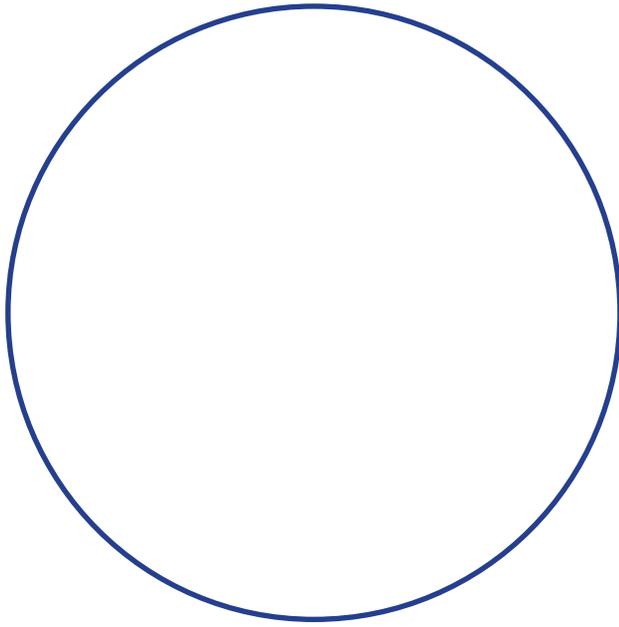


**Accord cadre Régional
de développement de l'emploi
et des compétences
pour la petite enfance
2017-2020**



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Nullam ut bibendum velit, vitae ullamcorper lectus. Donec pharetra ligula at augue elementum posuere. Nulla lobortis congue ante eget placerat. Fusce ipsum justo, hendrerit ac vehicula nec, ullamcorper lacinia eros. Maecenas tempus mollis lectus, laoreet varius ipsum blandit eget. Mauris rhoncus finibus condimentum. Maecenas ante tortor, dignissim vitae fringilla eu, pharetra at nibh. In facilisis neque in nulla volutpat, quis interdum ligula pulvinar. Sed at lectus in metus fermentum volutpat nec id nunc. Praesent felis lacus, dapibus vel congue nec, mollis dapibus dui. Duis porta neque eu nisi egestas euismod. Maecenas at magna lacus. Fusce fringilla ante vel tellus convallis bibendum.

In quis ex at lorem lacinia tristique ac a velit. Curabitur sit amet risus ut nunc luctus dapibus. Pellentesque metus dolor, ultricies eu malesuada sit amet, suscipit et risus. Interdum et malesuada fames ac ante ipsum primis in faucibus. In hac habitasse platea dictumst. Aenean id pellentesque erat. Aliquam vel aliquam neque, id egestas odio. Curabitur convallis lacinia nisl vitae tincidunt. Vivamus ac est congue, cursus odio vel, commodo est. Vivamus ultricies ac lacus in lacinia. Curabitur vulputate lectus ac fringilla tincidunt. Aliquam a urna lobortis, faucibus neque in, volutpat felis. In vehicula, nibh quis pharetra consequat, tortor purus molestie turpis, et tincidunt magna augue eu ante. Aenean eu aliquam risus.



SOMMAIRE

Exposé des motifs :

1) les données issues du diagnostic réalisé dans le cadre du Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF)

p6

Exposé des motifs :

2) les enjeux emploi/formation repérés dans la Monographie réalisée par Uniformation

p7

Exposé des motifs :

3) l'apport complémentaire des membres du groupe de travail

p8

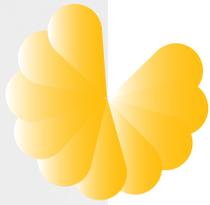
Exposé des motifs :

4) le classeur sectoriel petite enfance réalisé par le Carif-Oref de la Réunion

p8

L'accord cadre (9 articles)

p9



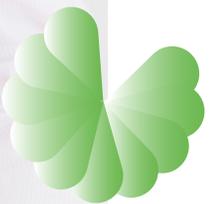
fiche action 1
p18



fiche action 2
p20



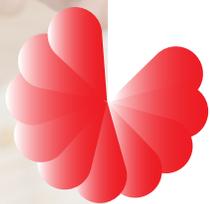
fiche action 3
p22



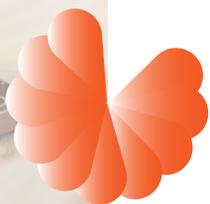
fiche action 4
p24



fiche action 5
p26



Signataires -
p28



Annexes
p30



Vu le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) adopté le 28 octobre 2011, portant sur la période 2011/2015 ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu l'accord cadre national d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) pour la petite enfance 2015-2018 du 16 février 2015 ;

Vu le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales adopté en commission permanente du Conseil Régional en date du 1er septembre 2015 ;

Vu le Schéma Départemental des Services aux Familles portant sur la période 2014 /2017 ;

Vu le Plan Régional de Santé au Travail pour la période 2016-2020 ;

Vu le Plan de Relance Régional II du Conseil Régional pour la période 2016-2021 ;

Vu le Protocole d'accord entre le Ministère de la culture et de la communication et le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes pour l'éveil artistique et culturel des jeunes enfants du 20 mars 2017 ;

Vu l'avis de la Commission Permanente du Conseil Régional en date du



Exposé des motifs :

1) Les données issues du diagnostic réalisé dans le cadre du Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF)

Le Schéma Départemental des Services aux Familles 2014-2017 a permis de produire un diagnostic détaillé sur le secteur de la petite enfance. Quelques éléments suffisent à mettre en exergue les singularités du territoire et les défis à relever, ce qui permet d'étayer en partie la mise en place de ce plan d'action régional.

Des fragilités sociales plus intenses :

- Un taux de pauvreté de 42% largement supérieur à celui observé pour la France métropolitaine (14,2%),
- Un taux de chômage de la population de 22,4 % (10.6 % en Métropole),
- Un taux d'illettrisme de 22,6% (7% en Métropole),
- Un taux de familles monoparentales supérieur de 10 points à celui de la Métropole (29,5 % contre 10 %),
- Un retard conséquent avec la Métropole, de fortes inégalités territoriales en matière d'équipements petite enfance.

Du retard à rattraper :

- Un taux de couverture global de solutions d'accueil et de garde individuelles et collectives du jeune enfant 29,5 % à La Réunion au 31/12/2016 très éloigné de la moyenne (56,1 % en Métropole) malgré un effort important depuis 2008 dans le cadre du plan crèche départemental (source Schéma Départemental de Services aux Familles)
- Des inégalités infra départementales, avec un taux de couverture allant de 15 à 44 %, en faveur des communes du littoral fortement urbanisées (source Schéma Départemental de Services aux Familles),
- Environ 30 % des 1 478 assistantes maternelles agréées au 31/12/2016 n'exercent pas d'activité pour 4 396 places.

De fortes contraintes et des opportunités à intégrer :

- La baisse des ressources financières des institutions, des collectivités et la forte dynamique à la hausse des dépenses sociales,
- La baisse des prestations sociales destinées aux familles (baisse du quotient familial, indexation de la prime de naissance sur les ressources, ...) et des aides à l'embauche (fin des exonérations de charges sociales avec le CESU, relèvement des barèmes de cotisations, ...)
- La complexification des règles de gestion des établissements d'accueil et structures de garde individuelle d'enfants à domicile nécessitant un renforcement des compétences professionnelles,
- La fragilisation de la situation financière de certaines structures d'accueil et de garde d'enfants à domicile menaçant leur pérennité,
- La tension sur le recrutement avec la nécessité d'anticiper l'accès à l'emploi et de susciter des vocations pour les métiers de la petite enfance : environ 150 nouveaux postes étant à pourvoir chaque année (éducateurs de jeunes enfants, puéricultrices, personnel d'encadrement, personnel de service et administratif principalement),
- Des dynamiques partenariales déjà en place, qui restent néanmoins à consolider sur la durée.



Exposé des motifs : 2) les enjeux emploi/formation repérés dans la Monographie réalisée par Uniformation

Uniformation, OPCA de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial a mené une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des structures associatives de la petite enfance entre 2012 et 2014. L'étude datant de 2012 permet de conforter les difficultés exprimées par les employeurs lors des réunions de préparation de ce plan d'action.

L'étude relève des problématiques emploi-formation auquel les structures « employeurs » déclarent faire face :

- Peu de structuration de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial : si un syndicat de structures associatives et publiques est représentatif (près de 80 structures adhérentes, dont un SCIC), il se concentre sur les sujets de financement et de réglementation (la PSU, lien avec la CAF). Il a encore peu investi le champ de l'emploi et de la formation. Par ailleurs, il convient de noter qu'une Fédération représentative des structures entrepreneuriales et associatives de services à la personne (accueil collectif et garde à domicile) a lancé le premier incubateur de structures en France ;
- Insuffisance de structures de formation spécialisées et reconnues sur les personnels de direction et d'encadrement.
- Méconnaissance et manque de lisibilité des dispositifs de financements de formation et de gestion RH, et sous-utilisation de ceux-ci, notamment pour les petites structures (moins de 10 salariés).
- La « culture formation » reste à développer, étant perçue essentiellement sous l'angle d'une approche réglementaire.
- Une demande de renforcement des structures sur l'axe professionnalisant des équipes :
 - ⇒ Gestionnaires de structures : aspects règlementaires et financiers, management et communication ;
 - ⇒ Personnel de direction : animation, management et communication, logiciel Noé, conduite de projets ;
 - ⇒ Personnel d'animation : Relation famille, Relation enfant, animation pédagogique, accueil de publics spécifiques, VAE ;
 - ⇒ Pour l'ensemble du personnel : des formations permettant des échanges de pratiques et des temps de prise de recul semblent nécessaires pour des personnels dont le métier comporte une forte charge mentale, contribuant ainsi à améliorer la qualité de l'accueil.



Exposé des motifs :

3) l'apport complémentaire des membres du groupe de travail

D'autres points ont été évoqués par les membres du groupe de travail qu'il convient de prendre en compte :

- Manque d'attractivité des métiers des structures du Service à la Personne (SAP) et des particuliers employeurs ;
- Peu de lisibilité sur la qualité de l'offre de formation : présence de 1026 organismes de formation sur le territoire. Quatre organismes sont labellisés par les branches professionnelles des assistants maternels et salariés des particuliers employeurs ;
- Le manque de participants aux formations qui oblige à annuler la session alors que la demande existe, compte tenu d'une offre multiple ;
- Des difficultés à mobiliser une partie du personnel (difficultés de mobilité...) ;
- Des difficultés de remplacement des personnels ;
- Des situations financières d'une partie des structures rendent difficile la possibilité de faire partir les salariés en formation et de pérenniser les emplois sous contrats aidés ; (éléments à rajouter en fonction de l'actualité avec potentiellement plus de difficultés à recruter) ;
- Difficulté pour le particulier employeur de remplacer un salarié parti en formation (spécificité du secteur) ;
- Pour l'ensemble du personnel : des métiers comportant une forte charge mentale. Ainsi, des formations permettant des échanges de pratique et des temps de prise de recul apparaissent nécessaires pour contribuer à améliorer la qualité de l'accueil et la prévention des risques psycho-sociaux ;
- Enfin, le besoin exprimé de se mettre en réseau notamment pour les plus petites structures qui nécessitera de prendre en compte la taille et la diversité des structures (statuts juridiques) dans les actions à mettre en œuvre.



Exposé des motifs :

4) le classeur sectoriel petite enfance réalisé par le Carif-Oref de la Réunion

Un classeur sectoriel petite enfance a été réalisé par le Carif-Oref et est mis en annexe de l'accord cadre. Il est composé de différents chapitres :

- Les activités ;
- Les entreprises ;
- Les emplois ;
- Les formations ;
- Les fiches par emploi.



L'accord Cadre

Fort d'une démarche collaborative et partenariale engagée en 2016, les acteurs locaux ont souhaité décliner l'accord cadre national sur le plan régional prenant en compte les problématiques du territoire. Cette convention cadre se déroule sur trois ans, et se concrétise par un plan d'action annuel décidé par l'ensemble des partenaires en chaque début d'année au regard des priorités et des fiches actions.



Art 1 : Champ d'application du plan régional

Le présent accord cadre concerne le champ d'accueil de la petite enfance (de la naissance à 3 ans), à la fois l'accueil collectif (établissements d'accueil des jeunes enfants et l'accueil individuel (assistant(e)s maternel(le)s à son domicile ou en maison d'assistant(e)s maternel (le)s et gardes d'enfants à domicile).

Les employeurs du champ de la petite enfance sont répartis entre des branches différentes.

Les branches du particulier employeur (PE) et des entreprises de services à la personne représentent le champ de l'accueil individuel.

En ce qui concerne l'accueil collectif, outre l'emploi public qui représente une part significative du secteur (34 % des places proposées au 31/12/2016), les gestionnaires des structures privées, qui prennent différentes formes juridiques (associations 45 %, entreprises 20,5 % ...) appartiennent à des branches professionnelles distinctes.

Le présent accord concerne donc les branches suivantes :

- La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (60 places gérées par Croix Rouge Française) ;
- La branche des entreprises de services à la personne ;
- La branche des salariés du particulier employeur (Selon les sources ACOSS en 2015, 1793 PE de gardes d'enfants à domicile) ;
- La branche des assistants maternels du particulier employeur (Selon les sources ACOSS, 4053 PE d'assistants maternels) ;
- Les entreprises de crèches privées à but lucratif (1 235 places gérées par des entreprises de crèches au 31/12/2016 en accueil collectif) ;
- La branche des acteurs du lien social et familial (2 695 places gérées par le secteur associatif) ;
- La branche des crèches communales (1 997 places gérées par les communes, CCAS et CIAS en accueil collectif au 31/12/2016) ;
- A cela s'ajoute une crèche de 60 places gérée par le Département et une halte-garderie de 14 places gérée par les services de l'Etat.

Soit un total de 6 011 places agréées pour 286 Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) et 5846 places pour les particuliers employeurs.



Art 2 : Finalités et objectifs opérationnels

La présente convention cadre concerne la mise en place d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences et de la sécurisation des parcours des salariés, des demandeurs d'emploi intervenant auprès du jeune enfant (de la naissance à 3 ans).

La convention cadre a pour finalités de contribuer aux enjeux de recrutement, de développement des compétences, de ressources humaines et de qualité dans le secteur de la petite enfance, tout en assurant la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une attention particulière sera portée au personnel encadrant et aux gestionnaires. Il s'agira de :

- Augmenter le nombre de professionnels formés, notamment les plus qualifiés ;
- Augmenter la qualification des personnels les moins qualifiés, notamment les niveaux V bis et VI vers le niveau V et IV ;
- Sécuriser les parcours professionnels ;
- Faire converger sur les territoires les besoins de recrutement des employeurs et les professionnels disponibles, les besoins des parents et l'offre d'accueil ;
- Améliorer la qualité de l'accueil.

Il a également pour objectifs de faire évoluer le secteur de la petite enfance, pour développer une culture commune et faciliter les évolutions de carrière :

- Favoriser l'acquisition de compétences et les parcours de carrière au sein de ces métiers et vers d'autres filières ;
- Favoriser des actions en faveur des personnes ne maîtrisant pas les savoirs de base (situation d'illettrisme...) ;
- Développer une culture commune à tous les métiers de la petite enfance, fondée sur un socle commun de connaissance ;
- Améliorer la qualité du travail et mieux prévenir les risques professionnels ;
- Favoriser les rencontres inter structures quel que soit son mode de gestion afin d'échanger sur les bonnes pratiques et créer à terme un réseau de professionnels ;
- Favoriser l'éveil culturel et artistique des jeunes enfants ;
- Former les équipes autour de l'éveil culturel et artistique du jeune enfant et favoriser les rencontres et échanges de pratique entre le personnel de la petite enfance, les artistes, le réseau de la lecture publique et les parents.

Aussi, plusieurs publics sont visés de manière prioritaire par les différentes actions de la convention et notamment :

- Les salariés des petites et moyennes structures (associations, TPE/PME) ;
- Les gardes d'enfants et assistants maternels des particuliers employeurs ;
- Les salariés fragilisés dans leur emploi : en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés de 45 ans et plus et les jeunes salariés en insertion professionnelle ;
- Les demandeurs d'emploi pour l'axe formation et recrutement (dispositif AFPR, POE), ainsi que l'axe découverte de métiers (immersion professionnelle).

Art 3 : Axes de développement des emplois et des compétences

Au regard des évolutions de ce secteur, les axes prioritaires de développement des emplois et des compétences peuvent être déclinés en trois volets :

- Soutien aux employeurs pour faire face aux enjeux de gestion des ressources humaines, de gestion financière et de recrutement du secteur ;
- Soutien à la professionnalisation des salariés et des demandeurs d'emploi, et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière ;
- Soutien à la valorisation des métiers



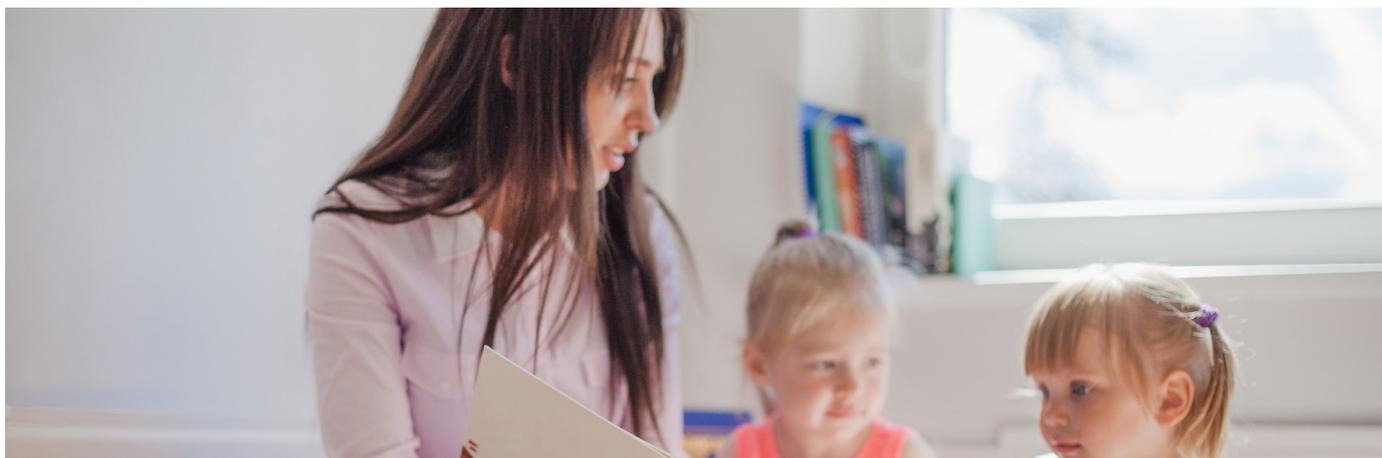
Volet 1 : Soutien aux employeurs pour faire face aux enjeux de gestion des ressources humaines et de recrutement du secteur

Face à des enjeux croissants de recrutement et de gestion des ressources humaines, les employeurs du secteur de la petite enfance pourront bénéficier d'un appui pour renforcer les compétences en matière de gestion des ressources humaines (recrutements, mobilité, formation...). Ce soutien pourra s'adresser aux entreprises et associations gestionnaires d'établissements et aux particuliers employeurs. Il pourra prendre différentes formes :

- Mesures d'accompagnement à la mise en place de démarches de GPEC notamment autour du reclassement professionnel ;
- Actions visant à renforcer les compétences en gestion et management des directeurs ou responsables techniques d'EAJE et de structures de garde à domicile ;
- Actions d'accompagnement et de soutien aux associations de particuliers employeurs ainsi qu'aux structures (entrepreneuriales ou associatives) mandataires afin de favoriser l'emploi des assistants maternels et des gardes à domicile.
- Informations sur les mesures et aides à l'embauche, délivrées par Pôle emploi ainsi que la promotion de profils.

Les employeurs pourront bénéficier d'un appui pour améliorer l'organisation du travail en établissement d'accueil du jeune enfant et au sein des structures de garde d'enfants. Cet appui pourra prendre la forme suivante :

- Conseil et appui réalisés directement auprès de certaines structures, notamment pour mettre en place des organisations innovantes.



Volet 2 : Soutien à la professionnalisation des salariés, des demandeurs d'emploi et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière

Dans un objectif de renforcement des compétences et des pratiques professionnelles dans le secteur de la petite enfance, en réponse à des besoins en évolution, des actions d'ingénierie de formation complémentaires pourront être mises en place. Ces actions pourront notamment viser à :

- Renforcer les connaissances des professionnels sur les besoins des enfants en éveil selon leur âge et sur la communication avec les familles ;
- Améliorer les compétences nécessaires à l'accueil de publics spécifiques : enfants porteurs de handicap (accompagner les enfants en tenant compte de leurs spécificités et de la variabilité de leurs troubles éventuels, connaître les réseaux d'appui-centre de ressources, unité de diagnostic-pour apporter une meilleure information aux familles), enfants issus de famille en parcours d'insertion, enfants d'origine culturelle différente ;
- Améliorer la prévention et le repérage de certaines situations à risque (maltraitance, discriminations, handicap).

Des actions viseront à améliorer la cohérence et la continuité des parcours professionnels au sein des métiers de la petite enfance et des métiers proches. Ces actions visent notamment à :

- Faciliter l'activation du Conseil en Evolution Professionnel (CEP), notamment via Pôle emploi.
- Favoriser l'accompagnement par l'employeur des projets de VAE, notamment dans le cadre projets collectifs VAE ; et une meilleure information des salariés;
- Promouvoir l'accès des salariés à la formation professionnelle, en levant les freins existants, et en agissant contre l'illettrisme pour sécuriser les parcours professionnels des plus fragiles.

D'autres actions seront tournées vers le développement d'une culture commune entre les différentes professions, notamment par le développement de formations transversales et communes aux différentes professions.

Enfin, seront développées des actions contribuant à améliorer les conditions et la qualité de vie au travail :

- Actions de prévention des risques professionnels (physiques, psychiques) et de lutte contre l'isolement (assistant maternel et gardes d'enfants à domicile), notamment au travers de l'analyse des pratiques et de documents (plaquette, guides) ;
- Actions destinées aux équipes de direction ainsi qu'aux instances représentatives du personnel afin d'améliorer la prévention, le repérage des risques professionnels, la pénibilité et favoriser la qualité de vie au travail.



Volet 3 : Soutien à la valorisation des métiers

Afin de mieux valoriser la richesse des métiers de la petite enfance, différentes catégories d'actions pourront être mises en place :

- Actions de communication auprès de tous les publics : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés. Ces actions viseront notamment à promouvoir la mixité, à mieux faire se rencontrer les besoins en recrutement et l'offre de travail sur le territoire réunionnais. Possibilité d'intervention dans les agences locales Pôle emploi, en co-animation d'informations collectives, d'immersion professionnelles en entreprise (jusqu'à 1 mois) ;
- Actions plus ciblées auprès des prescripteurs et intermédiaires sur le marché de l'emploi (pôles emploi, missions locales, mandataires...) notamment pour lutter contre les représentations stéréotypées de ces métiers ;
- Actions événementielles auprès des différents publics : organisation d'une journée d'information et de valorisation des métiers de la petite enfance, ainsi que sur la complémentarité des modes de garde et d'accueil du jeune enfant.

Ces actions mettront en avant l'aspect valorisant, l'utilité sociale, la diversité, la technicité de ces métiers ainsi que les perspectives d'évolution de carrière qu'ils comportent.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces actions, les signataires pourront s'appuyer sur des partenaires ressources tels que la Cité des métiers, l'AFDET (Rapprochement monde de l'école/monde de l'entreprise), les Missions locales, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) au travers de l'Olympiade des métiers...



Volet 3 : Soutien à la valorisation des métiers

Il est convenu que cet accord sera signé et engagé au niveau régional.

La démarche entreprise par cet accord est animée et suivie par un comité de pilotage composé des membres de la sous-commission maintien et développement des compétences du Schéma Départemental de Services aux Familles (SDSF) et des membres de la démarche de déclinaison de l'accord-cadre national au niveau régional initié par la DIECCTE. Il est composé de :

- La DIECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) ;
- Le Conseil Régional ;
- Le Conseil Départemental ;
- Les représentants des branches professionnelles signataires de l'accord (représentants des salariés et des employeurs) ;
- Les représentants des OPCA, organismes relais de cet accord ;
- La CAF (Caisse d'Allocations Familiales) ;
- Pôle Emploi.

Il a pour mission d'impulser, orienter, animer et piloter les différents axes de développement. Il se réunira deux fois par an minimum et autant que nécessaire.

Un appui-technique sera mis en place qui comprendra :

- Du secrétariat technique,
- De la préparation et l'animation des comités de pilotage en association avec la DIECCTE et la CAF,
- Du suivi du pilotage des actions (mise en place d'outils de suivi),
- De l'élaboration des bilans et de la coordination de l'évaluation de l'accord.

Un comité des financeurs pourra être amené à se réunir afin d'envisager les possibilités de cofinancement des actions.

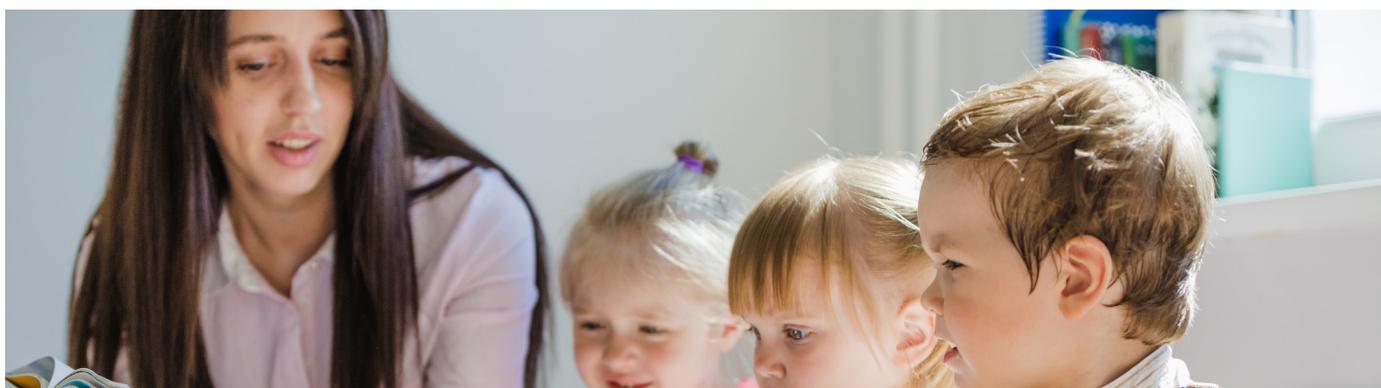
Les travaux réalisés dans cet accord cadre permettront d'alimenter le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) notamment sur la formation initiale et continue ainsi que les autres commissions du Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF).



Art 5 : Rôle et missions des OPCAS

Les OPCA (AGEFOS-PME Réunion, CNFPT, FAFSEA, OPCALIA, UNIFAF, UNIFORMATION) ont pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur ;
- De participer à l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels.



Art 6 : Engagements respectifs des partenaires

En souscrivant sans réserve aux objectifs définis à l'article 2, les parties signataires s'engagent à :

- S'investir collectivement dans la réalisation des dispositions prises et décrites ci-après ;
- Apporter leur soutien au développement et au succès des actions qui émergeront du présent accord cadre ;

et, dans la mesure de leurs possibilités et des opportunités, à :

- Etudier les concours financiers, techniques ou logistiques qu'elles pourront apporter au bon déroulement des actions qui émergeront des échanges entre eux.

Au-delà des signataires, la réussite des actions passe par la mobilisation importante d'autres partenaires (autres collectivités territoriales ou intercommunalités ; autre OPCA ; interprofessions ; consulaires, réseaux d'entreprises, associations). Ces partenaires seront étroitement associés à la dynamique initiée par les signataires.



Art 7 : Evaluation

Une évaluation finale sur la base des bilans annuels de l'accord sera réalisée en 2021 par un organisme extérieur ou autre, sous l'égide du comité de pilotage régional.

Cette évaluation sera pilotée au plan régional et devra permettre d'analyser la mise en œuvre de l'accord cadre, l'impact de l'ensemble des actions prévues dans celui-ci (CF. Indicateurs de résultat dans les fiches-action) ; elle devra en outre mettre en évidence la plus-value et les axes d'amélioration possibles de :

- L'intervention de l'ensemble des partenaires ;
- La mutualisation mise en place dans le cadre du SDSF coordonné par la CAF ;
- La mise en place de cofinancements ;
- L'apport aux travaux du SRFSS.



Art 8 : Durée de l'accord cadre

Cet accord est conclu pour 3 ans à partir de sa date de signature prenant en compte les actions expérimentales menées en 2016.



Art 9 : Dénonciation de l'accord

Les signataires peuvent dénoncer le présent accord s'il apparaît que les objectifs et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux fixés dans le présent accord.



les fiches actions

Le plan d'action est composé de 5 fiches-actions, présentées ci-après, autour desquelles s'organise l'accord cadre petite enfance 2017-2020.



FICHE ACTION I SOUTIEN AUX EMPLOYEURS

Volet I : Soutien aux employeurs pour faire face aux enjeux de gestion des ressources humaines et de recrutement du secteur

<p>Objectifs :</p>	<p>Impact recherché :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Développer et renforcer les compétences des employeurs de la petite enfance en matière de ressources humaines (recrutement, formation, information, GPEC...) et de gestion globale des établissements (financière, organisationnelle...). • Intégrer les Ressources Humaines dans la stratégie globale des structures. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleures compétences des employeurs sur les thématiques précitées, contribuer à favoriser la pérennité des structures et aussi améliorer la relation de travail
<p>Cibles :</p>	<p>Indicateurs de résultat :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Employeurs des EAJE, les structures de gardes d'enfants à domicile, des particuliers employeurs d'assistant maternel et de garde d'enfant à domicile, porteurs de projet, demandeurs d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualisation du diagnostic sectoriel réalisé, • Nombre d'accompagnement RH, Remontées des thématiques traitées, • Effectivité du guide pour les parents PE, • Questionnaire de satisfaction des GIS, • Effectivité du livret de capitalisation des GIS, • Effectivité du renouvellement de l'action sur l'audit proposé pour les entreprises les plus en difficulté financière, • Nombre d'actions de formation mutualisées ou propre à chaque OPCA réalisée et de professionnels, Bilan des questionnaires de satisfaction
<p>Contexte :</p>	
<p>Plusieurs constats nous amènent à proposer des actions en faveur des employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La complexification des règles de gestion des établissements d'accueil et structures de garde individuelle d'enfants à domicile nécessitant un renforcement des compétences professionnelles, • La fragilisation de la situation financière de certaines structures d'accueil et de garde d'enfants à domicile menaçant leur pérennité, • La tension sur le recrutement avec la nécessité d'anticiper l'accès à l'emploi et de susciter des vocations pour les métiers de la petite enfance : environ 150 nouveaux postes étant à pourvoir chaque année jusqu'en 2018 (éducateurs de jeunes enfants, puéricultrices, personnel d'encadrement, personnel de service et administratif principalement). <p>La monographie auprès des acteurs du lien social et familial réalisée en 2014 par Uniformation a mis en évidence la nécessité d'améliorer les connaissances des dispositifs de financement de la formation, de gestion RH et d'impulser le développement d'une « culture formation » notamment auprès des petites structures.</p>	



Actions envisagées & Programmation annuelle (à compléter année après année)

Actions	Opérations possibles
Actualiser le diagnostic sectoriel petite enfance réalisé dans le cadre des classeurs sectoriels	<ul style="list-style-type: none"> • Définir la périodicité d'actualisation • Inscrire cette activité dans le programme d'activités du Carif-Oref • Restituer cette étude aux acteurs socio-économiques
Mettre en place des actions de formation mutualisées et propre à chaque OPCA, portant sur les compétences en gestion et en management	<ul style="list-style-type: none"> • CF. Fiche action sur la professionnalisation
Mettre en place un accompagnement RH dédié aux structures de la petite enfance et aux particuliers employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les appui-conseil au bénéfice des structures sur l'organisation du travail, les conditions de travail, la gestion des ressources humaines déployé par les consultants des réseaux d'Arvise et des OPCA • Communiquer sur l'offre et la mettre en place auprès des établissements type EAJE et structures de garde d'enfant à domicile • Communiquer auprès des particuliers employeurs (PE) sur le « Guide des parents employeurs de garde d'enfants ou d'assistant maternel » et les accompagner dans le management
Accompagner les porteurs de projet isolés en amont de la création des établissements	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les nouveaux porteurs de projet (pôle emploi, appel à projets CAF, Conseil Départemental...) • Sensibiliser ces porteurs de projet aux enjeux du secteur ainsi qu'à la complexité du processus de création et de gestion des EAJE
Informier et accompagner les employeurs par leurs fédérations	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les besoins d'information sur le secteur de la petite enfance • Mettre en place des actions d'information
Créer un guide pour les parents particuliers employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Finaliser le guide débuté en 2016 • Proposer la création d'un support papier ludique dédié aux parents particuliers employeurs ou futurs
Mettre en œuvre des actions de formation cofinancées par les OPCA et Pôle emploi pour la professionnalisation des demandeurs d'emploi (POEC)	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser la mise en œuvre des actions pour mieux anticiper les nouvelles embauches prévues sur ce secteur
Poursuivre les actions menées dans le cadre des Groupes d'Innovation Sociales (GIS)	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le travail initié d'échanges de bonnes pratiques entre structures en matière de GRH, de GPEC, de Qualité de vie au travail, de qualité du travail • Elaborer une plaquette de capitalisation des travaux des GIS
Renouveler la mise en place d'un audit externe pour les structures les plus en difficulté financière	<ul style="list-style-type: none"> • Suite à l'évaluation de la première expérimentation d'audit, étudier la possibilité de renouvellement de l'action.
Mettre en relation les parents, les employeurs et les gardes d'enfants à domicile	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser un « job dating baby-sitting » par la FEPEM avec la participation des partenaires emploi-formation • Mettre en place des actions de convergence entre les besoins des parents et l'offre d'accueil

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2017						
2018						
2019						
2020						



FICHE ACTION 2 DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET SECURISATION DES PARCOURS

Volet 2 : Soutien à la professionnalisation des salariés, et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière

Objectifs :	Impact recherché :
<ul style="list-style-type: none"> • Développer et renforcer les compétences et pratiques professionnelles dans le secteur de la petite enfance • Améliorer la cohérence et la sécurisation des parcours professionnels au sein des métiers de la petite enfance et des métiers proches (passerelles possibles) 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi sur les thèmes identifiés ci-dessous ; • Contribuer à sécuriser les parcours professionnels des individus ; • Améliorer la qualification et l'employabilité des personnes diplômées, autorisées à encadrer et accompagner des enfants en structure et répondre aux besoins des territoires et à la demande des employeurs.
Cibles :	Indicateurs de résultat :
<ul style="list-style-type: none"> • Direction, gestionnaires, éducateurs de jeunes enfants, accompagnants éducatifs petite enfance, auxiliaires de puériculture, infirmiers puériculteurs, assistants maternels, gardes d'enfant à domicile, demandeurs d'emploi, porteurs de projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et profils des professionnels formés • Nombre d'actions d'information sur le CEP, profil des personnes informées, partenaires mobilisés • Nombre de personnes ayant obtenu le diplôme d'auxiliaire de puériculture et taux d'emploi à 6 mois de la VAE • Nombre d'animateurs et/ou responsables RAM formés • Nombre de directeurs et gestionnaires d'EAJE certifiés • Repérage des améliorations des résultats sur la gestion de l'établissement
Contexte :	
<p>Cette fiche s'inscrit dans un constat partagé d'un besoin d'évolution des compétences qui est liée à un rapprochement de l'accueil aux pédagogies nouvelles et alternatives.</p> <p>Il est à noter un manque d'effectif du nombre de diplômés de niveau V (auxiliaire de puériculture) qui souhaitent travailler en structure d'accueil collectif.</p> <p>Nous avons également mis en lumière la nécessité d'anticiper la préparation à l'embauche de 150 nouveaux postes par an jusqu'en 2018 (y compris le besoin d'auxiliaires de puériculture), travail partenarial réalisé par la CAF et le Pôle emploi.</p> <p>Nous avons identifié des problématiques de complexification des règles de gestion des établissements d'accueil nécessitant des renforcements de compétences professionnelles, ainsi que la fragilisation de la situation financière de certaines structures.</p> <p>La monographie réalisée en 2014 par Uniformation a mis en évidence la nécessité d'améliorer les connaissances des dispositifs de financement de la formation, de gestion RH et d'impulser le développement d'une « culture formation » notamment auprès des petites structures.</p>	



Actions envisagées & Programmation annuelle (à compléter année après année)

Actions	Opérations possibles
Améliorer les compétences nécessaires à l'accueil des publics spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des actions de formation propres à chaque financeur ou en mutualisation
Améliorer la prévention et le repérage de certaines situations à risque (maltraitance, discriminations, handicap)	
Améliorer les compétences en matière de prévention des risques professionnels	<ul style="list-style-type: none"> CF. fiche action portant sur la prévention des risques professionnels
Renouveler des actions de formation mutualisées et entrant dans le champ d'action de chaque OPCA, portant sur les compétences en gestion et en management	<ul style="list-style-type: none"> Reconduire en 2018 la formation de certification des directeurs et gestionnaires de crèches ou autre (idéalement inscrite au registre RNCP) Mettre en place des actions de formations au regard des besoins identifiés propres aux OPCA ou en mutualisation
Faciliter l'activation du Conseil en évolution Professionnelle via Pôle emploi et les OPCA	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des réunions d'information collectives sur le champ spécifique petite enfance associant les OPCA, OPACIF, le FONGECIF, Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi
Accompagner les salariés sur des projets de VAE (projets collectifs VAE)	<ul style="list-style-type: none"> Informers les employeurs et les accompagner Vérifier les possibilités et organiser la mise en œuvre opérationnelle de l'action de VAE collective « Auxiliaire de puériculture » pour les accompagnants éducatifs petite enfance et les demandeurs d'emploi (repérage des employeurs volontaires, repérage des candidats, cadrage de l'action...) Permettre aux assistants maternels, gardes d'enfants individuels en activité et/ou demandeurs d'emploi de valider leur titre professionnel
Renouveler la formation des responsables et animateurs des relais d'assistants maternels (RAM) par des actions de formation juridique	<ul style="list-style-type: none"> Proposer un complément de formation juridique par la FEPEM aux responsables et animateurs RAM En fonction des besoins évalués : proposer 1 à 2 j de formation portant sur la mise à jour des connaissances-perfectionnement aux responsables et animateurs RAM + mettre en place des ateliers thématiques
Mettre en place des formations dédiées à l'encadrement de proximité des structures des services aux particuliers	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre notamment la formation qualifiante de responsable de secteur pour les encadrants

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2017						
2018						
2019						
2020						



FICHE ACTION 3 : PROFESSIONNALISATION, PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Volet 2 : Soutien à la professionnalisation des salariés, et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière

Objectifs :	Impact recherché :
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'appropriation des professionnels de la petite enfance à l'importance de la prévention des risques professionnels et à la qualité de vie au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à l'amélioration de l'appropriation des professionnels de la petite enfance à l'importance de la prévention des risques professionnels et à la qualité de vie au travail
<p>Pour rappel, afin de mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux (L.4121-2 du Code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention.</p> <ul style="list-style-type: none"> Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger. Évaluer les risques, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener. Combattre les risques à la source, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires. Adapter le travail à l'Homme, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé. Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres. Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement. Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes. Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention. 	
Cibles :	Indicateurs de résultat :
<ul style="list-style-type: none"> Direction, gestionnaires, éducateurs de jeunes enfants, accompagnants éducatifs petite enfance, infirmiers puériculteurs, auxiliaires de puériculture, assistants maternels, gardes d'enfant à domicile, demandeurs d'emploi, porteurs de projet 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions de sensibilisation auprès des fédérations et des syndicats de salariés Bilan des questionnaires de satisfaction des GIS et des formations Expérimentation de la mise en place d'un groupe d'échanges de pratiques au sein des RAM, nombre d'assistants maternels et garde d'enfants bénéficiaires, évaluation de l'expérimentation... Nombre et profils des professionnels formés, bilan des questionnaires de satisfaction
Contexte :	
<p>Les métiers de la petite enfance comportent une forte charge mentale. Ainsi, la mise en place d'échanges de pratique et des temps de prise de recul apparaissent nécessaires pour contribuer à améliorer la qualité de l'accueil et la prévention des risques psycho-sociaux. De plus, même si l'action des Relais d'assistants maternels (RAM) contribuent à lutter contre l'isolement des assistants maternels et les gardes d'enfants à domicile, d'autres actions peuvent les aider à échanger sur leurs pratiques entre pairs. Il est à noter également que ce secteur n'est pas épargné par les troubles musculo-squelettiques, ce qui nécessite de former les professionnels et les sensibiliser aux facteurs de risque qui peuvent favoriser leur émergence.</p>	



Actions envisagées & Programmation annuelle (à compléter année après année)

Actions	Opérations possibles
Poursuivre la formation et la sensibilisation des professionnels sur la prévention des risques physiques et psychiques	<ul style="list-style-type: none"> Renouveler l'action de formation combinant la prévention, le PRAP SST et les gestes d'urgence auprès d'un nourrisson au regard du succès de la formation expérimentée en 2016 Poursuivre le travail de sensibilisation mis en œuvre dans les GIS auprès des employeurs, des gestionnaires et des salariés Mettre en place des actions de prévention au bénéfice des professionnels (Risques psycho-sociaux, TMS...) Diffuser des guides de bonnes pratiques
Mettre en place des actions de lutte contre l'isolement des assistantes maternelles et des gardes d'enfant à domicile	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un groupe d'échanges de pratique au sein des RAM (analyser les besoins, les compétences requises, la logistique, expérimenter un premier groupe...) Créer un guide utile de référence pour les assistants maternels et les gardes d'enfant (coordonnées, prévention des risques, rdv des RAM...)
Mettre en place des actions d'échange de pratiques pour les salariés de la petite enfance	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un GIS « salariés » permettant l'échange de pratiques
Mettre en place des actions en faveur des directions, RRH/DRH et instances représentatives du personnel	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le travail initié dans les GIS sur la sensibilisation et l'appropriation de la méthodologie pour améliorer la qualité de vie au travail S'appuyer sur les fédérations d'employeurs et les syndicats salariés pour mettre en place des actions de sensibilisation afin d'améliorer la prévention, le repérage des risques et la pénibilité
Mieux connaître et faire connaître les dispositifs d'accompagnement (CGSS, FACT, Service de Santé au Travail...) et associer les acteurs de ces dispositifs à la démarche entreprise pour le secteur petite enfance	<ul style="list-style-type: none"> Solliciter la CGSS, les SST et l'ARACT pour une présentation des dispositifs existants auprès des employeurs Renouveler l'action chaque année

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2017						
2018						
2019						
2020						



FICHE ACTION 4 PROFESSIONNALISATION ET EVEIL CULTUREL

Volet 2 : Soutien à la professionnalisation des salariés, et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière

<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'éveil culturel et artistique des jeunes enfants, Contribuer à la prévention de l'illettrisme Former les équipes autour de l'éveil culturel et artistique du jeune enfant 	<p>Impact recherché :</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer l'éveil culturel et artistique des jeunes enfants en favorisant la mise en place d'actions culturelles en leur faveur ainsi qu'à leur famille Contribuer à la prévention de l'illettrisme Développer les compétences des professionnels à l'éveil culturel et artistique des enfants de 0 à 3 ans Accroître le partage de connaissances et d'idées entre les professionnels
<p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Enfants (de 0 à 3 ans), parents, artistes, éducateurs de jeunes enfants, accompagnants éducatifs petite enfance, auxiliaires de puériculture, infirmiers puériculteurs, assistants maternels, gardes d'enfant à domicile 	<p>Indicateurs de résultat :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions de sensibilisation auprès des enfants et des parents, bilan des questionnaires de satisfaction, thématiques retenues, Nombre et qualité des professionnels formés, Nombre de rencontres entre professionnels, Relevé de décisions et/ou supports de présentation lors des rencontres, Effectivité de la mise en place des prix (« Awards »), Nombre d'actions de communication sur les initiatives.
<p>Contexte :</p> <p>Cette fiche action s'intègre dans le cadre d'un protocole d'accord entre le Ministère de la culture et de la communication et le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes pour l'éveil artistique et culturel des jeunes enfants du 20 mars 2017.</p> <p>Les milieux de la petite enfance et de la culture se rencontrent rarement. Des actions isolées se mettent en place mais sont peu connues des professionnels de la petite enfance.</p> <p>On estime le taux d'illettrisme à 22 % à la Réunion, soit un adulte sur cinq (Insee). Le taux d'illettrisme deux fois plus important que celui que connaît la métropole varie en fonction de cinq paramètres : l'âge, les habitudes de lecture durant l'enfance, le niveau de vie, le sexe et la langue parlée durant l'enfance (créole/français). Les habitudes de lecture durant l'enfance jouent en second lieu un rôle important dans l'apprentissage de la communication écrite. Ainsi, les personnes qui ne lisaient pas dans leur jeunesse ont beaucoup plus de risque d'être illettrées à l'âge adulte que les autres.</p>	



Actions envisagées & Programmation annuelle (à compléter année après année)

Actions	Opérations possibles
Mettre en place des rencontres entre les professionnels de la petite enfance et les acteurs du monde culturel	<ul style="list-style-type: none"> Renouvellement des rencontres « croisée artistes et professionnels » et renouvellement de ces rencontres Séminaire de rencontre professionnelle et renouvellement annuel au minimum (semaine de la petite enfance, festival...)
Développer des actions dans les lieux culturels aux enfants de moins de 3 ans et leur famille	<ul style="list-style-type: none"> Action en faveur de l'éveil culturel par la mise en place d'un bus qui se déplace dans les hauts de l'île Développement d'action au plus près des jeunes enfants (médiathèque, théâtres...)
Développer des actions de coopération entre partenaires pour favoriser l'éveil culturel et artistique	<ul style="list-style-type: none"> Relancer le partenariat avec la CAF sur l'opération « Premières pages » en lien avec le Conseil départemental et la DACOI Mettre en place une convention de coopération pour développer des spectacles locaux en direction des enfants de moins de 3 ans
Développer les compétences des professionnels de tous milieux à l'éveil culturel	<ul style="list-style-type: none"> CF. Fiche professionnalisation
Favoriser l'esprit d'initiative et de créativité des salariés professionnels des EAJE et des professionnels travaillant à domicile autour de projets à vocation artistique ou culturel	<ul style="list-style-type: none"> Remettre un prix (« Awards ») lors de la semaine petite enfance pour le ou les meilleurs projets en EAJE et à domicile Valoriser les initiatives par des actions de communication portées par les partenaires

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2017						
2018						
2019						
2020						



FICHE ACTION 5 VALORISATION DES METIERS

Volet 3 : Soutien à la valorisation des métiers

<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Améliorer la connaissance des métiers et valoriser leur image 	<p>Impact recherché :</p> <ul style="list-style-type: none"> Contribuer à changer la représentation des métiers des services à la personne et des particuliers employeurs et montrer les différents parcours professionnels possibles ; Contribuer à changer la représentation de l'ensemble des métiers de la petite enfance auprès des jeunes en montrant la dimension professionnelle ; Contribuer à mieux équilibrer le nombre Hommes/Femmes dans les métiers de la petite enfance
<p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Jeunes, demandeurs d'emploi, conseillers en insertion professionnelle (Pôle emploi, Missions locales, CAP Emploi), salariés 	<p>Indicateurs de résultat :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de participants lors des journées de valorisation des métiers, profil des participants ; Réalisation du film Mise en place du prix « mixité » Nombre d'informations collectives et de participants à ces séances par année
<p>Contexte :</p> <p>Force est de constater qu'il y a un manque d'attractivité et de connaissance des métiers des structures du Service à la Personne et des particuliers employeurs en lien avec la petite enfance, liés à une représentation parfois biaisée des métiers et la perception d'une difficulté à pouvoir évoluer dans ces secteurs. Pour autant, les assistantes maternelles plutôt nombreuses (1478) sur le territoire sont pour 40% d'entre elles sans activité, ce qui questionne et demande à être expliqué. En contrepartie, l'activité des gardes d'enfants à domicile employé(e)s par des particuliers employeurs (1489) a vu croître son activité de 5 % .</p> <p>De plus, les jeunes ont souvent une représentation erronée des métiers exercés dans le secteur de la petite enfance, ce qui conforte dans l'idée de mettre en place des actions montrant la dimension professionnelle de ces métiers.</p>	

1 Source : IRCEM pour l'année 2015

2 Source : Baromètre des emplois de la famille N°19 oct 2016 – L'observatoire de la FEPEM.



Actions envisagées & Programmation annuelle (à compléter année après année)

Actions	Opérations possibles
Mettre en place des actions de communication auprès de tous les publics	<ul style="list-style-type: none"> Organiser une journée sur la valorisation des métiers lors de la semaine de la petite enfance Réaliser un film sur les métiers de la petite enfance mettant en valeur la richesse des métiers et l'importance de la professionnalisation Mettre en place des informations collectives dans les agences pôle emploi (s'appuyer aussi sur les vidéos et guides réalisés dans le cadre de l'accord-cadre national) Participer à la promotion et à l'explication des métiers dans le cadre de salons (salon régional de la jeunesse, salon de l'éducation, cité des métiers, salon sénior...)
Mettre en place des actions de communication sur la mixité	<ul style="list-style-type: none"> Initier la mise en place d'un prix « mixité » dans le cadre de la semaine petite enfance et les actions de communication auprès des différents publics Favoriser le témoignage de professionnels Hommes dans les différents événements proposés
Dynamiser les actions de communication auprès des jeunes en processus d'orientation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Fiches métiers Journée à thème CF. fiche professionnalisation également
Réaliser une étude sur l'emploi des assistants maternels	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un cahier des charges de l'étude par les membres du COPIL Identifier les partenaires en mesure de réaliser cette étude et/ou procéder à un appel d'offre
Favoriser l'emploi des assistants maternels agréés sans activités (DE)	<p>La FEPEM propose avec la participation notamment des partenaires emploi-formation, des RAM, de la CAF, du CD...</p> <p>De mettre en place des ateliers afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'évolution professionnelle des assistants maternels agréés Faciliter la rencontre entre l'offre et la demande Renforcer la valorisation des compétences et le savoir-faire des assistants maternels agréés

Année	Opérations	Public cible	Porteur(s)	Objectif(s)	Echéance	Bilan de l'opération
2017						
2018						
2019						
2020						

Entre

- L'Etat représenté par Monsieur Gilles TRAIMOND, Sous-Préfet à la cohésion sociale ;
- La Région représenté par Monsieur Didier ROBERT, Président ;
- Le Conseil Départemental représenté par Madame Nassimah DINDAR, Présidente ;
- Le Académie de La Réunion représenté par Monsieur Vêlayoudom MARIMOUTOU, Recteur ;
- La Caisse d'Allocations Familiales de La Réunion représentée par Monsieur Jean Charles SLAMA, Directeur Général ;
- Pôle Emploi représenté par Monsieur Michel SWIETON, Directeur Régional ;
- La Direction des Affaires Culturelles Océan Indien représentée par Monsieur Marc NOUSCHI, Directeur ;

Et

- La FESP, la Fédération du Service aux Particuliers représentée par Monsieur Richard RUZ GUINDOS, Référent Régional ;
- La FEPEM, Fédération des Particuliers EMPloyeurs représentée par Monsieur Guillaume BRIONNE, Président ;
- Le SNAECISO, Syndicat National d'Association d'Employeurs : centres sociaux, établissements d'accueil, petite enfance, représenté par Madame Evelyne BEAUDOIN, Administratrice ;
- La FDPE, Fédération Départementale de la Petite Enfance représentée par Monsieur James NAGES, Président ;
- L'UNIFED, Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'Employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social, représentée par Monsieur Jean-Paul PINEAU, Secrétaire Régional ;

Et

- La CFDT Services représentée par Monsieur Jean-Pierre RIVIERE, Secrétaire Général ;
- La confédération CGT-FO représentée par Monsieur Eric MARGUERITE, Secrétaire Général ;
- La CFTC Santé sociaux représentée par Monsieur Jean-Yves HOAREAU, Président ;
- La CFE-CGC représentée par Monsieur Alain NATIVEL, Vice-Président de l'UR ;
- La CGTR représentée par Monsieur Ivan HOAREAU, Secrétaire Général ;

Et

- L'OPCA AGEFOS-PME Réunion, représenté par Monsieur Ivan HOAREAU, Président et Patrick FOULLON, Vice-Président ;
- L'OPCA UNIFORMATION, représenté par Monsieur Pierre GRENIER, Délégué Régional ;
- L'OPCA FAFSEA, représenté par Monsieur Alix LECHAT, Secrétaire Général ;
- L'OPCA OPCALIA représenté par Madame Florence DEL BEL BELLUZ, Présidente ;
- Le CNFPT représenté par Madame Nasserine TREJAUT, Directrice Régionale.



signatures & logos

Gilles TRAIMOND,
Sous-Préfet à la
cohésion sociale



Didier ROBERT,
Président



Nassimah DINDAR,
Présidente



Vêlayoudom
MARIMOUTOU,
Recteur



Jean Charles
SLAMA,
Directeur Général



Michel SWIETON,
Directeur Régional



Marc NOUSCHI,
Directeur DAC-OI



Richard RUZ
GUINDOS,
Référént Régional



Guillaume
BRIONNE,
Président



Evelyne
BEAUDOIN,
Administratrice



James NAGES,
Président



Jean-Paul PINEAU,
Secrétaire
Régional



Jean-Pierre
RIVIERE,
Secrétaire Général



Eric MARGUERITE,
Secrétaire Général



Jean-Yves
HOAREAU,
Président



Alain NATIVEL,
Vice-Président de
l'UR



Ivan HOAREAU,
Secrétaire Général



Ivan HOAREAU,
Président
et Patrick
FOULLON,
Vice-Président



Pierre GRENIER,
Délégué Régional



Frédéric VIENNE,
Président Régional



Florence DEL
BEL BELLUZ,
Présidente



Nasserine
TREJAUT,
Directrice
Régionale





Annexes

Annexe I : Classeur sectoriel petite enfance réalisé par le Carif-Oref de la Réunion

