme très attendue est celle du **congé parental**. Actuellement, pour les familles souhaitant interrompre leur activité pour garder leur jeune enfant, une réponse leur est apportée à travers la prestation partagée d'éducation de l'enfant (**PrePare**) : 4 500 enfants ont des parents qui la perçoivent en Seine-Saint-Denis, soit 6 % de l'ensemble des enfants de moins de 3 ans. Une baisse de recours à cette prestation est constatée depuis 2017, également au niveau national, à la suite de nouvelles conditions (changement de nom et de modalités), qui visait à équilibrer son recours entre les deux parents.
- **Le Crédit impôt familles (CIF ou CIFAM)** est une mesure de fiscalité nationale, d'incitation des entreprises aux dépenses permettant à leur personnel de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Une entreprise qui engage des dépenses de mise en place de crèches, ou qui finance les plateformes privées de réservation de places, ou qui verse des aides aux salariées pour assurer un mode d'accueil, peut bénéficier du CIF en les déduisant de leur impôt sous certaines conditions. Le taux du CIF varie selon les catégories de dépenses engagées. La CNAF estime que 90 % des dépenses éligibles au CIF sont des dépenses liées à la réservation de places en crèches par les entreprises.

Cette mesure, qui fait partie des niches fiscales, a fait l'objet d'un rapport parlementaire d'évaluation et a également été abordé dans le cadre du rapport IGAS – IGF *Micro – crèches : modèles de financement et qualité d'accueil*, publié en mars 2024. La ministre Sarah El Haïry a proposé d'aborder progressivement une réforme du CIFAM.

# FICHES ACTIONS

<p><b>AXE 1</b></p>	<p><b>AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT QUANTITATIF ET QUALITATIF DE L'OFFRE PETITE ENFANCE ET PARENTALITÉ DANS UNE LOGIQUE DE RÉÉQUILIBRAGE TERRITORIAL</b></p>
<p>FICHE</p>	<p>1.1</p>
<p>ACTION</p>	<p>POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION, AU MAINTIEN, AU DÉVELOPPEMENT DES EAJE ET VEILLER À LEUR QUALITÉ D'ACCUEIL</p>
<p>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les porteurs de projets à toutes les étapes du parcours de création d'EAJE</li> <li>• Impulser l'implantation de nouveaux EAJE dans les territoires non ou peu couverts, par une démarche pro-active dans le domaine de l'aménagement et de l'immobilier</li> <li>• Accompagner les gestionnaires EAJE dans la mise en œuvre d'une qualité sociale et éducative, et dans le fonctionnement courant de l'établissement (gestion, optimisation de l'occupation, PSU)</li> <li>• Mettre en œuvre un plan départemental de contrôle des EAJE, afin de garantir la qualité d'accueil et la sécurité des enfants –, présenté chaque année en séance plénière du CDSF</li> <li>• Mobiliser l'ensemble des acteurs publics et privés autour de leviers permettant de prévenir la destruction de places et de soutenir l'offre existante en accueil collectif, par l'optimisation des fonctionnements, notamment des taux d'occupation</li> </ul>
<p>PILOTE DE LA FICHE</p>	<p>Caf</p>
<p>ACTEURS PRINCIPAUX</p>	<p>Communes, Conseil départemental (PMI notamment), Gestionnaires</p>
<p>INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création et destructions de places d'accueil</li> <li>• Taux d'occupation</li> <li>• Taux de couverture collectif</li> <li>• Réalisation du plan de contrôle coordonné</li> </ul>
<p>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement au montage financier de l'établissement dans un objectif d'optimisation des financements</li> <li>• Mobilisation des bailleurs et collectivités (bailleurs sociaux, bailleurs d'Etat, promoteurs privés...) pour identifier des leviers immobiliers et faciliter l'implantation de nouveaux EAJE</li> <li>• Information régulière sur l'ensemble des financements des institutions et leur évolution : de la CAF (bonus, financements d'investissement et de fonctionnement, appels à projets), du CD, de la Région, des villes, des fonds européens</li> <li>• Ouverture à l'expérimentation et à l'innovation dans les modèles d'EAJE (hybridation, mutualisation...)</li> <li>• Harmonisation des contrôles PMI, en se basant sur le nouveau guide et référentiel qualité</li> <li>• Mise en place des modalités de repérage des structures en difficulté, en circularisant l'information avec les partenaires concernés dans le cadre d'une stratégie d'accompagnement transversal et mise en place de conférences des financeurs pour une étude en commun des situations</li> </ul>

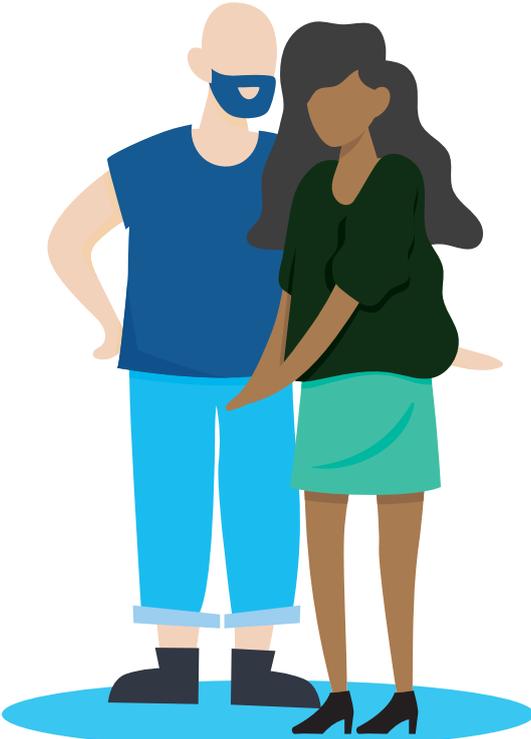


<b>AXE 1</b>	<b>AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT QUANTITATIF ET QUALITATIF DE L'OFFRE PETITE ENFANCE ET PARENTALITÉ DANS UNE LOGIQUE DE RÉÉQUILIBRAGE TERRITORIAL</b>
FICHE	1.2
ACTION	CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN CONCERTÉ DE SOUTIEN À L'ACCUEIL INDIVIDUEL
PRIORITÉS IDENTIFIÉES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agir de manière concertée sur la phase amont à l'entrée du métier d'assistant·e maternel·le (en articulation avec les actions relatives à l'attractivité des métiers - Axe 2)</li> <li>• Consolider la professionnalisation des assistant·es maternel·les et accompagner la qualité d'accueil</li> <li>• Identifier les leviers prioritaires pour soutenir ce métier dans les différentes phases du parcours (agrément, formation, cessation d'activité)</li> <li>• Associer les assistantes maternelles à la définition des actions les concernant soit directement, soit à travers leurs associations</li> </ul>
PILOTE DE LA FICHE	Caf – Conseil départemental
ACTEURS PRINCIPAUX	Communes
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'assistant·es maternel·les agréé·es</li> <li>• Nombre de nouveaux agréments</li> <li>• Taux d'inactivité</li> </ul>
QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des candidat·es assistant·es maternel·les sur le terrain en collaboration avec les acteurs de l'emploi-insertion (France Travail, CD, Villes-EPT, opérateurs de terrain, Agence Locale d'insertion) afin de mieux caractériser leurs profils socio-professionnels et améliorer le ciblage de la communication</li> <li>• Renouvellement de l'approche des informations collectives sur le métier d'assistant·e maternel·le, actuellement portées par la PMI, en collaboration avec les villes (RPE) et des assistant·es maternel·les expérimenté·es</li> <li>• Expérimentation d'une journée pédagogique annuelle dédiée aux assistant·es maternel·les, mobilisant l'ensemble des partenaires - cf décret du 30/12/22 sur les expérimentations</li> <li>• Facilitation du départ en formation pour les assistant·es maternel·les, auprès du parent employeur</li> <li>• Information - formation au déploiement du CMG emploi direct à partir de 2025</li> <li>• Mise en œuvre d'actions de remédiation par rapport à l'inactivité totale ou partielle, afin d'éviter la cessation totale d'activité : campagne téléphonique, job dating, FMUP, information et formation ciblées</li> <li>• Associer systématiquement des assistantes maternelles volontaires à la conception et/ ou animation des actions les concernant (forums emploi, forum petite enfance, portes ouvertes)</li> </ul>

<b>AXE 1</b>	<b>AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT QUANTITATIF ET QUALITATIF DE L'OFFRE PETITE ENFANCE ET PARENTALITÉ DANS UNE LOGIQUE DE RÉÉQUILIBRAGE TERRITORIAL</b>
<b>FICHE</b>	1.3
<b>ACTION</b>	<b>IMPULSER LE DÉVELOPPEMENT DES MAM SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE ET CONTRIBUER À LEUR CONSOLIDATION</b>
<b>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre l'appui à la création des MAM suivant une démarche coordonnée, mettant en œuvre les évolutions issues de la réforme des services aux familles</li> <li>• Impulser l'implantation de nouvelles MAM dans les territoires non ou peu couverts, par une démarche pro-active dans le domaine de l'aménagement et de l'immobilier</li> <li>• Contribuer à la professionnalisation, à la pérennisation et à l'animation des MAM</li> </ul>
<b>PILOTE DE LA FICHE</b>	Caf – Conseil départemental
<b>ACTEURS PRINCIPAUX</b>	Communes - Porteurs de projet MAM
<b>INDICATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de création/destruction de MAM</li> <li>• Nombre d'enfants accueillis</li> </ul>
<b>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualisation du Kit MAM en lien avec le guide national MAM et le référentiel qualité (à paraître)</li> <li>• Veille à la solvabilité des projets MAM pour limiter leurs difficultés en amont du versement des aides sollicitées</li> <li>• Mobilisation des bailleurs et collectivités (bailleurs sociaux, bailleurs d'Etat, promoteurs privés...) pour identifier des leviers immobiliers, expliquer la capacité contributive pour assurer les loyers et faciliter l'implantation de nouvelles MAM</li> <li>• Poursuite de l'animation du réseau des MAM via la liste de diffusion et l'organisation de rencontres</li> <li>• Déploiement d'actions de formation continue et d'analyse des pratiques, adaptées aux pratiques professionnelles en MAM</li> <li>• Poursuite et consolidation des interventions de médiation</li> </ul>

<b>AXE 1</b>	<b>AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT QUANTITATIF ET QUALITATIF DE L'OFFRE PETITE ENFANCE ET PARENTALITÉ DANS UNE LOGIQUE DE RÉÉQUILIBRAGE TERRITORIAL</b>
<b>FICHE</b>	1.4
<b>ACTION</b>	<b>RENFORCER L'ACTION ET LA COUVERTURE DES RELAIS PETITE ENFANCE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE, EN LIEN AVEC LE DÉPLOIEMENT DU SPPE</b>
<b>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner l'émergence et le développement de RPE sur l'ensemble du territoire en s'engageant dans les missions renforcées</li> <li>• Structurer les conditions d'exercice de la mission de guichet unique pour les RPE afin d'informer sur l'ensemble des modes d'accueil et les positionner comme une première porte d'entrée auprès des familles</li> <li>• Contribuer à la professionnalisation, à la pérennisation et à l'animation des RPE</li> <li>• Expérimenter l'accompagnement des professionnel·les de la garde à domicile</li> </ul>
<b>PILOTE DE LA FICHE</b>	Caf
<b>ACTEURS PRINCIPAUX</b>	Communes
<b>INDICATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de RPE dans les communes de plus de 10 000 habitant·es</li> <li>• Nombre d'assistant·es maternel·les par RPE</li> </ul>
<b>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement à la création obligatoire d'un RPE dans les villes de plus de 10 000 habitant·es</li> <li>• Mise à disposition et actualisation (en lien avec la PMI, la CAF et l'EN) de la liste des modes d'accueil disponible sur le territoire (EAJE tout gestionnaire, assistant·es maternel·les à domicile et en MAM, garde à domicile, très petite section de maternelle), des informations sur le congé parental en cours de réforme législative</li> <li>• Animation et mise en réseau des RPE : renouvellement de la feuille de route en tenant compte de leurs besoins</li> <li>• Fluidification des échanges entre institutions (RPE – PMI) par territoire pour les faire connaître, pour mieux se connaître, définir l'articulation inter-institutionnelle, du terme suivi, du rôle du RPE</li> </ul>

<p><b>AXE 2</b></p>	<p><b>S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE</b></p>
<p>FICHE</p>	<p>2.1</p>
<p>ACTION</p>	<p>ARTICULER LES STRATÉGIES TERRITORIALES AUX ÉVOLUTIONS NATIONALES CONCERNANT LES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE</p>
<p>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrire l'action départementale sur la filière métier petite enfance dans les instances nationales, régionales et territoriales</li> <li>• Construire la coopération entre les acteurs de la petite enfance et de l'insertion-emploi-formation</li> <li>• Développer des outils transversaux et mutualisés pour rendre visibles l'offre de formation et les opportunités d'emploi, en lien avec le groupe de travail « prendre soin des autres – filière petite enfance »</li> <li>• Réaliser un diagnostic départemental des besoins d'emploi dans la petite enfance, en lien avec le groupe de travail « prendre soin des autres – filière petite enfance »</li> </ul>
<p>PILOTE DE LA FICHE</p>	<p>DRIEETS – Conseil départemental</p>
<p>ACTEURS PRINCIPAUX</p>	<p>Région Île-de-France – Caf – France Travail</p>
<p>INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolution du nombre de postes vacants</li> <li>• Nombre de diplômé·es (Région)</li> </ul>
<p>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorisation des travaux du SRFSS, notamment la cartographie de l'offre de formation sur le département</li> <li>• Articulation entre le CDSF et le comité de pilotage filière « Prendre soin des autres – petite enfance », piloté par la DRIEETS, afin de produire des feuilles de route complémentaires</li> </ul> 

<p><b>AXE 2</b></p>	<p><b>S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE</b></p>
<p>FICHE</p>	<p>2.2</p>
<p>ACTION</p>	<p>SUSCITER LES VOCATIONS</p>
<p>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présenter les métiers de la petite enfance (en recentrant sur le développement et l'épanouissement du jeune enfant), aux professionnel·les de l'orientation, pour une meilleure coopération en amont avec les centres de formation et les potentiels recruteurs</li> <li>• Promouvoir les métiers de la petite enfance auprès des élèves et des potentiels candidat·es</li> </ul>
<p>PILOTE DE LA FICHE</p>	<p>DRIEETS</p>
<p>ACTEURS PRINCIPAUX</p>	<p>France Travail – Gestionnaires – Conseil départemental, Communes et EPT</p>
<p>INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions réalisées par les membres du CDSF</li> <li>• Nombre de personnes touchées</li> </ul>
<p>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion d'actions valorisant la mixité femmes-hommes dans les métiers de la petite enfance</li> <li>• Développement de la connaissance métier dans les forums emploi/insertion/formation à travers des témoignages, des ateliers et des mises en situation/immersions</li> <li>• Constitution d'un groupe de professionnel·les volontaires pour présenter les métiers de la petite enfance dans des forums (des métiers pour collèges et lycées, de l'emploi, de la petite enfance)</li> </ul> 

<b>AXE 2</b>	<b>S'ENGAGER COLLECTIVEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE</b>
<b>FICHE</b>	2.3
<b>ACTION</b>	<b>SOUTENIR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE AUX MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE ET RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS AUPRÈS DES PROFESSIONNEL·LES</b>
<b>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer à la montée en compétences des CAP AEPE afin de répondre aux attentes des employeurs et aux exigences de la qualité de l'accueil de l'enfant</li> <li>• Développer l'apprentissage et les stages pour les métiers de la petite enfance pour tous les employeurs</li> <li>• Accompagner les professionnel·les les moins diplômés par la formation, le tutorat et la VAE, ainsi que l'évolution professionnelle de tous métiers</li> <li>• Développer des formes alternatives d'actualisation des connaissances pour tous les professionnel·les petite enfance</li> <li>• Améliorer les conditions salariales et la qualité de vie et conditions au travail (QVCT)</li> <li>• Développer et rendre accessible l'analyse de pratiques pour tous les professionnel·les</li> <li>• Faciliter l'accès à la formation et la participation active à des travaux collectifs et à des engagements associatifs</li> </ul>
<b>PILOTE DE LA FICHE</b>	Gestionnaires communaux
<b>ACTEURS PRINCIPAUX</b>	Communes – Caf - Réseaux et acteurs de la formation
<b>INDICATEURS</b>	Part de gestionnaires bénéficiant du bonus attractivité
<b>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement à la prise de poste des CAP AEPE à travers des formations, des tutorats, des groupes d'analyses de pratiques</li> <li>• Mise en place de groupes d'échanges pour les maîtres d'apprentissage et tuteurs-tutrices de stages (tout diplôme)</li> <li>• Envisager de favoriser financièrement l'accès à l'analyse des pratiques par métiers pour les assistant·es maternel·les</li> <li>• Mise en commun des expériences réussies d'analyses de pratiques</li> <li>• Expérimentation d'un pool de soutien de professionnel·les de l'accueil individuel (domicile ou MAM) pour pallier les départs en formation et les absences temporaires (maladie/maternité, formation)</li> </ul>

<p><b>AXE 3</b></p>	<p><b>FAVORISER L'ACCESSIBILITÉ DE L'OFFRE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DU SOUTIEN À LA PARENTALITÉ, À L'ENSEMBLE DES PUBLICS ET SON ADAPTATION AUX BESOINS DES FAMILLES</b></p>
<p>FICHE</p>	<p>3.1</p>
<p>ACTION</p>	<p>AMÉLIORER L'ACCÈS DES FAMILLES EN PARCOURS D'INSERTION AUX MODES D'ACCUEIL ET DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ</p>
<p>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner et réajuster chaque étape du parcours d'accès aux modes d'accueil par les familles en insertion</li> <li>• Développer un éventail de solutions d'accueil correspondant aux différents besoins des familles en parcours d'insertion</li> <li>• Consolider les dispositifs d'intermédiation auprès des familles et leur déploiement sur l'ensemble du territoire</li> <li>• Développer une culture commune entre les professionnels de la petite enfance et de l'insertion / travail social, en outillant les professionnels, clarifiant les rôles respectifs et les mettant en réseau</li> </ul>
<p>PILOTE DE LA FICHE</p>	<p>Caf – Conseil départemental</p>
<p>ACTEURS PRINCIPAUX</p>	<p>Gestionnaires – Communes - Acteurs de l'insertion</p>
<p>INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de crèches labellisées AVIP</li> <li>• Nombre de commissions dédiées insertion</li> </ul>
<p>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Large information des familles sur leurs possibilités d'accès aux modes d'accueil, y compris sur le terrain ou avec des méthodes appropriées, afin de lutter contre le non-recours</li> <li>• Mise en place des Commissions d'attribution prenant en considération les spécificités des familles en insertion et des familles vulnérables</li> <li>• Développement de la labellisation AVIP</li> <li>• Expérimentation de modèles dérogatoires et de qualité, à la charnière entre l'EAJE et les LAEP, ou fondés sur un accueil saisonnier, ou faisant partie de tiers lieux multi-fonctionnels</li> <li>• Faire connaître les LAEP, les ateliers parents-enfants, les lieux de répit parental et tout dispositif concourant à soutenir les parents en amont ou de manière complémentaire au mode d'accueil</li> <li>• Déploiement et adaptations territoriales de dispositifs tels que « Fais-moi une place »</li> <li>• Identification et formation des référent.es petite enfance dans chaque agence locale d'insertion (ALI), circonscription du service social et France Travail</li> <li>• Outillage et formation des professionnel.les de l'insertion, de la petite enfance, du travail social et généralement de l'orientation des publics</li> </ul>

<b>AXE 3</b>	<b>FAVORISER L'ACCESSIBILITÉ DE L'OFFRE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DU SOUTIEN À LA PARENTALITÉ, À L'ENSEMBLE DES PUBLICS ET SON ADAPTATION AUX BESOINS DES FAMILLES</b>
<b>FICHE</b>	3.2
<b>ACTION</b>	<b>ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNEL·LES DANS L'ACCUEIL DES ENFANTS À BESOINS SPÉCIFIQUES</b>
<b>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'interconnaissance et la collaboration entre les acteurs de la petite enfance et du médico-social</li> <li>• Accompagner les familles</li> <li>• Former les professionnel·les de la petite enfance au repérage et accompagnement des enfants en situation de handicap et leurs familles/ Cibles : professionnel·les de l'accueil (collectif et individuel, RPE, professionnel·les des écoles maternelles (continuité des parcours)</li> <li>• Mettre en œuvre les dispositifs existants et en expérimenter des nouveaux</li> </ul>
<b>PILOTE DE LA FICHE</b>	Communes – Conseil départemental
<b>ACTEURS PRINCIPAUX</b>	Caf - Gestionnaires
<b>INDICATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'enfants en situation de handicap accueillis dans les EAJE</li> <li>• Nombre d'enfants en situation de handicap accueillis dans les MAM</li> <li>• Nombre de professionnel·les sensibilisé·es</li> </ul>
<b>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimentation d'un pôle ressources handicap au niveau départemental</li> <li>• Recensement et valorisation des dispositifs de coordination sur le handicap auprès des professionnel·les petite enfance pour l'accueil et pour relais auprès des familles</li> <li>• Diffusion de la programmation annuelle de la MDPH auprès des professionnel·les de la petite enfance (webinaires, flyers, guides...)</li> <li>• Recensement et diffusion des outils (guides, ateliers) à destination des familles, de la MDPH et des partenaires</li> <li>• Réalisation d'un diagnostic des besoins en formation sur le handicap pour identifier les manques et d'un état des lieux des formations proposées (formation continue)</li> </ul>

<p><b>AXE 4</b></p>	<p><b>RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS ET L'INFORMATION DES FAMILLES</b></p>
<p>FICHE</p>	<p>4.1</p>
<p>ACTION</p>	<p>INFORMER LES FAMILLES SUR LEURS DROITS</p>
<p>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structurer l'information aux familles afin de faciliter leur appropriation et usage</li> <li>• Promouvoir des actions et des événements facilitant l'accès aux modes d'accueil et le soutien à la parentalité</li> <li>• Informer les employeurs sur les politiques d'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité</li> <li>• Outiller les professionnel·les de la petite enfance et du soutien à la parentalité pour renforcer l'information aux familles</li> <li>• Accompagner les familles à la réalisation de démarches dématérialisées liées aux modes d'accueil</li> </ul>
<p>PILOTE DE LA FICHE</p>	<p>Communes</p>
<p>ACTEURS PRINCIPAUX</p>	<p>Caf – Conseil départemental</p>
<p>INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de familles participant aux actions d'informations communes CAF-CPAM</li> <li>• Nombre d'actions (forums) organisées par les villes</li> <li>• Nombre de familles touchées par ces événements</li> </ul>
<p>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de l'information aux familles pour lutter contre le non-recours aux modes d'accueil en testant des nouvelles modalités, en partageant des outils et tenant compte de la diversité linguistique</li> <li>• Intégration des informations sur les modes d'accueil du jeune enfant dans les guides "parentalité" des villes, en évitant le cloisonnement par tranche d'âge (Kit familles, Guide parentalité ...) et facilitant la continuité des parcours</li> <li>• Promotion des parcours CAF : arrivée de l'enfant, séparation</li> <li>• Information des employeurs sur les politiques d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité</li> <li>• Partage régulier d'informations sur les principaux dispositifs institutionnels accessibles aux familles auprès des structures de terrain de soutien à la parentalité</li> <li>• Accès à un accompagnement téléphonique ou physique, tous intervenants confondus (hotline du services crèches départementales, conseillers numériques, écrivains publics numériques, France Services, aidants connect, CCAS, associations, Promeneurs du Net...)</li> </ul>



<b>AXE 4</b>	<b>RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS ET L'INFORMATION DES FAMILLES</b>
<b>FICHE</b>	<b>4.2</b>
<b>ACTION</b>	<b>SOUTENIR ET DÉVELOPPER LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ, NOTAMMENT ENVERS LES FAMILLES LES PLUS VULNÉRABLES</b>
<b>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les LAEP et mieux faire connaître leurs actions aux familles ainsi que les actions de répit parental</li> <li>• Faire connaître et former les professionnels aux dispositifs et pratiques de soutien à la parentalité</li> <li>• Lutter contre les violences faites aux femmes aux enfants et les violences intra-familiales</li> <li>• Poursuivre les partenariats de proximité autour de la culture et des loisirs</li> </ul>
<b>PILOTE DE LA FICHE</b>	Caf
<b>ACTEURS PRINCIPAUX</b>	Communes – Conseil départemental
<b>INDICATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de LAEP</li> </ul>
<b>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorisation du réseau des LAEP, pérennisation de l'animation de réseau et accompagnement des projets vers le respect du cahier des charges national</li> <li>• Encouragement à la participation des pères dans ce type de dispositifs : horaires, accès...</li> <li>• Recensement et diffusion des dispositifs (SAJ, relais parentaux, équipe dédiée d'accès aux droits des femmes enceintes, service social...) et de projets spécifiques (permanences santé, réseau de parents ambassadeurs...) sur le soutien à la parentalité auprès de l'ensemble des acteurs de terrain : Villes, services sociaux, PMI, modes d'accueil, écoles, associations</li> <li>• Formation aux repérages des violences et de la démarche de signalement et de protection des femmes et des enfants, relayée par la Pmi auprès des acteurs de son territoire</li> <li>• Développement du soutien aux espaces spécialisés, notamment intervenant en lien direct avec les thématiques parentalité</li> <li>• Maintien et développement par les différents financeurs des mesures d'accompagnement protégé et des espaces de rencontres protégés</li> <li>• Identification et diffusion des partenariats culturels locaux et des ressources institutionnelles disponibles auprès des familles</li> <li>• Maintien et développement des dispositifs renforçant les liens familiaux</li> </ul>

<p><b>AXE 4</b></p>	<p><b>RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS ET L'INFORMATION DES FAMILLES</b></p>
<p><b>FICHE</b></p>	<p><b>4.3</b></p>
<p><b>ACTION</b></p>	<p><b>COORDONNER LES ACTEURS ET CLARIFIER LES RÔLES</b></p>
<p><b>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre l'animation des réseaux LAEP et REAAP</li> <li>• Informer, accompagner et promouvoir la nouvelle labellisation « lieu ressource » de la CAF (dans le cadre du Fonds national parentalité), afin de développer des structures repères aux services des familles</li> <li>• Accompagner l'implantation des Maisons des 1000 premiers jours (labellisation en lieu ressource, attendus spécifiques au regard de la cible)</li> <li>• Coordonner l'ensemble des acteurs du soutien à la parentalité</li> </ul>
<p><b>PILOTE DE LA FICHE</b></p>	<p>Caf</p>
<p><b>ACTEURS PRINCIPAUX</b></p>	<p>Conseil départemental – Communes</p>
<p><b>INDICATEURS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de lieux ressources labellisés</li> </ul>
<p><b>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuster l'offre de services et d'animation proposée aux LAEP et aux projets REAAP, à partir d'une meilleure connaissance des attentes des familles</li> <li>• Définition et diffusion du cadre des lieux ressources afin de partager un référentiel commun</li> <li>• Lancement de Maisons des 1000 premiers jours</li> <li>• Rénover les modalités de pilotage collectif des dispositifs CLAS et REAAP</li> </ul>  <p>The illustration shows three stylized figures walking from left to right. On the left is a woman with red hair in a ponytail, wearing a yellow tank top and grey pants. In the middle is a young girl with brown hair, wearing a light purple dress. On the right is a man with dark skin and curly hair, wearing a purple t-shirt and blue shorts. They are all holding hands and walking on a light blue oval shadow on the ground.</p>

<p><b>AXE 4</b></p>	<p><b>RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS ET L'INFORMATION DES FAMILLES</b></p>
<p>FICHE</p>	<p>4.4</p>
<p>ACTION</p>	<p>FACILITER LES TRANSITIONS ENTRE MODES D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT, ÉCOLE ET ACCUEIL PÉRI ET EXTRA-SCOLAIRE, AINSI QU'AVEC LES SERVICES ET ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX</p>
<p>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les classes passerelles : inexistantes actuellement en Seine-Saint Denis</li> <li>• Développer les liens entre modes d'accueil et TPS, par exemple à travers des formations inter catégorielles</li> </ul>
<p>PILOTE DE LA FICHE</p>	<p>Communes – Education nationale</p>
<p>ACTEURS PRINCIPAUX</p>	
<p>INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de classes passerelles</li> <li>• Nombre d'enfants</li> </ul>
<p>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partage d'une définition nationale de « Classes passerelles » avec les éléments-socle incontournables</li> <li>• Expérimentation d'accueils hybrides entre école (période scolaire) et EAJE (période de vacances et mercredi), en s'appuyant sur le cadre des cités éducatives</li> </ul>

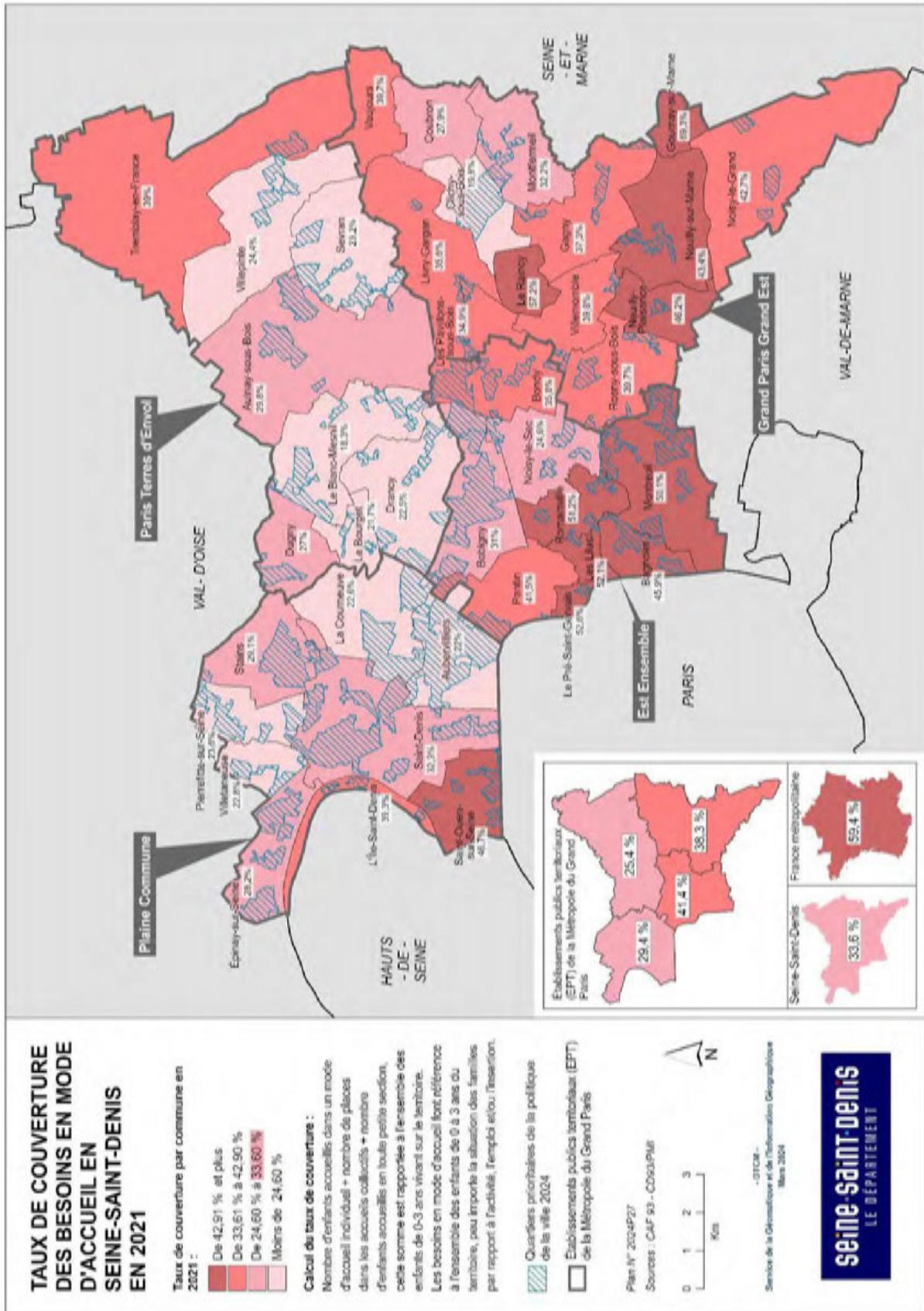


<p><b>AXE 5</b></p>	<p><b>ACCOMPAGNER LES ACTEURS EN FAVORISANT L'ACCÈS AUX RESSOURCES, LA VISIBILITÉ DES ACTIONS ET LE PARTAGE DE EXPERTISES</b></p>
<p>FICHE</p>	<p>5</p>
<p>ACTION</p>	<p>ACCOMPAGNER LA RÉPONSE AUX BESOINS DES TERRITOIRES ET OUTILLER EN INGÉNIERIE LES ACTEURS, CONDUIRE DES ACTIONS DE COMMUNICATION RELATIVES AUX SERVICES AUX FAMILLES</p>
<p>PRIORITÉS IDENTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter l'accès aux ressources existantes tout en poursuivant le renforcement des capacités d'observation et de diagnostic du territoire</li> <li>• Encourager le développement des études permettant d'accompagner la compréhension et la prise de décision</li> <li>• Proposer des espaces rassemblant tous les acteurs</li> <li>• Favoriser le déploiement de réseaux d'entraide et de partage autour des projets et de l'ingénierie territoriale</li> <li>• Promouvoir et développer les outils d'appui au développement des projets</li> <li>• Valoriser les initiatives, les actions du SDSF et partager les ressources utiles</li> </ul>
<p>PILOTE DE LA FICHE</p>	<p>Caf – Conseil départemental</p>
<p>ACTEURS PRINCIPAUX</p>	<p>Communes</p>
<p>INDICATEURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluations globales</li> </ul>
<p>QUELQUES ACTIONS CLÉS ISSUES DU RÉFÉRENTIEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'un inventaire des ressources méconnues (observatoires intercommunaux, laboratoires de recherche, sites ressources ; méthodes, modèles, guides et référentiels)</li> <li>• Identification et appui sur les compétences et les ressources (ingénierie, financière et immobilière) des EPT au bénéfice de développement de projets de services aux familles</li> <li>• Organisation d'une conférence annuelle des services aux familles</li> <li>• Déploiement de temps de rencontre réguliers ouverts à tous les acteurs de la petite enfance autour de thèmes spécifiques</li> <li>• Animation et renforcement du réseau des chargés de coopération (CAF et villes)</li> <li>• Valorisation des contenus numériques disponibles sur <i>monenfant.fr</i>, sur <i>seinesaintdenis.fr</i> et les contenus proposés par les sites municipaux et les partenaires via une page LinkedIn dédiée</li> <li>• Communication sur les réseaux sociaux via les comptes des membres du CDSF</li> </ul>



# ANNEXES

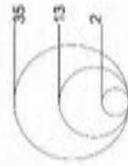
## Annexe 1 : Cartes de référence





# ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (EAJE) EN SEINE-SAINT-DENIS

Nombre d'établissements par commune en 2022 :



## Gestionnaires des établissements par commune :

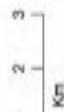
- Départemental
- Communal
- Hospitalier
- Privé - ESS (associations et coopératives)
- Privé - entreprises

## Taux de couverture d'accueil collectif par commune en 2020 :

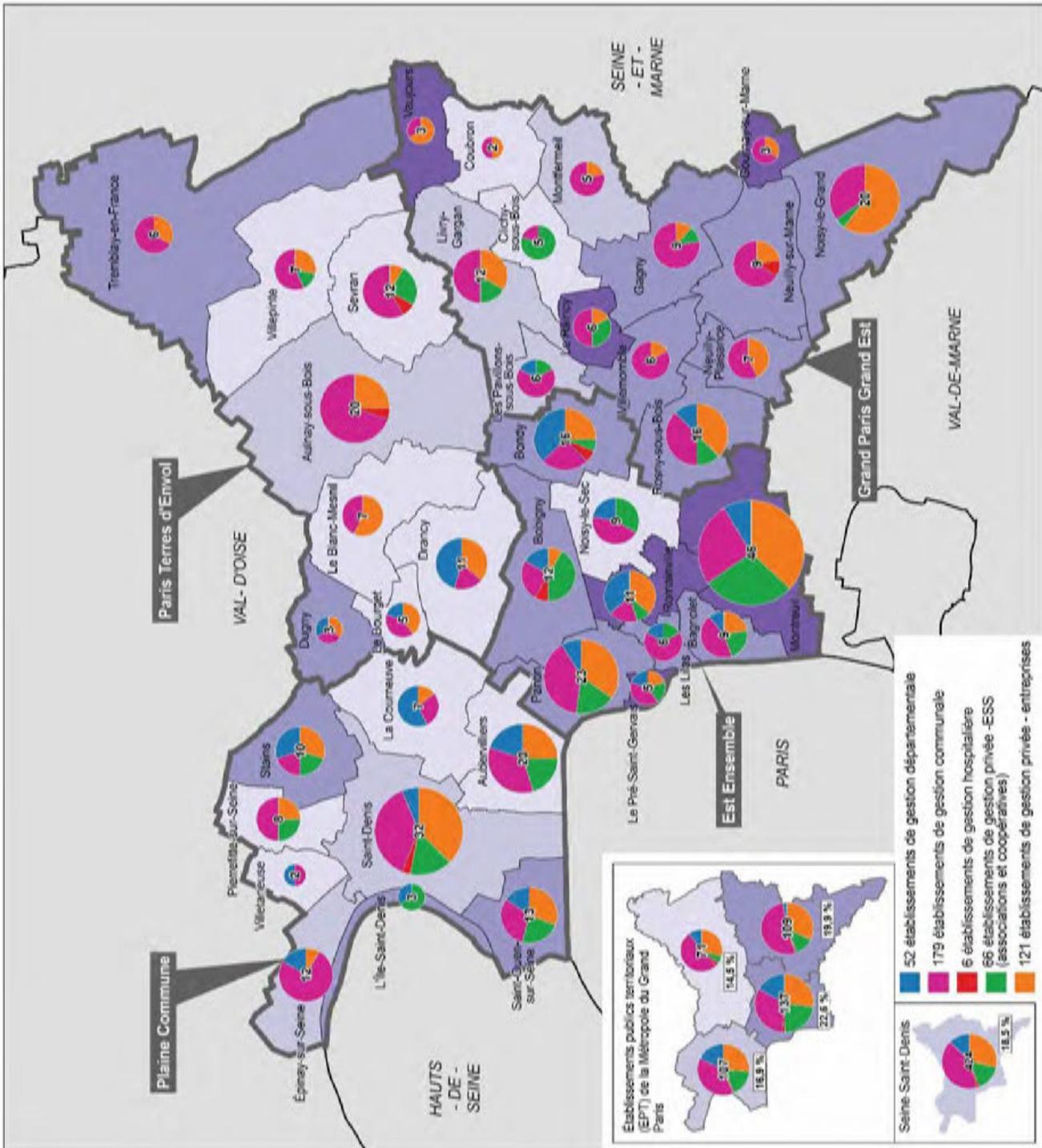
- De 24,4 % et plus
- De 18,6 % à 24,3 %
- De 14,8 % à 18,5 %
- Moins de 14,8 %

## Établissements publics territoriaux (EPT) de la Métropole du Grand Paris

Plan N° 2023/P80  
Sources : CD63/PMI 2022 - CAF 2020



DÉPARTEMENT DE LA SEINE-SAINT-DENIS  
Schéma Départemental Des Services Aux Familles





# MAISONS D'ASSISTANT.E.S MATERNEL.L.E.S EN SEINE-SAINT-DENIS AU 01/01/2024

Nombre de maisons d'assistant-es  
maternel-les par commune au 01/01/2024 :



Nombre de places agréées par commune  
01/01/2024 :



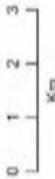
□ Commune sans MAM ouverte

▨ Quartiers prioritaires de la politique  
de la ville 2024

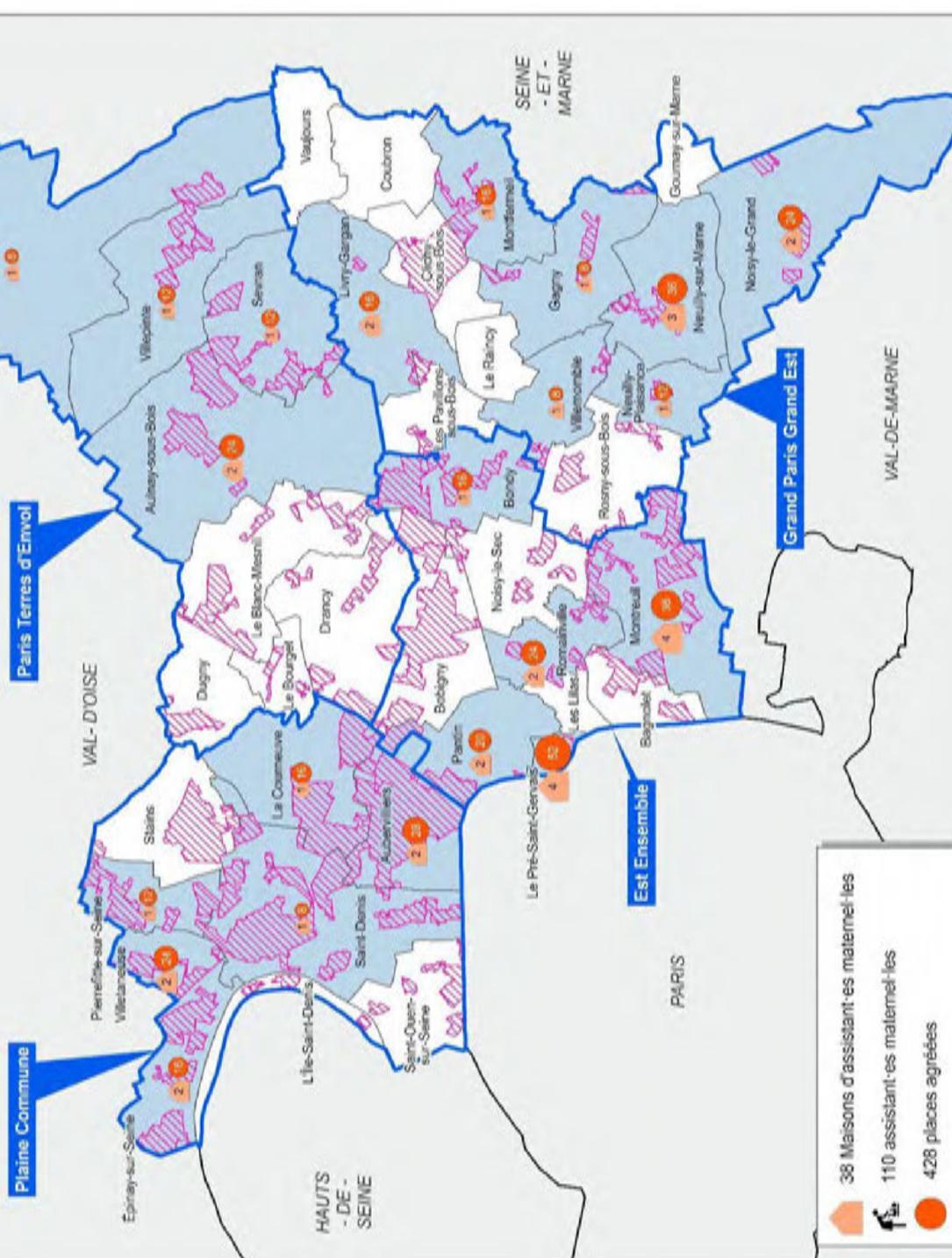
□ Etablissements publics territoriaux (EPT)  
de la Métropole du Grand Paris

Plan N° 2024P28

Sources : CDES/ADDAI



Service de la Géomatique et de l'Information Géographique  
Mars 2024



38 Maisons d'assistant-es maternel-les  
 110 assistant-es maternel-les  
 428 places agréées





# LES DISPOSITIFS CAF DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ EN SEINE-SAINT-DENIS

Les dispositifs CAF de soutien à la parentalité présents sur la communes en 2021 :

-  Centres sociaux
-  Lieux d'accueil Enfants -parents
-  Contrat Local d'Accompagnement Social (CLAS)
-  Réseaux d'Écoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents (REAAP)

Nombre de familles avec enfants de 0 à 5 ans\* par communes :

-  De 5 000 familles et plus
-  De 4 000 à 4 999 familles
-  De 3 000 à 3 999 familles
-  De 2 000 à 2 999 familles
-  De 1 000 à 1 999 familles
-  Moins de 1 000 familles

\* Insee 2018 / traitement CAF 2020

 Établissements publics territoriaux (EPT) de la Métropole du Grand Paris

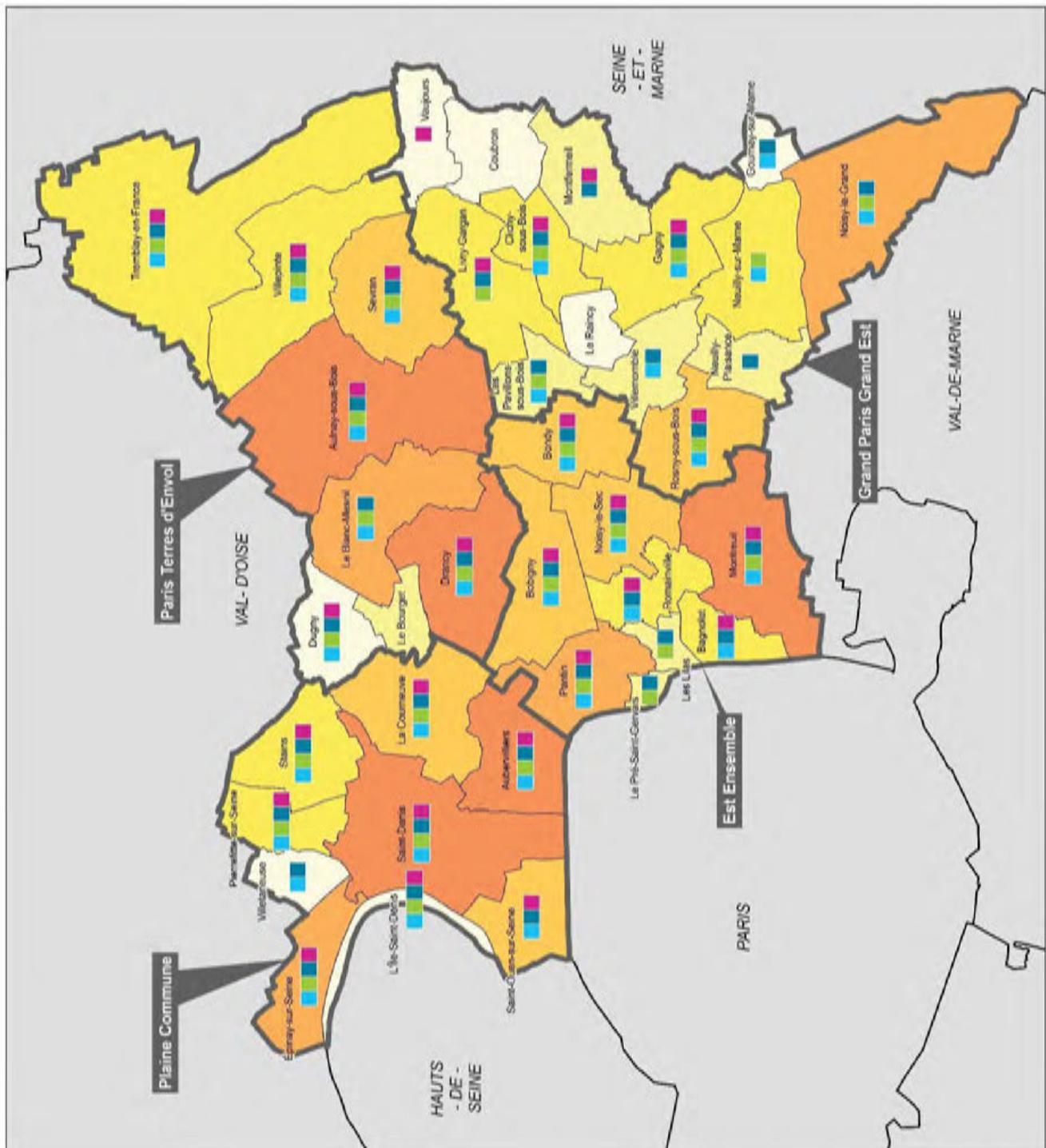
Plan N° 2022P82

Sources : CAF93 2021

Fédération des centres sociaux 2021 - Insee 2018  
CD63



DÉPARTEMENT DE LA SEINE-SAINT-DENIS  
Schéma Départemental Des Services Aux Familles

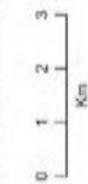




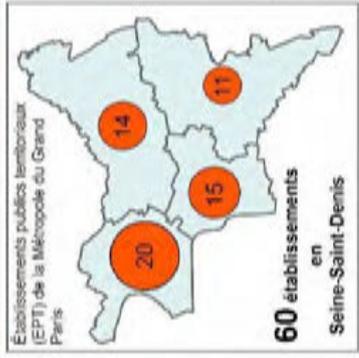
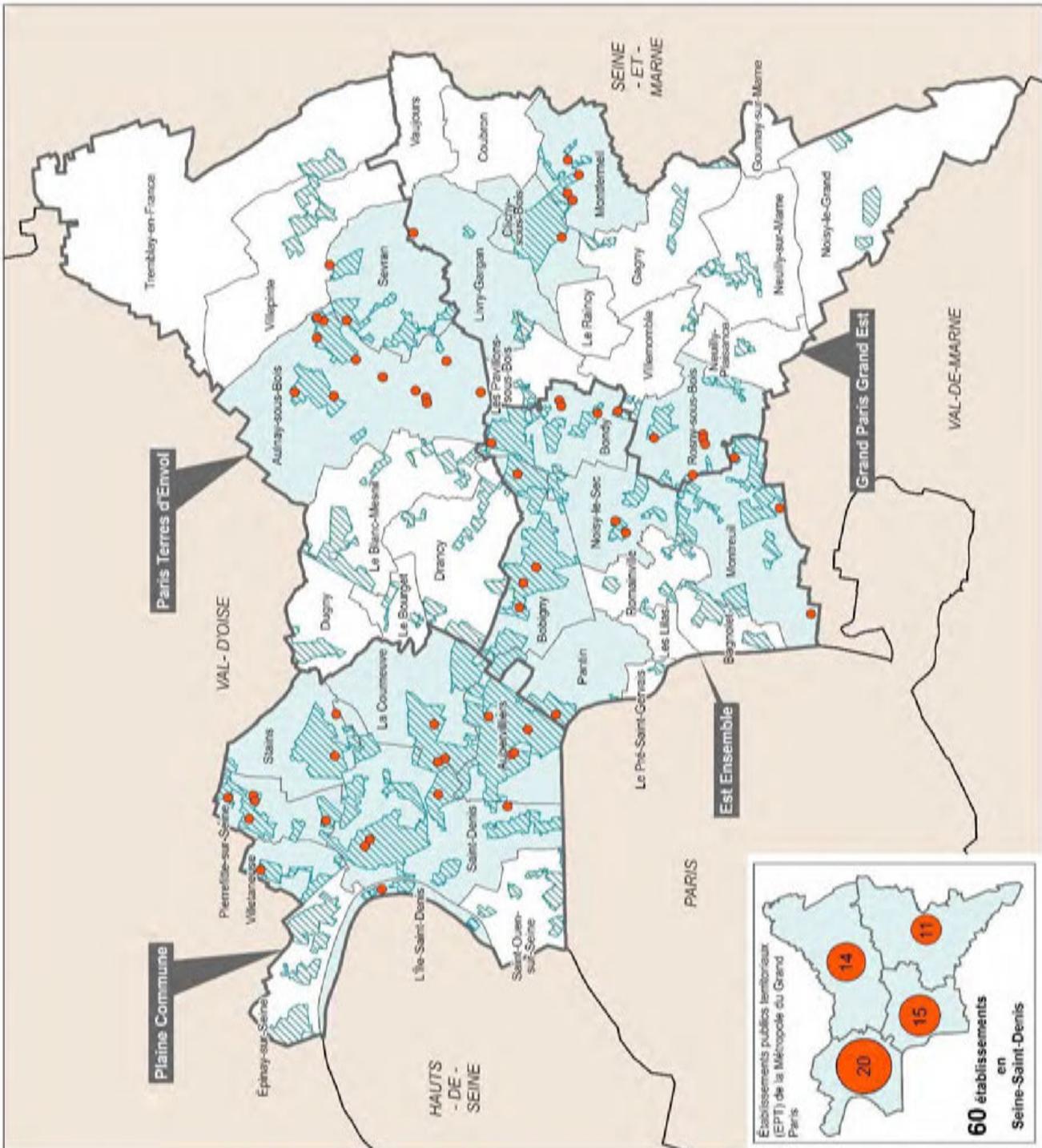
# ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT LABELLISÉS AVIP (À VOCATION D'INSERTION PROFESSIONNELLE) AU 01/01/2024

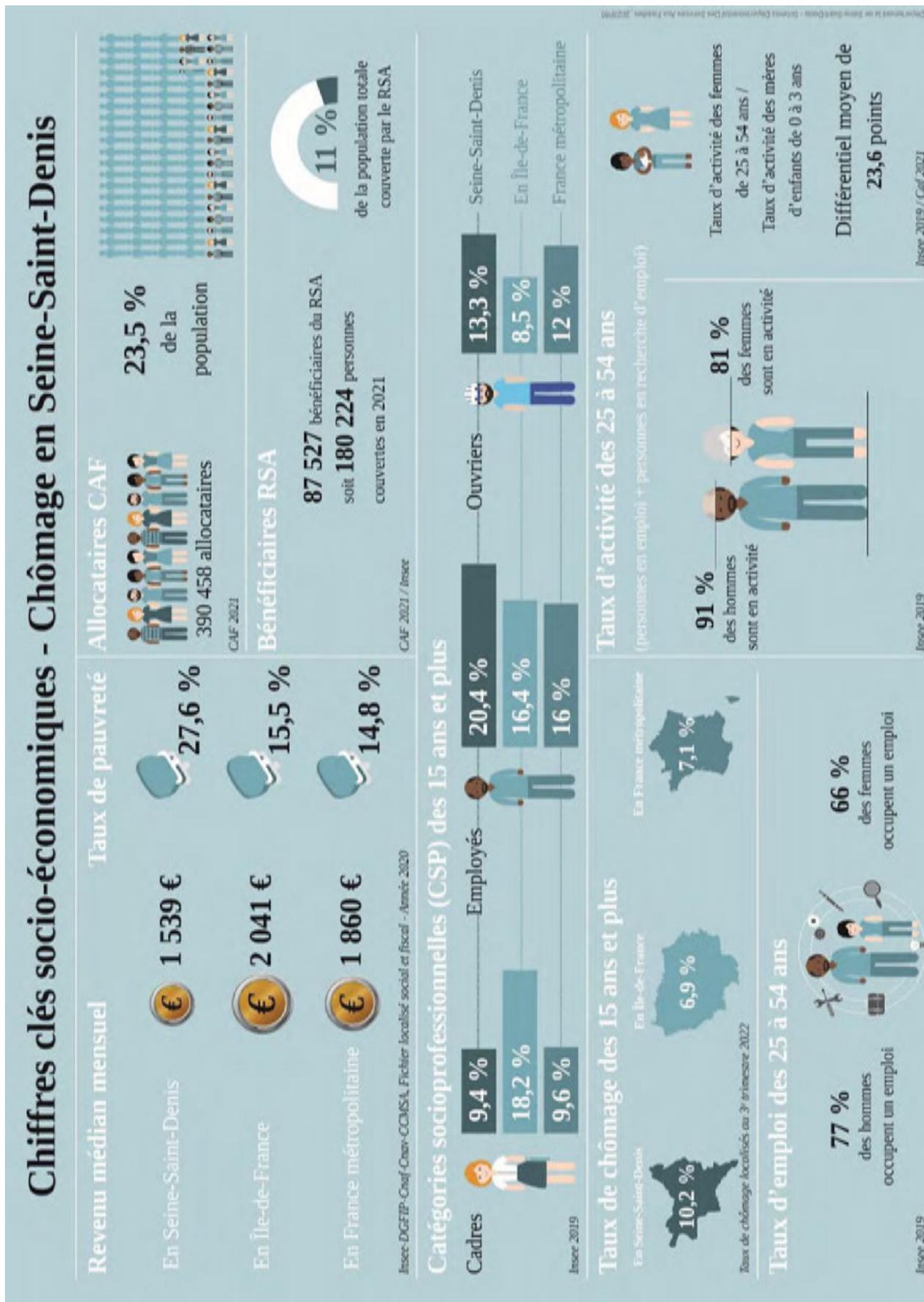
- Établissements labellisés AVIP
- Communes sans établissements labellisés AVIP
- Quartiers prioritaires de la politique de la ville 2024
- Établissements publics territoriaux (EPT) de la Métropole du Grand Paris

Plan N° 2024P30  
Sources : CAF 93 - CD93-PMF



Service de la Géomatique et de l'Information Géographique  
Mars 2024





# Chiffres clés de la petite enfance en Seine-Saint-Denis

## Taux de natalité

(pour mille)



En Seine-Saint-Denis



15,5 ‰



En Île-de-France



13,5 ‰



En France métropolitaine



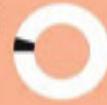
10,7 ‰

Insee 2021

## Enfants de 0 à 3 ans



77 992 enfants



4,7 %

de la population

Insee RP 2019

En Île-de-France

477 074 enfants



3,9 %

de la population

En France métropolitaine

2 202 604 enfants



3,3 %

de la population

## Taux de couverture en mode d'accueil des enfants de 0 à 3 ans

Rappel du calcul du taux de couverture : nombre d'enfants accueillis dans un mode d'accueil individuel + nombre de places dans les accueils collectifs, cette somme est rapportée à l'ensemble des enfants de 0 à 3 ans vivant dans le territoire de référence. Les besoins en mode d'accueil font référence à l'ensemble des enfants de 0 à 3 ans du territoire, peu importe la situation des familles par rapport à l'activité, l'emploi et/ou l'insertion.

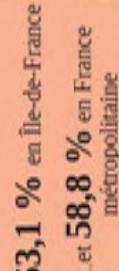
CAF 2020



32,2 %

des besoins en mode d'accueil sont couverts en Seine-Saint-Denis

contre



53,1 % en Île-de-France et 58,8 % en France métropolitaine

## Enfants de 2 à 3 ans



1 235 enfants accueillis en très petite section de maternelle pour l'année scolaire 2020-2021

DSDEN 2020-2021

## Accueil collectif des enfants de 0 à 3 ans



18,50 %

des besoins couverts

CAF 2020



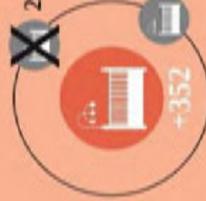
15 678 places

en établissements d'accueil du jeune enfant

En 2022

un gain de 352 places en établissements d'accueil du jeune enfant

CAF et CD 93 2022



## Accueil individuel des enfants de 0 à 3 ans



12,20 %

des besoins couverts

CAF 2020



4 485

assistant.e.s maternel.le.s

CD 93 2022

2,11 enfants

par assistant.e.s maternel.le.s



Une perte de 180

assistant.e.s maternel.le.s

entre 2021 et 2022

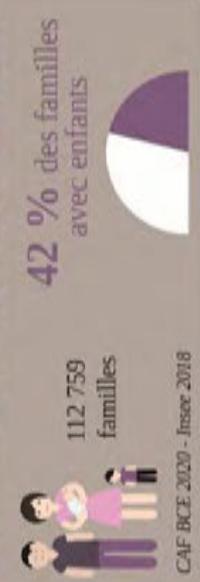
et 1 450 depuis 2015

# Chiffres clés socio-économiques - Familles en Seine-Saint-Denis

## Familles avec enfants de moins de 25 ans



## Familles avec enfants de 0 à 5 ans



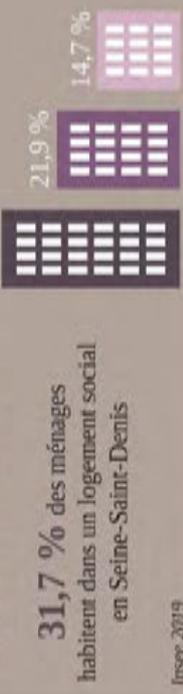
## Familles monoparentales (parmi les familles avec enfants)



## Mortalité infantile (pour 1 000 enfants nés vivants)

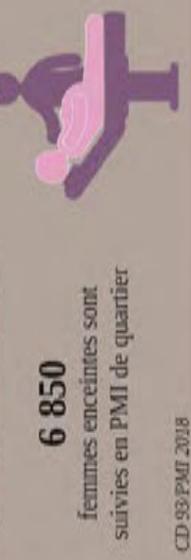


## Logements sociaux

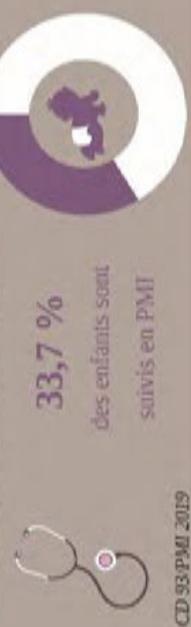


21,9 % des ménages habitent dans un logement social en Île-de-France et 14,70 % en France métropolitaine

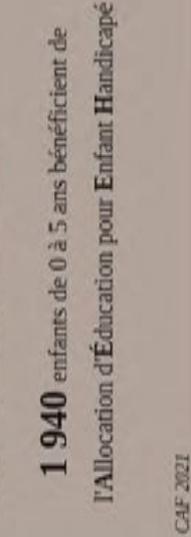
## Femmes enceintes



## Enfants moins de 6 ans



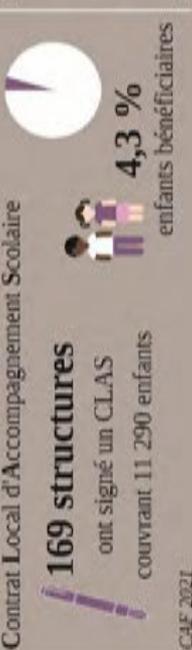
## Bénéficiaires de l'AEEH



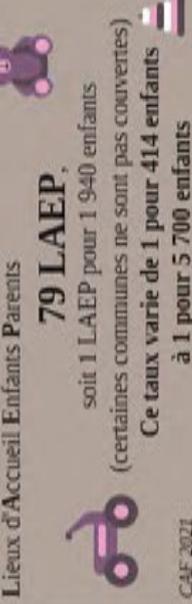
## Recours aux projets REAAP



## Mise en place des CLAS



## LAEP par commune



# Chiffres clés insertion et petite enfance en Seine-Saint-Denis

## Enfants de 0 à 3 ans



\*Bas revenus : cet élément est construit à partir de l'Enquête Revenus Fiscaux et sur la base de 60% d'un revenu médian par unité de consommation  
BRSA : enfants vivant dans un foyer bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA)

## Foyers monoparentaux



Insee RP 2019 - CAF 2019

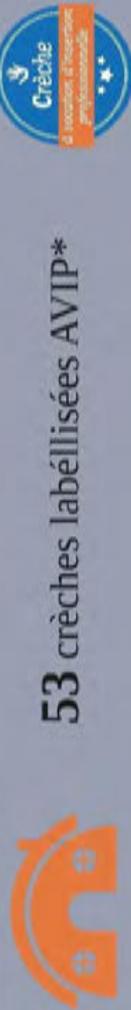
## Accueil des enfants de moins de 6 ans de familles pauvres



Nombre d'enfants (distincts) de moins de 6 ans inscrits sur les registres de présence de l'équipement au moins une fois dans l'année entre le 01/01 et 31/12 de l'année, sous le seuil de pauvreté qui se voit appliquer une tarification inférieure à 1 euro.

CAF 2020

## Crèches AVIP



CAF 2022

\*Crèches à vocation d'insertion professionnelle

## Annexe 3 : Règlement du CDSF

Vu l'ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles

Vu le décret n°2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel

Vu le décret n°2022-1772 du 30 décembre 2022 relatif aux expérimentations dans le domaine des services aux familles, aux établissements d'accueil de jeunes enfants et aux comités départementaux des services aux familles

Vu la circulaire n°DGCS/SD2C/2022/163 du 21 juillet 2022 relative à la mise en œuvre des comités et des schémas départementaux des services aux familles

Vu l'arrêté n°2022-0858 portant nomination des membres du comité départemental des services aux familles par le Préfet de la Seine-Saint-Denis

Le Comité départemental des services aux familles élabore son règlement intérieur, adopté en séance plénière à la majorité simple.

### Article 1 – Compétences du CDSF

#### 1. Missions

Le Comité départemental des services aux familles est une instance de réflexion, de conseil, de proposition et de suivi concernant toutes questions relatives à l'organisation, au fonctionnement, au maintien et au développement des services aux familles et pour l'amélioration de la qualité en application de la charte nationale d'accueil du jeune enfant et de la charte nationale de soutien à la parentalité.

Il recueille les données relatives à la mise en œuvre de l'article L.214-7 du Code de l'action sociale et des familles et émet des propositions, notamment de partenariats, afin de favoriser l'accès des personnes en difficultés ou en situation d'insertion professionnelle à des solutions d'accueil pour leurs enfants.

Il organise la coordination de ses membres pour en améliorer l'efficacité dans les champs suivants :

Le développement et le maintien des services aux familles ;

L'information et l'accompagnement des assistant.es maternel.les et des candidat.es potentiel.les à l'exercice de ce métier ;

L'information et l'orientation des familles sur les modes d'accueil du jeune enfant et sur les services de soutien à la parentalité ;

L'organisation des transitions entre les modes d'accueil du jeune enfant, école et accueil péri et extrascolaire ainsi qu'avec les services et établissements médico-sociaux ;

La formation des professionnel.les de l'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité ;

L'information des employeurs sur les politiques d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité.

Le CDSF est également chargé de suivre les expérimentations prévues par le décret n°2022-1772 sur une durée de 5 ans, concernant :

L'organisation par le conseil départemental, une commune, un établissement public de coopération intercommunale, une agence régionale de santé, une caisse d'allocations familiales ou une personne physique ou morale de droit privé, dans le cadre d'une convention avec les autorités compétentes, de services d'accompagnement en santé et accueil inclusif du jeune enfant pour les assistant.e.es maternel.le.s ; d'un réseau territorial de référents en santé et accueil inclusif intervenant auprès des EAJE et des assistant.e.es maternel.le.s.

L'organisation par le conseil départemental, un établissement public de coopération intercommunale ou une commune, de temps d'analyse de pratiques professionnelles ou des journées pédagogiques à l'attention des assistant.e.es maternel.le.s, répondant à l'exigence d'amélioration continue des pratiques professionnelles dans le cadre du renouvellement de l'agrément.

Le CDSF accompagne le déploiement et collecte toutes les données nécessaires au comité national pour établir le bilan de telles expérimentations. A ce titre, il est chargé de :

Lancer des appels à participation aux expérimentations ;

Accompagner les acteurs locaux participant aux expérimentations, notamment en organisant des échanges avec eux et entre eux ;

Assurer le suivi de la mise en œuvre de l'expérimentation et de ses résultats ;

Transmettre au comité national d'évaluation un bilan des expérimentations comprenant la liste des personnes et autorités conduisant une expérimentation, annexé à la synthèse des travaux qu'il transmet annuellement.

## 2. Le Schéma départemental des services aux familles

Le Comité départemental des services aux familles établit un schéma départemental des services aux familles (SDSF), ayant pour objet d'évaluer l'offre et les besoins territoriaux en matière de services aux familles et de définir des actions complémentaires.

*Le SDSF modifie et actualise le Schéma départemental petite enfance et parentalité signé le 21 septembre 2020, pour la période 2020-2024 par la Préfecture, le Conseil départemental et la CAF, conformément aux nouvelles exigences des services aux familles (cf Décret n°2021-1644), dans un délai de 1 an à compter de la publication de l'arrêté préfectoral de nomination des membres.*

Il comporte les éléments suivants :

Un diagnostic territorialisé de l'offre et des besoins d'accueil du jeune enfant, de soutien à la parentalité et de formation professionnelle initiale et continue des professionnel.les de l'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité ;

Un plan d'actions départemental organisant le maintien, le développement, la diversification, la complémentarité et la coordination de l'offre d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité. **Ce plan d'action est agile et révisable annuellement afin d'intégrer de nouvelles priorités territoriales et nationales ;**

Une synthèse d'indicateurs communs à tous les départements.

Le 1<sup>er</sup> SDSF est élaboré pour la période 2023-2026 ; les suivants pour une durée de 6 ans, en synchronisation avec les mandats municipaux.

## Article 2 – Composition du CDSF

### 1. Composition

La composition du Comité départemental des services aux familles est établie conformément au décret n°2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel. L'arrêté préfectoral n°2022-0858 précise la composition.

Le CDSF est présidé par le représentant ou la représentante de l'Etat dans le département.

Les vice-président.es sont :

Le président ou la présidente du Conseil départemental ou un conseiller – une conseillère départementale désignée ;

Un maire – une maire ou président - présidente d'établissement public de coopération intercommunale du département, désigné.e par l'Association des maires ;

Le président ou la présidente du Conseil d'administration de la Caisse d'allocations familiales ou un administrateur – une administratrice.

Il est composé notamment, des représentant.es des collectivités territoriales, des services de l'Etat, de la CAF et de la MSA, d'associations, de gestionnaires et de professionnel.les concerné.es par les services aux familles, ainsi que des représentant.es d'usagers et d'usagères et des représentant.es des particuliers employeurs.

Le Bureau en lien avec le secrétariat général peut, selon l'ordre du jour, convier d'autres partenaires lors des séances plénières, régulièrement ou ponctuellement.

### 2. Exercice du mandat

La liste des membres du CDSF est arrêté par le président ou la présidente du comité, après avis des vice-président.es, tous les 6 ans, excepté pour le 1<sup>er</sup> CDSF dont le mandat court de 2023 à 2026.

Pour chacun des membres désignés, un suppléant est désigné dans les mêmes conditions.

Le mandat des membres du CDSF est de 6 ans renouvelable. Il prend fin si le membre perd la qualité au titre de laquelle il ou elle a été désigné.e, ou s'il démissionne ou décède avant l'expiration de son mandat. Dans ces cas, il est pourvu à son remplacement dans un délai d'un mois. Le mandat de son remplaçant ou sa remplaçante prend fin à la date à laquelle aurait cessé celui du membre qu'il ou elle a remplacé.

Les membres du CDSF exercent leur mandat à titre gratuit.

## **Article 3 – Modalités de fonctionnement du CDSF**

### **1. Organisation du comité**

Le président ou la présidente convoque le CDSF pour une première séance plénière dans les huit mois suivant l'arrêté de nomination de ses membres.

Le Comité départemental des services aux familles se réunit autant que nécessaire et au moins une fois par an en séance plénière sur convocation de son président ou sa présidente, à son initiative, de l'un ou l'une des vice-président.es ou d'un tiers de ses membres<sup>1</sup>.

La convocation de son président ou sa présidente est accompagnée de l'ordre du jour. L'invitation est adressée à l'ensemble des membres 1 mois avant la date de la réunion. Les documents de travail peuvent être envoyés aux membres jusqu'à 15 jours avant la date de la réunion.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le Bureau, composé par le président ou la présidente et les vice-président.es (cf point 4 – autres instances).

Des questions peuvent être inscrites à l'ordre du jour par les membres du CDSF :

A la demande écrite de l'un ou l'une des membres, adressée au président ou à la présidente du CDSF, copie au secrétariat général, au minimum 15 jours avant la séance plénière ;

Ou en séance, sur proposition du président ou de la présidente, ou d'un ou une vice-président.e.

### **2. Déroulement des séances du comité**

Le président ou la présidente du CDSF a en charge la tenue du comité et veille à l'application du règlement intérieur. Les vice-président.es peuvent se suppléer entre eux<sup>2</sup>.

Le CDSF peut valablement se réunir en présence de la majorité de ses membres : le quorum est fixé à la majorité simple. Les avis ou approbations sont pris à main levée et à la majorité simple. En cas d'égalité, la voix du président ou de la présidente est décisive.

Chaque membre peut déléguer son droit de vote à un mandataire faisant partie de la même catégorie de membres (par exemple, un représentant d'EAJE ne peut donner pouvoir qu'à un autre représentant d'EAJE).

Le pouvoir doit être signé et envoyé par mail scanné par le délégataire au secrétariat général.

### **3. Secrétariat général**

Le secrétariat général du CDSF est confié à un représentant ou une représentante de la CAF. Il est force de proposition des travaux et garant du respect des procédures définies par le règlement intérieur. Il est notamment en charge de l'organisation du comité, de la rédaction des documents formalisant son organisation interne ainsi que de l'élaboration des schémas et de leur évaluation.

---

<sup>1</sup> Décret n° 2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel

<sup>2</sup> Cette mention est issue de la circulaire DGCS du 21/07/22 « Il est recommandé de prévoir dans le règlement intérieur que les vice-présidents peuvent se suppléer entre eux. »

Le secrétariat général du CDSF est assuré en pilotage par le Sous-Directeur en charge du développement territorial à la CAF et à l'échelle opérationnelle par le Pôle innovation petite enfance et parentalité.

Le Secrétariat général ne prend pas part au vote.

#### **4. Autres instances**

##### ***a. Bureau***

Le Bureau est composé du président ou de la présidente, et vice-président.es.

Le Bureau s'appuie sur les travaux et le suivi effectués par le secrétariat général, ainsi que sur les productions et résultats des groupes de travail thématiques.

Le Bureau se réunit autant que nécessaire.

##### ***b. Groupes de travail thématiques***

Le CDSF met en place des groupes de travail, organisés par le secrétariat général. Leurs thématiques sont validées en séances plénière et renouvelées annuellement (poursuite ou clôture des travaux).

Chaque groupe de travail a en charge :

L'élaboration d'une feuille de route annuelle en cohérence avec les décisions et priorités identifiées en séance plénière du CDSF ;

Le lancement et le suivi des actions / productions concernant sa thématique ;

La préparation des éléments de bilan de son groupe pour le Bureau.

La composition des groupes de travail s'appuie sur les membres du CDSF. Le cas échéant, le secrétariat général peut solliciter des personnalités extérieures : commissaire régionale à la lutte contre la pauvreté, délégué.e départemental.e aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes, les directions régionales aux affaires culturelles, Pôle Emploi, des représentant.es de la société civile, des chercheurs, des habitant.es...

Les groupes de travail se réunissent selon leur propre organisation.

Conférence annuelle des services aux familles

En s'appuyant sur l'expérience des précédents schémas départementaux de la petite enfance et de la parentalité en Seine-Saint-Denis, une conférence des services aux familles se tient annuellement. Elle est organisée par le secrétariat général, son programme étant validé par le Bureau. Elle a pour cible l'ensemble des professionnel.les concerné.es du territoire. Elle permet de présenter un état d'avancement du schéma, des points d'actualité ; de mettre en avant des projets, expérimentations, apports scientifiques et débats afin de contribuer à l'émergence d'une culture commune dans son domaine, de valoriser la multiplicité des initiatives et l'engagement des acteurs et actrices du territoire.

#### **Article 4 – Dispositions diverses**

##### **Révision du règlement intérieur**

Le règlement intérieur est soumis à révision le cas échéant dans le cadre de la séance plénière du CDSF.

## Annexe 4 : Chartes nationales

### Charte nationale d'accueil du jeune enfant

Depuis l'ordonnance des services aux familles du 19 mai 2021, la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant est une référence commune à tous les modes d'accueil du jeune enfant (article L214-1-1 du Code de l'action sociale et des familles).

#### 10 grands principes pour grandir en toute confiance

1. Pour grandir sereinement, j'ai besoin que l'on m'accueille quelle que soit ma situation ou celle de ma famille.
2. J'avance à mon propre rythme et je développe toutes mes facultés en même temps : pour moi, tout est langage, corps, jeu, expérience. J'ai besoin que l'on me parle, de temps et d'espace pour jouer librement et pour exercer mes multiples capacités.
3. Je suis sensible à mon entourage proche et au monde qui s'offre à moi. Je me sens bien accueilli quand ma famille est bien accueillie, car mes parents constituent mon point d'origine et mon port d'attache.
4. Pour me sentir bien et avoir confiance en moi, j'ai besoin de professionnel.les qui encouragent avec bienveillance mon désir d'apprendre, de me socialiser et de découvrir
5. Je développe ma créativité et j'éveille mes sens grâce aux expériences artistiques et culturelles. Je m'ouvre au monde par la richesse des échanges interculturels.
6. Le contact réel avec la nature est essentiel à mon développement.
7. Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.les qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité.
8. J'ai besoin d'évoluer dans un environnement beau, sain et propice à mon éveil.
9. Pour que je sois bien traité, il est nécessaire que les adultes qui m'entourent soient bien traités. Travailler auprès des tout-petits nécessite des temps pour réfléchir, se documenter et échanger entre collègues comme avec d'autres intervenants.
10. J'ai besoin que les personnes qui prennent soin de moi soient bien formées et s'intéressent aux spécificités de mon très jeune âge et de ma situation d'enfant qui leur est confié par mon ou mes parents.

## Charte nationale de soutien à la parentalité

La Charte nationale de soutien à la parentalité est prévue par l'ordonnance du 19 mai 2021, relative aux services aux familles, modifiée par l'arrêté du 29 juillet 2022. Il s'agit d'un texte fondateur pour l'ensemble du secteur, qui fixe **huit principes** qui devront s'appliquer aux actions de **soutien à la parentalité**. Elle pose également les conditions d'une identité professionnelle partagée en faveur d'un accompagnement des familles tout en respectant leur diversité.

**Les services de soutien à la parentalité sont définis comme « toute activité consistant, à titre principal ou à titre complémentaire d'une autre activité, notamment celle d'accueil du jeune enfant, à accompagner les parents dans leur rôle de premier éducateur de leur enfant, notamment par des actions d'écoute, de soutien, de conseils et d'information, ou à favoriser l'entraide et l'échange entre parents. Une charte nationale de soutien à la parentalité, prise par arrêté du ministre chargé de la famille, établit les principes applicables aux actions de soutien à la parentalité ».** [Article L. 214-1-2 du code de l'action sociale et des familles.]

### 8 grands principes pour accompagner les parents

1. **Reconnaître et valoriser prioritairement les rôles, le projet et les compétences des parents** : les interventions s'appuient sur les ressources et capacités des parents. Elles se construisent avec eux. Elles nécessitent bienveillance et écoute, sans jugement, préjugé, injonction, ni obligation. Elles encouragent l'entraide entre pairs.
2. **S'adresser à toutes les familles quels que soient la situation familiale, le milieu social, l'environnement, le lieu de résidence, la présence d'un handicap ou les références culturelles** : les interventions de soutien à la parentalité doivent être accessibles à toutes les familles, sur tout le territoire, dans une perspective universaliste, tout en prenant en compte la singularité de chaque parent.
3. **Accompagner les parents en intégrant dans cette démarche toutes les dimensions et l'ensemble du contexte de la vie familiale**, pour le bien-être de l'enfant et des parents eux-mêmes, et quel que soit l'âge de l'enfant.
4. **Proposer un accompagnement et un soutien dès avant l'arrivée de l'enfant et jusqu'à son entrée dans la vie adulte** : agir tôt permet de prévenir, anticiper et mieux repérer les situations de vulnérabilités ou les difficultés.
5. **Respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la parentalité et au sein de la sphère familiale** : les actions de soutien à la parentalité et l'accompagnement des parents veillent à ne pas véhiculer de stéréotypes sur les relations entre parents ou entre les enfants.
6. **Quelles que soient les configurations familiales, permettre à chaque parent d'occuper, dans la mesure du possible, sa place dans le développement de l'enfant**. En outre, et parce que les parents ne sont pas les seuls impliqués dans le quotidien des soins et de l'éducation des enfants, d'autres personnes ressources dans l'environnement familial peuvent être concernées par les actions de soutien à la parentalité : grands-parents, beaux-parents, familles recomposées...
7. **Proposer des interventions diverses (collectives ou individuelles, dans des lieux dédiés, itinérants ou au domicile...) accessibles à toutes les familles sur l'ensemble du territoire et respectueuses des principes de neutralité politique, philosophique, et confessionnelle** : les services, ressources et modes d'action variés mis à disposition des familles sont tous légitimes dès lors qu'ils répondent à un besoin identifié et qu'ils explicitent les approches et objectifs qui les sous-tendent. Ils s'inscrivent dans une démarche d'évaluation pensée en amont et qui intègre la temporalité nécessaire à l'établissement d'un lien de confiance. Les parents y sont associés comme ils le sont à la définition des actions.
8. **Garantir aux personnes qui recourent à une action de soutien à la parentalité que les bénévoles ou professionnels qui interviennent dans ce cadre** : ont une compétence ou bénéficient d'une formation dans ce domaine ; et disposent de temps de partage d'expérience et d'analyse des pratiques.

## Annexe 5 : Liste des acronymes

ABS	Analyse des Besoins Sociaux
AMF	Association Départementale des Maires du Département de Seine Saint Denis
APUR	Atelier Parisien d'Urbanisme
ASE	Aide Sociale à l'Enfance
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CCMSA	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
CDSF	Comité départemental des services aux familles
CLAS	Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité
CMG	Complément Mode de Garde
CNAF	Caisse Nationale des Allocations Familiales
CNAV	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
COG	Convention d'Objectifs et de Gestion
CPOG	Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Gestion
CTG	Convention Territoriale Globale
DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
DEF	Direction de l'Enfance et de la Famille du Conseil départemental
DEIAT/DIEESS	Direction de l'Emploi de l'Insertion et de l'Attractivité Territoriale devenue Direction de l'Insertion, de l'Emploi, de l'Economie Sociale et Solidaire du Conseil départemental
DGFIP	Direction Générale des Finances Publiques
DLA	Dispositif Local d'Accompagnement
EAJE	Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant
EPT	Etablissement Public Territorial
FEPEM	Fédération des Parents Employeurs
FME	Fonds pour la Modernisation des Etablissements
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
IGF	Inspection Générale des Finances
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
LAEP	Lieu d'Accueil Enfant Parent
MAM	Maisons d'Assistant.es maternel.les
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MGP	Métropole du Grand Paris
ODDS	Observatoire Départemental des Données Sociales
PAJE	Prestation d'Accueil du Jeune Enfant
PLFSS	Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale
PMI	Protection Maternelle et Infantile
PST	Projet Social de Territoire
PSU	Prestation de Service Unique
PTSM	Projet Territorial de Santé Mentale

SAJ	Services d'accueil de jour
SDPEP	Schéma Départemental Petite Enfance et Parentalité
SDSF	Schéma Départemental des Services aux Familles
SPPE	Service public de la petite enfance
TPS	Très Petite Section de l'école maternelle



SCHÉMA DÉPARTEMENTAL  
DES SERVICES AUX FAMILLES 2024-2026  
MISE À JOUR : JUIN 2024