



ÉTUDE MÉTIERS

ÉTUDE SECTORIELLE | N° 12

ENFANCE – FAMILLE

AOÛT 2020



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

AVANT-PROPOS

Les mutations permanentes de l'environnement territorial et de l'action publique engagent les collectivités dans des réflexions et des processus de mise en adéquation toujours plus efficiente entre les compétences de leurs agents et les conditions de mise en œuvre des politiques publiques.

L'enjeu n'est pas seulement de suivre ces évolutions mais de les anticiper. C'est pourquoi une veille et une visée prospective des besoins de professionnalisation sont indispensables pour penser, dans la durée, une politique d'offre de service à destination des collectivités et de leurs agents.

Le CNFPT se structure pour répondre à cet impératif à travers 18 pôles de compétences répartis au sein des instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) d'Angers, de Dunkerque, de Montpellier, de Nancy, et de l'institut national des études territoriales de Strasbourg (INET).

Positionnés sur chacun des champs de l'action publique locale, les pôles de compétence animent un réseau national composé de partenaires institutionnels, d'experts, de professionnels des collectivités et d'acteurs internes du CNFPT.

La veille sectorielle sur le lien emploi-formation est au cœur de la mission des pôles. C'est pourquoi la production régulière d'une étude sectorielle vient synthétiser les résultats de cette veille et contribuer aux orientations stratégiques du CNFPT et au positionnement de son offre de service.

NOTA BENE :

Cette étude sectorielle a été présentée au Conseil national d'orientation du CNFPT le 26 février 2020. Elle a été réalisée antérieurement à la crise sanitaire et aux mesures de confinement mises en place par le gouvernement en mars 2020.

I. CHAMP D'ÉTUDE ET REPÈRES GÉNÉRAUX

I.A. DÉFINITION DU CHAMP PROFESSIONNEL

PRENDRE SOIN DES ENFANTS ET DE LEUR FAMILLE : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Le périmètre du champ professionnel enfance-famille recouvre l'ensemble des acteurs et actions qui concourent au développement de l'enfant. Il comprend les actions de prévention, de protection et de promotion de la santé visant au bien-être des enfants et des adolescents ainsi que l'accompagnement des familles dans leur fonction parentale. Il comprend également la promotion d'une offre d'accueil visant à garantir simultanément qualité, qualification des personnels et réponse à la demande sociale.

Ce champ professionnel se définit autour des domaines et niveaux de collectivités suivants :

- le domaine de l'accueil du jeune enfant et sa famille qui relève de la compétence des communes et intercommunalités ;
- le domaine de la prévention périnatale et l'accompagnement à la parentalité ainsi que le domaine de la protection des mineurs en danger ou en risque de danger qui relèvent tous deux de la compétence des conseils départementaux.

Il est à noter que toutes les collectivités n'interviennent pas de manière homogène qu'elles soient en milieu urbain ou rural, de petite ou grande taille ou selon les choix politiques.

La petite enfance recouvre l'accueil, l'accompagnement des familles et l'éducation. Les politiques publiques y afférant ciblent principalement les enfants de 0 à 6 ans et leur famille. Elles sont conduites au niveau territorial par les communes et les intercommunalités en lien avec les organismes de Sécurité sociale (Caisse d'allocations familiales – Mutualité sociale

agricole) et les départements pour établir les schémas de l'offre d'accueil.

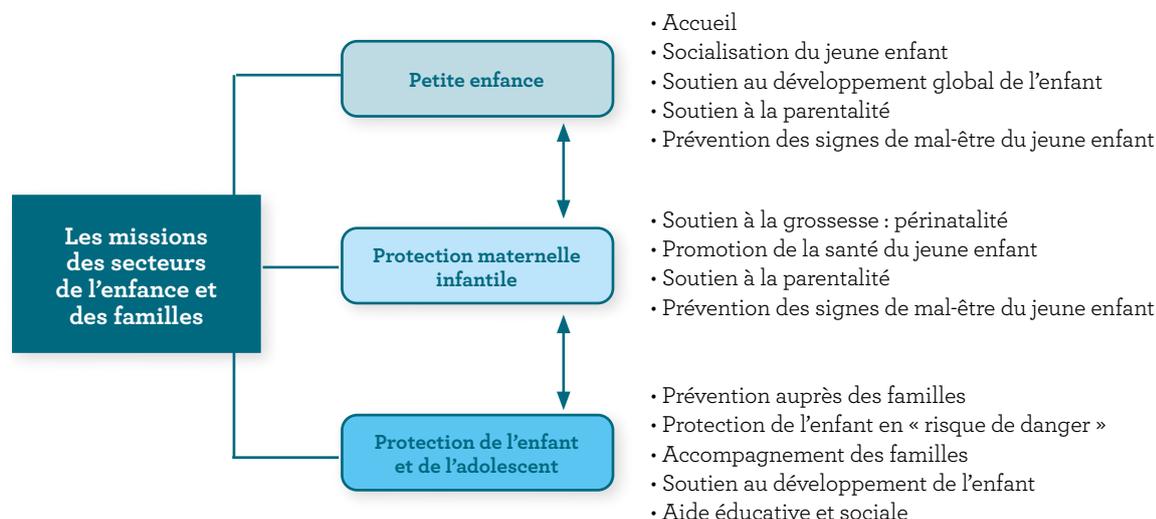
La Protection maternelle et infantile (PMI) recouvre la prévention périnatale, le suivi et l'accompagnement des grossesses et du couple parental, la préparation à la naissance et à l'accueil de l'enfant, le suivi de l'enfant jusqu'à ses six ans, l'accompagnement de la mère et de la famille. Le département est responsable de l'organisation ainsi que du financement des services et consultations de santé maternelle et infantile. Les agréments des assistantes et assistants maternels sont délivrés par le service de Protection maternelle et infantile.

La protection de l'enfance et de l'adolescence recouvre la prévention et la protection des enfants mineurs en dangers ou en risque de l'être. Les départements, via l'Aide sociale à l'enfance (ASE), détiennent une grande partie de cette compétence mise en œuvre en direct ou déléguée à des associations. D'autres partenaires relevant des secteurs de la justice, de l'éducation nationale, de la santé et de la police sont également concernés.

Les politiques familiales et l'accompagnement à la parentalité sont transverses à l'ensemble des actions en direction de l'enfance et de l'adolescence. Elles sont partagées par l'ensemble des professionnels du secteur dans une logique de travail en réseau et exigent la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, l'accompagnement de la fonction parentale dans une logique de prévention.

I.B. FINALITÉS ET OBJECTIFS DU CHAMP PROFESSIONNEL DE L'ENFANCE-FAMILLE DE L'ACCUEIL À LA PROTECTION DE L'ENFANT

SCHÉMA DES FINALITÉS ET OBJECTIFS DU CHAMP ENFANCE-FAMILLE



Les principales finalités sont :

- le soutien au développement de l'enfant dans une perspective d'égalité des chances ;
- l'accompagnement à la parentalité. Cet accompagnement passe notamment par une aide à la mobilisation des capacités éducatives et relationnelles des parents avec leur enfant mais également par un accès à des modes d'accueil diversifiés devant permettre la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- l'accueil, la prévention et la protection de l'enfant sur le plan de la santé et de l'éducation. Les professionnels de la protection maternelle et infantile mettent en place des mesures de prévention médicale, psychologique, sociale et éducative pour la santé en faveur des futurs parents et des enfants (prise en charge du calendrier vaccinal et développement des actions de dépistage des handicaps des enfants de moins de six ans). Il

s'agit de veiller à ce que chaque enfant ait droit à une éducation de qualité.

Les professionnels de la protection de l'enfance s'appuient sur l'article L. 112-3 du Code de l'action sociale et des familles qui précise que : « La protection de l'enfance a pour but de prévenir les difficultés auxquelles les parents peuvent être confrontés dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives, d'accompagner les familles et d'assurer le cas échéant, selon des modalités adaptées à leurs besoins, une prise en charge partielle ou totale des mineurs. Les interventions peuvent également être destinées à des majeurs de moins de vingt et un ans connaissant des difficultés susceptibles de compromettre gravement leur équilibre. L'intérêt de l'enfant et de l'adolescent, la prise en compte de ses besoins fondamentaux, physiques, intellectuels, sociaux et affectifs ainsi que le respect de ses droits doivent guider toutes décisions le concernant. »

I.C MÉTIERS ET EFFECTIFS DU CHAMP PROFESSIONNEL ENFANCE-FAMILLE 113 000 PROFESSIONNELS DANS LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX

Les professionnels se rapportant au champ de l'enfance-famille représentaient fin 2012, un effectif d'environ de 113 000 agents, soit près de 6 % des effectifs de la fonction publique territoriale¹

Dans le répertoire des métiers territoriaux, ces professionnels comprennent les métiers suivants :

Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfants environ 5 400 agents
Responsable de l'aide sociale à l'enfance environ 800 agents

Animateur ou animatrice de relais d'assistantes et assistants maternels environ 1 750 agents
Éducateur ou éducatrice de jeunes enfants environ 8 400 agents
Assistant ou assistante familial en protection de l'enfance environ 34 900 agents
Assistant ou assistante éducatif petite enfance environ 60 500 agents
Agent d'intervention sociale et familiale environ 1 400 agents
Soit un effectif total d'environ 113 000 agents

¹ Enquête nationale métiers au 31/12/2012 - CNFPT. Chiffres en cours d'actualisation.

Le métier d'assistant ou d'assistante éducatif petite enfance figure parmi les 10 métiers qui ont le plus grand nombre d'agents pour l'ensemble de la fonction publique territoriale. Ce seul métier représente 3,1 % des effectifs territoriaux.

D'autres métiers concourent également à la mise en œuvre des politiques enfance-famille. Ils appartiennent au champ professionnel de la santé publique : médecin, sage-femme, puéricultrice ; au champ professionnel de l'inclusion sociale : psychologue, travailleur social.

I.D LES PRINCIPAUX ENJEUX DE L'ENFANCE-FAMILLE GARANTIR UN DÉVELOPPEMENT HARMONIEUX DE L'ENFANT

Parmi les principaux enjeux relatifs à la politique enfance-famille, on peut distinguer :

- un enjeu de santé publique à travers la prévention et la protection des enfants. Dans un souci constant du respect des besoins fondamentaux de l'enfant, il s'agit de prévenir les actes de maltraitance voire de morts d'enfants consécutifs à des violences physiques et/ou psychiques. Plus largement, il s'agit de prévenir les risques inhérents à des conditions de vie inadéquates ;
- un enjeu éducatif de soutien au développement de l'enfant, à sa socialisation et à ses apprentissages. Ceci sous-tend un accueil de la diversité et un encouragement à la participation et l'implication des familles visant à lutter contre toute forme de discriminations ;
- un enjeu de lutte contre la précarité. Les enfants sont les premiers à subir la précarisation de la cellule familiale. La sortie de l'exclusion des enfants, de la petite enfance jusqu'aux jeunes majeurs, passe par un ciblage des publics, une prise en

charge et un suivi social des familles. Cet enjeu est fortement présent dans les stratégies nationales de prévention et de lutte contre la pauvreté d'une part et de prévention et de protection de l'enfance d'autre part ;

- un enjeu d'attractivité via une offre de places d'accueil en petite enfance en nombre suffisant et le développement d'un accueil occasionnel ou régulier à temps partiel facilitant l'employabilité des familles.

Notons que ces différents enjeux sont fortement interdépendants.

Pour les professionnels du champ enfance-famille, un autre enjeu réside dans la conduite d'un travail partenarial pour favoriser le décloisonnement et la coordination des acteurs (services d'aide social à l'enfance, associations de protection de l'enfance, acteurs judiciaires, institutions privées, parents...). Cette coordination est fondamentale pour identifier des situations préoccupantes, déterminer l'intervention des professionnels et, le cas échéant, mettre à l'abri un mineur en danger.

II. L'IMPACT DES ÉVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL ET SOCIO-ÉCONOMIQUE SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES COLLECTIVITÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX

II.A. LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE PUBLIQUE

DEUX STRATÉGIES NATIONALES : DE NOUVELLES PRÉCONISATIONS EN MATIÈRE DE FORMATION

• LA STRATÉGIE NATIONALE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ (SEPTEMBRE 2018)²

Cette stratégie s'articule autour :

- d'un engagement : l'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction des inégalités ;
- d'un levier : les modes d'accueil du jeune enfant (collectifs et individuels) et leurs professionnels ;
- d'un pari : augmenter le niveau de formation pour que chacun soit à même de contribuer quotidiennement à la réduction des inégalités ;
- d'un socle commun : la Charte nationale d'accueil du jeune enfant, et sa traduction en référentiel par le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) ;
- d'un calendrier : une formation délivrée d'ici le 31 décembre 2022 à l'ensemble des professionnels du secteur de la petite enfance.

Les collectivités vont devoir désormais créer et prioriser des places en crèches pour les familles qui en ont le plus besoin socialement et financièrement. Pour ce faire, elles seront accompagnées par un renforcement des dotations de l'État via un système de bonus éventuellement cumulatifs. Un « bonus territoire » pour les berceaux situés dans des quartiers prioritaires, un « bonus mixité » pour les crèches soucieuses de favoriser la mixité sociale et un « bonus handicap » pour les structures accueillant des publics handicapés.

L'ensemble des professionnels sera impacté car les actions de formation suivront un référentiel pédagogique précis issu de la Charte nationale d'accueil du jeune enfant, elle-même inspirée du rapport³ du comité de l'enfance du HCFEA qui sert de matrice à la campagne de formation continue des 600 000 professionnels du secteur de la petite enfance. Ce rapport identifie également des thématiques prioritaires, délivrées sous forme de journées pédagogiques, qu'intégreront les formations à destination notamment des assistantes et assistants maternels qui représentent les deux tiers des professionnels de la petite enfance qui devront être formés.

• LA STRATÉGIE NATIONALE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION DE L'ENFANCE 2020-2022 (OCTOBRE 2019)⁴

Cette stratégie, élaborée en lien avec les travailleurs sociaux et les responsables départementaux, s'articule autour de quatre engagements :

- agir le plus précocement possible pour répondre aux besoins des enfants et de leurs familles. Le rôle des PMI est dans ce cadre réaffirmé, tout comme les actions de soutien à la parentalité ;
- sécuriser les parcours des enfants protégés et prévenir les ruptures. Sont abordés ici le rôle et la place des assistantes et assistants familiaux ainsi que l'adoption et ses modalités ;
- donner aux enfants les moyens d'agir et garantir leurs droits. Il s'agit notamment de permettre aux enfants d'avoir un accès facilité à leur histoire de vie, par exemple l'accès à un dossier judiciaire. Ceci impactera le fonctionnement des conseils départementaux qui seront également sollicités pour développer des dispositifs d'accompagnement scolaire ;

² https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_pauvrete_vfhd.pdf

³ HCFEA, Conseil de l'enfance et de l'adolescence, Pilotage de la qualité affective, éducative et sociale des modes d'accueil de la petite enfance, mars 2019 (<https://www.strategie.gouv.fr/publications/pilotage-de-qualite-affective-educative-sociale-de-laccueil-jeune-enfant>)

⁴ https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_-_strategie_nationale_de_prevention_et_protection_de_l_enfance_vf.pdf

- préparer l'avenir des enfants et sécuriser leur vie d'adulte. Des actions devront être notamment menées concernant l'accès prioritaire aux bourses, au soin, au logement et à l'enseignement supérieur. La question des Mineurs non accompagnés (MNA) est également abordée.

Cette stratégie impactera les collectivités à plusieurs niveaux :

- la focale étant mise sur la qualité du suivi des enfants en général et des enfants à besoins spécifiques en particulier (dans la continuité de la loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant), l'impact sur la professionnalisation en matière de compétences éducatives sera non négligeable ;
- le nécessaire décloisonnement entre les différentes institutions (ASE, Éducation nationale, institutions médico-sociales, sanitaires...) impliquera des compétences de coordination ;
- les collectivités devront favoriser le développement de modes d'accueil familial. Il s'agira donc de rendre plus attractif le métier d'assistant ou assistante familial pour lequel les effectifs ne sont pas assez nombreux.

Il s'agit également de s'assurer de l'effectivité des droits des enfants dans la vie ordinaire, ce qui implique des compétences de veille dans ce domaine.

Afin d'atteindre ces objectifs et de permettre une évolution des pratiques, la formation des professionnels, initiale et continue, est envisagée comme un enjeu structurant. Plusieurs axes prioritaires ont été identifiés dans ce cadre :

- le repérage et l'évaluation des situations de danger ou de risque de danger ;
- les besoins fondamentaux et développementaux de l'enfant ;
- l'évaluation des compétences et des capacités parentales et du travail avec les familles ;
- l'expression individuelle et collective des enfants ;
- la réalisation du projet pour l'enfant ;
- le secret professionnel notamment lorsqu'il est partagé.

Il est d'autre part précisé que la formation des professionnels doit être particulièrement renforcée en ce qui concerne la prise en compte du handicap pour améliorer leur compréhension et l'analyse des situations ainsi que leur accompagnement.

II.B. LES CHANGEMENTS INSTITUTIONNELS

LA NÉCESSAIRE PRISE EN COMPTE DE CHANGEMENTS CONJONCTURELS ET STRUCTURELS

• UN BESOIN DE MONTÉE EN COMPÉTENCES DES DÉPARTEMENTS

En matière de protection de l'enfance, les départements doivent faire face à des changements notables dans leurs missions au quotidien.

C'est le cas notamment en ce qui concerne la prise en charge des mineurs non accompagnés (MNA) par les services d'aide sociale à l'enfance (ASE) dont le nombre a fortement augmenté depuis 2015 et surtout entre 2016 et 2017 (+ 74 %).

Le manque de places d'accueil devient ainsi de plus en plus prégnant. La forte progression du nombre de MNA s'est traduite par un financement exceptionnel de l'État pour l'accueil de MNA supplémentaires. Les montants varient toutefois d'un département à l'autre et révèlent ainsi de fortes disparités suivant les territoires. Les structures d'accueil sont par ailleurs confrontées à un fort turn-over des personnels et ceux-ci ne sont pas toujours correctement formés.

C'est également aux départements qu'il revient d'apprécier la minorité ou la majorité des « mineurs isolés étrangers » des personnes se déclarant « mineurs isolés étrangers » qui arrivent sur le territoire. Cette appréciation peut reposer dans certains cas sur des tests osseux dont la fiabilité est contestée sur le plan scientifique et controversée d'un point de vue éthique. Le fait d'être majeur fait en effet basculer le jeune migrant dans un tout autre régime en matière d'hébergement ou encore de protection juridique. Notons ici que la mise en place du fichier biométrique⁵ visant à empêcher les jeunes de se présenter successivement dans plusieurs départements pour obtenir une nouvelle évaluation

de leur âge débouche sur une décision d'expulsion rapide du territoire interdisant de fait une saisine du juge pour enfant permettant de procéder à une nouvelle détermination de l'âge.

Les professionnels des départements doivent s'adapter à un contexte marqué par une aggravation des situations : une hausse du nombre de jeunes MNA poursuivis au pénal, une évolution des phénomènes de traite d'êtres humains ou d'esclavage moderne et des sorties sans solution de l'ASE de jeunes majeurs.

C'est ainsi que des besoins en compétences sont perceptibles en matière de recherche de solutions innovantes, d'adaptabilité face à des situations nouvelles ou hors du commun, de travail en urgence pour répondre aux besoins d'enfants vulnérables toujours plus nombreux, ainsi que sur la connaissance et la compréhension de nouveaux publics à accompagner.

• UNE REDISTRIBUTION DES RÔLES ENTRE COMMUNES ET EPCI

La loi n° 2015-991 du 7 août 2015⁶ portant nouvelle organisation territoriale de la République (Loi NOTRe) a conduit au transfert de la compétence « petite enfance » de l'échelon communal à l'échelon intercommunal sur certains territoires. Cette reconfiguration entraîne un repositionnement des professionnels sur une autre strate territoriale et un besoin de coordination accru sur un territoire plus vaste.

Les conditions pour l'obtention des prestations familiales de la CAF et les modes de calcul liés aux taux d'occupation en structure d'accueil de la petite enfance bouleversent également les manières de travailler dans les communes et les EPCI. Ces

⁵ Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037381808&categorieLien=id>)

⁶ <https://www.legifra>

prestations génèrent de lourdes et chronophages activités administratives pour les directions des établissements et les services de la petite enfance, qui ne sont pas sans impact sur le management des équipes, l'accueil des familles, ou le suivi RH des agents.

Des besoins en compétences sont donc repérés sur la coordination des projets, sur l'accompagnement individualisé des familles et le management des équipes mais également sur la gestion administrative et financière des structures.

II.C. LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS ET DROITS DE L'ENFANT

La loi n° 2019-721 du 10 juillet 2019⁷ relative à l'interdiction des violences éducatives ordinaires (giffes et fessées) s'applique aussi bien aux professionnels exerçant dans les lieux d'accueil qu'aux familles dans leur vie quotidienne.

Pour les professionnels, elle implique d'intégrer les actes de bienveillance et de bientraitance éducative dans leur pratique. Ils seront formés afin de mieux appréhender les besoins des enfants et adapter leur comportement d'adulte en conséquence.

Afin d'accompagner et de conseiller les parents et ainsi prévenir ce type de pratiques, les professionnels seront également formés aux violences éducatives ainsi qu'à leur dépistage.

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019⁸ pour une école de la confiance pose l'enjeu de continuité éducative et de coordination professionnelle pour l'accueil des enfants en situation de handicap.

De manière générale, la coordination entre les actions des différents services est renforcée pour assurer un continuum des actions et ainsi, garantir une cohérence globale des parcours des enfants et des familles. Cette coordination interprofessionnelle est d'autant plus nécessaire pour les suivis d'enfants à besoins particuliers. Elle doit permettre de mieux diagnostiquer, accompagner et intégrer les enfants dans un parcours de vie ordinaire.

Trois textes vont dans ce sens :

- la circulaire n° SG/2018/256 du 22 novembre 2018 relative à la mise en place des plateformes d'orientation et de coordination dans le cadre du parcours de bilan et d'intervention précoce pour les enfants avec des troubles du neurodéveloppement⁹ ;
- le décret n° 2018-1297 du 28 décembre 2018 relatif au parcours de bilan et intervention précoce¹⁰ ;
- l'ordonnance du 5 août 2019 relative à la prise en charge des jeunes majeurs en situation de handicap.

Le décret du 23 octobre 2018¹¹ relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistantes et assistants maternels a été renforcé par le plan « Ambition 600 000 » visant à former les 600 000 professionnels de la petite enfance (assistants maternels, auxiliaires parentaux, professionnels de crèches et ATSEM) d'ici le 31 décembre 2022.

L'objectif est de mieux prendre en compte les besoins des enfants accueillis. La durée, le contenu, les objectifs et les modalités pédagogiques sont revus ainsi que le contenu des épreuves concluant la formation. Il est à noter que les Relais assistants maternels (RAM) seront en première ligne pour coordonner, voire animer ces formations. En outre, la formation initiale des assistantes et assistants familiaux sera également revue dans le cadre de la stratégie de prévention et de protection de l'enfance. Il est toutefois encore trop tôt pour en connaître les contours.

II.D. L'ÉVOLUTION DES MODES DE GESTION

VERS UNE DIVERSIFICATION DES MODES DE CONTRACTUALISATION

L'enjeu d'une meilleure articulation et lisibilité entre l'offre de services publics et privés révolutionne la manière de gérer les partenariats ou les contrats établis par les collectivités. Tant pour le secteur de la petite enfance que pour la prise en charge des enfants confiés à l'ASE, il s'agit d'évaluer les ressources du territoire, les modèles possibles de développement ainsi que les complémentarités d'offres.

Dans le secteur de la petite enfance, on observe par exemple une montée du recours à la délégation de service public. Afin de mieux répondre à la demande sociale, les services de la

petite enfance ont évolué dans leur organisation vers une offre s'appuyant sur une complémentarité avec celle du parc privé.

L'offre proposée sur les territoires varie entre une gestion communale, associative ou communautaire qu'elle soit individuelle ou collective.

Certaines collectivités choisissent de rester en gestion directe, en s'appuyant sur un tissu associatif fort. Cela se fait généralement par le biais de conventions de coopération.

7 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038746663&categorieLien=id>

8 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038829065&categorieLien=id>

9 <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=44137>

10 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037879879&categorieLien=id>

11 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037519404&categorieLien=id>

De nombreuses associations ou organismes répondent à des appels à projets (CEPOM, contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) que les départements articulent selon leurs besoins propres d'accueil mais également selon leur schéma départemental de protection de l'enfance.

Les Conventions d'objectifs et de gestion (COG) signées entre la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) et l'État se déclinent à l'échelle des territoires entre les collectivités et les CAF. Elles définissent les orientations de la politique familiale pour quatre ans en fixant un cadre et des mesures pour faciliter

la mise en œuvre de dispositifs d'accueil de la petite enfance, de soutien à la parentalité et d'aide aux jeunes. L'évolution du secteur marchand compenserait un retard sur les objectifs de la COG de la CNAF qui semble de plus en plus impossible à rattraper.

Les agents territoriaux doivent donc déployer des compétences nécessaires au travail en coordination avec les partenaires sur leur territoire mais aussi des compétences administratives et juridiques nouvelles liées à la contractualisation.

II.E. LES ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES UNE AUGMENTATION DES INÉGALITÉS SOCIALES QUI TOUCHENT PLUS DUREMENT LES ENFANTS

De manière générale, le champ de l'enfance et de l'adolescence n'est pas épargné par les grandes mutations sociales et l'accroissement des diverses formes de paupérisation. Aujourd'hui, un enfant sur cinq vit sous le seuil de pauvreté, ce qui implique des problèmes de logement, de santé, d'alimentation, d'hygiène, de troubles du langage... Les professionnels se trouvent face à des parents en situation de précarité professionnelle (succession de contrats courts avec des périodes d'inactivité) qui sont en difficulté pour organiser leur vie familiale et pour anticiper des modes de garde.

Les professionnels doivent également adapter leurs pratiques en considération des nouvelles formes de composition familiale (parents isolés, familles homoparentales, familles recomposées) qui engendrent l'adaptation et la modification fréquente des contrats ainsi que des ruptures dans l'accueil des enfants.

Les professionnels doivent enfin élargir leurs compétences pour s'adapter à l'accompagnement de nouveaux publics : familles avec des cultures différentes, enfants ayant subi une migration, enfants en situation de handicap.

II.F. LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES LA NÉCESSAIRE MAÎTRISE DES EFFETS DU NUMÉRIQUE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT

La révolution numérique impacte les pratiques des professionnels à deux niveaux.

D'une part, elle pose la question de l'accompagnement des familles pour assurer un égal accès aux droits et à l'information. Les impacts de la e-administration par rapport à la précarité des familles pour les inscriptions dans les structures d'accueil ou d'accompagnement à la parentalité, doivent être interrogés. Y a-t-il un risque de fracture numérique dans les inscriptions petite enfance qui bénéficient de fait aux familles les plus à l'aise avec l'outil informatique ? Ce risque pourrait être compensé par le guichet unique lié à la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (loi ESSOC)¹².

Dans ce cadre, la médiation et les aides en ligne des publics les plus vulnérables deviennent des compléments indispensables pour promouvoir un accueil équitable et de qualité.

D'autre part, les effets du numérique sur le développement psychomoteur et relationnel du jeune enfant, tout comme les phénomènes d'addiction aux jeux ou aux réseaux sociaux chez les adolescents doivent être pris en compte par les professionnels dans leurs pratiques d'accompagnement.

La prise en compte de ces effets négatifs impliquent une sensibilisation des parents dont le rôle, en tant que modèle d'imitation, est capital pour un bon usage des écrans. On sait notamment que les premiers mois de vie de l'enfant (1000 premiers jours) nécessitent des interactions privilégiées via le regard et la parole des parents pour son bon développement neurologique et pour faciliter le lien d'attachement. Des parents trop occupés par leurs écrans durant les soins donnés au bébé ne peuvent se consacrer à ces interactions précoces.

En protection de l'enfance également, les liens téléphoniques entre enfants et parents doivent être régulés et limités par les professionnels, afin de préserver l'enfant dans les situations qui nécessitent une distance vis-à-vis de l'influence parentale.

Toutes ces questions doivent être présentes à l'esprit des professionnels dans l'exercice quotidien de leur métier, ce qui implique une veille sur les travaux de recherche en la matière et une observation vigilante des parents et des enfants pour les accompagner au mieux et faire évoluer leurs pratiques en conséquence.

¹² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037307624&categorieLien=id>

III. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

III.A. LA STRUCTURATION DES DIRECTIONS/SERVICES DU CHAMP PROFESSIONNEL, L'ÉVOLUTION DES FONCTIONS ET DES MODES D'ORGANISATION UNE PART CROISSANTE DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES

Les réorganisations des conseils départementaux engendrent davantage de polyvalence pour les travailleurs sociaux et les cadres qui sont ainsi moins dédiés exclusivement à la mission d'aide sociale à l'enfance.

D'un territoire à l'autre, d'une collectivité à l'autre, on observe des tendances assez similaires :

- un pilotage administratif et financier qui est basculé du central vers les structures ou les unités territoriales ;
- une forte pression qui pèse sur les cadres au niveau de la gestion administrative et financière, au détriment du suivi managérial des équipes auquel les cadres ont de moins en moins de temps à consacrer ;

- une diminution des moyens humains et financiers qui ne peut toutefois se traduire par une baisse de la qualité du service rendu ;
- une fonction de coordination de plus en plus développée pour faire face à la mutualisation, à la territorialisation, au transfert plus important de certaines activités auprès du secteur associatif ;
- un isolement des cadres avec le constat d'un manque de temps pour se former, pour échanger entre collègues, pour analyser les pratiques de chacun. Ce contexte expose les professionnels à des risques psychosociaux aussi bien au niveau de l'encadrement que des équipes de terrain.

III.B. L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DES PROBLÉMATIQUES DE VEILLISSEMENT DES AGENTS ET D'USURE PROFESSIONNELLE

• LES DYNAMIQUES D'EMPLOI

Quelques grandes tendances sont observées dans le domaine de la petite enfance et de la protection de l'enfance :

- **une problématique de vieillissement** repéré sur certains métiers nécessitant un renouvellement générationnel. Si les fonctions d'encadrement connaissent un renouvellement régulier, celles de l'encadrement supérieur et de proximité vont connaître un renouvellement soudain. Ainsi, les directrices et directeurs enfance-famille des conseils départementaux qui encadrent le dispositif administratif de la protection de l'enfance seront une majorité à quitter leur fonction dans les trois années à venir. Un accompagnement des nouveaux directrices et directeurs enfance-famille des départements s'avère nécessaire tant la fonction est complexe.

À l'autre bout de l'échelle hiérarchique, ce sont les métiers de proximité éducative qui sont touchés par les départs massifs en retraite. L'âge moyen des assistantes et assistants familiaux est de 52 ans et 6 mois et la part des plus de 55 ans représente 38,6 % des effectifs globaux assistantes et assistants familiaux. Selon certaines études, entre 2010 et 2020, environ 2,7 % des assistantes et assistants maternels devraient quitter chaque année leur emploi pour fin de carrière contre 2,2 % pour l'ensemble des professions ;

- **une usure professionnelle** repérée dans les métiers de la petite enfance qui conduit à des mobilités contraintes. Cette usure professionnelle est notamment liée au portage des enfants, à l'utilisation de matériel adapté à la taille des enfants, au travail au sol, à un environnement bruyant, à l'attention constante.

Plus globalement, les professionnels évoquent des problématiques de charges mentales, de travail dans l'urgence. Ils tentent de s'adapter en permanence, de trouver des solutions innovantes. Ce contexte nécessite un véritable accompagnement au changement des équipes;

- **un manque d'attractivité des métiers** notamment dans le secteur de la protection de l'enfance qui se traduit par des difficultés de recrutement et/ou par un turn-over important. Ce dernier concerne les assistantes et assistants familiaux, les assistantes et assistants maternels ou encore les évaluatrices et évaluateurs des mineurs non accompagnés.

Afin de pallier aux difficultés de recrutement, les départements se tournent alors vers des professionnels qui ne disposent pas de la formation initiale adéquate (animateurs du secteur de l'éducation populaire, géographes...).

Il est à noter que la stratégie de prévention et de protection de l'enfance prévoit de revaloriser le métier d'assistant ou assistante familial notamment via une modification de la formation initiale et de revoir la place des assistantes et assistants familiaux au sein des équipes.

Les métiers d'éducateur ou éducatrice de jeunes enfants et d'éducateur ou éducatrice spécialisé seront requalifiés au niveau II.

PISTES D'ACTUALISATION ET D'ÉVOLUTION DES FICHES MÉTIERS DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS TERRITORIAUX

MÉTIER ET DÉFINITIONS DU RÉPERTOIRE	TENDANCES D'ÉVOLUTION	RÉDACTION DES FICHES MÉTIERS
<p>RESPONSABLE D'ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT Dirige une structure d'accueil non permanent pour les enfants de moins de 6 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> Évolutions législatives liées à la scolarisation obligatoire dès 3 ans : renforcement de la mission de socialisation des enfants et du partenariat entre les EAJE et les écoles maternelles. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des évolutions législatives et réglementaires.
<p>RESPONSABLE DE L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE Met en œuvre et conduit la politique départementale de prévention et de protection de l'enfance en liaison avec des partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Évolutions socio-économiques : complexification des situations familiales à accompagner. Évolutions organisationnelles et managériales : <ul style="list-style-type: none"> complexification du management d'équipes souvent fragilisées ; effet de « turn-over » important dans les services ; appel à projets, multiplication des acteurs et des contraintes budgétaires : un enjeu fort de travail en réseau sur le territoire ; un métier marqué par une montée en puissance des activités de gestion juridique, administrative, financière. 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les activités/compétences de gestion juridique, administrative, financière.
<p>ANIMATEUR OU ANIMATRICE DE RELAIS D'ASSISTANTES OU ASSISTANTS MATERNELS Anime, en lien avec les partenaires, un lieu d'informations et d'échanges au bénéfice des assistantes et assistants maternels non permanents, et des parents</p>	<ul style="list-style-type: none"> Évolutions législatives et réglementaires : circulaire du 26 juillet 2017 précisant les missions d'information (en direction des parents et des professionnels de la petite enfance) et d'échanges de pratiques au sein des relais d'assistantes et d'assistants maternels. 	<ul style="list-style-type: none"> Adapter le référentiel des activités/compétences en lien à ces deux missions : information et échanges de pratiques.
<p>ÉDUCATEUR OU ÉDUCATRICE DE JEUNES ENFANTS Conçoit et met en œuvre les projets pédagogiques et coordonne les projets d'activités qui en découlent. Accompagne les parents dans l'éducation de leur enfant</p>	<ul style="list-style-type: none"> Depuis janvier 2019, cadre d'emplois de catégorie A. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des correspondances statutaires
<p>ASSISTANT OU ASSISTANTE FAMILIAL EN PROTECTION DE L'ENFANCE Accueille, à son domicile, des enfants, des adolescents ou de jeunes majeurs en situation de placement. Leur prodigue des soins et effectue les tâches nécessaires à leur développement physique, mental et social</p>	<ul style="list-style-type: none"> Travaux en cours de la Direction générale de la cohésion sociale dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance : <ul style="list-style-type: none"> conditions d'emploi, de formation, de recrutement et d'agrément ; conditions d'exercice et d'intégration au sein des équipes éducatives. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour en fonction des recommandations qui seront établies.
<p>ASSISTANT OU ASSISTANTE ÉDUCATIF PETITE ENFANCE Organise et effectue l'accueil et les activités qui contribuent au développement de l'enfant dans le cadre du projet éducatif du service ou de la structure</p>	-	-

MÉTIERS ET DÉFINITIONS DU RÉPERTOIRE	TENDANCES D'ÉVOLUTION	RÉDACTION DES FICHES MÉTIERS
<p>AGENT D'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE</p> <p>Assure l'action socio-éducative auprès des familles, à partir du support des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants. Contribue à l'autonomisation et à la prévention d'interventions plus lourdes, voire de placements en institution. Met en place des projets éducatifs et préventifs avec les personnes ou familles en difficulté temporaire</p>	<ul style="list-style-type: none">• Depuis janvier 2019, cadre d'emplois de catégorie A	<ul style="list-style-type: none">• Mise à jour des correspondances statutaires.

ÉLÉMENTS STATISTIQUES : UNE PROPORTION IMPORTANTE D'AGENTS NON TITULAIRES ET DE CATÉGORIE C

(Source : Enquête nationale métiers au 31 décembre 2012 - CNFPT. Chiffres en cours d'actualisation)

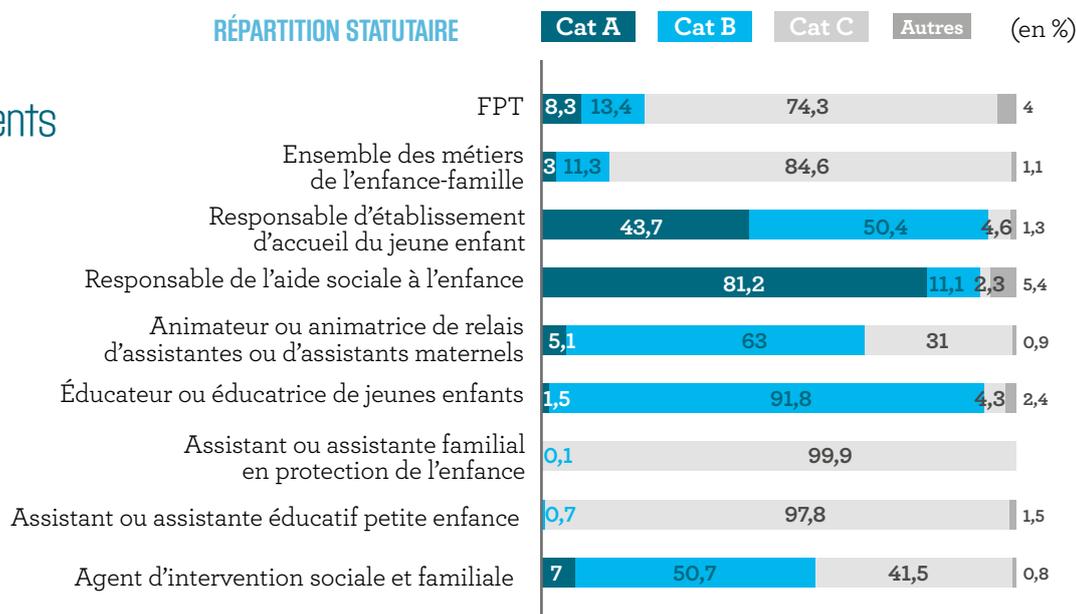
EFFECTIFS AU 31/12/2012

Environ **113 000** agents

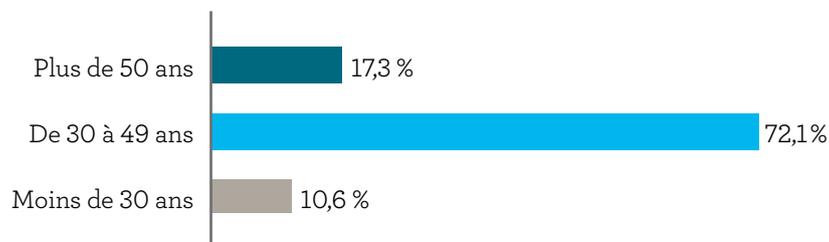
7 % d'agents à temps non complet

46,3 % d'agents
titulaires
(75,2 % dans la FPT)97 % de femmes
(60,6 % dans la FPT)

RÉPARTITION STATUTAIRE



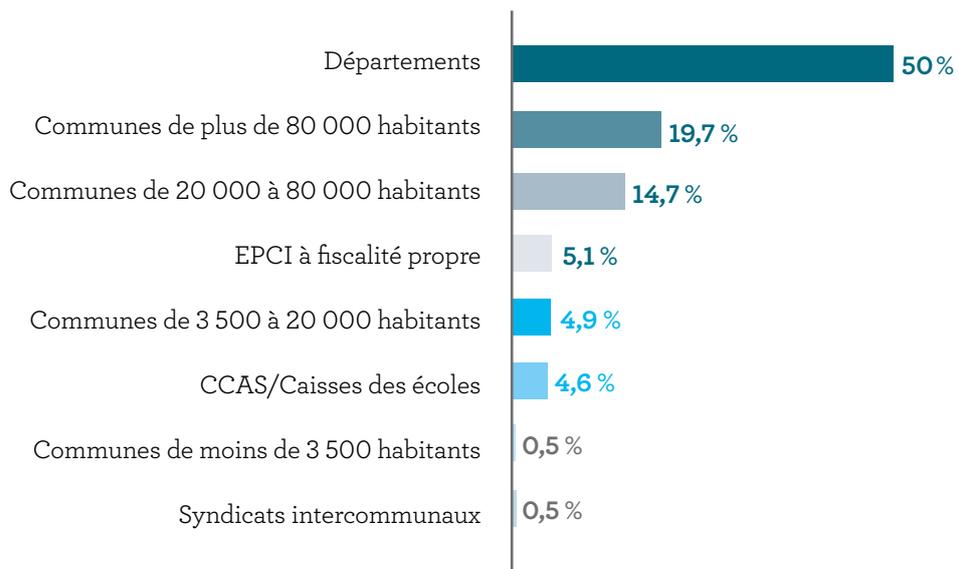
STRUCTURE DES ÂGES



ÂGE

43 ansÂGE MOYEN des agents occupant les métiers de l'enfance-famille
(45 ans dans la FPT)PART DES PLUS DE 55 ANS :
12,9 % (19,5 % dans la FPT)ANCIENNETÉ MOYENNE
dans la collectivité :
12 ans (identique à l'ancienneté moyenne dans la FPT)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPES D'EMPLOYEURS



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICES D'AFFECTATION

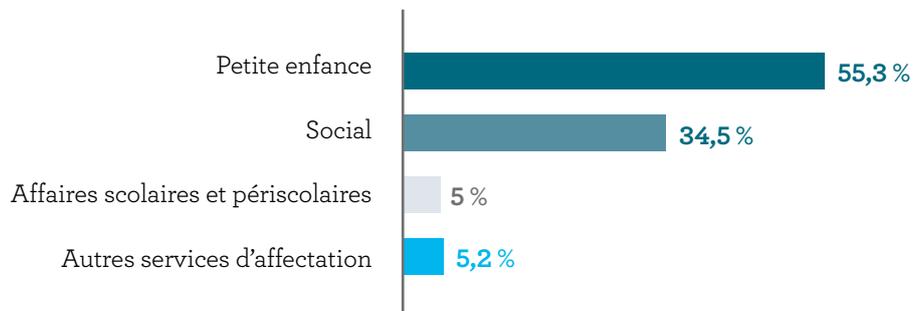


TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PARTIES II ET III

VARIABLES	TENDANCES D'ÉVOLUTION	ENJEUX
L'impact des évolutions de l'environnement institutionnel et socio-économique sur les besoins en compétences des collectivités et des établissements publics territoriaux	<p>Les orientations des politiques éducatives</p> <p>Deux stratégies nationales : de nouvelles préconisations en matière de formation</p>	<p>La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté intègre notamment un plan exceptionnel de formation pour les 600 000 professionnels de la petite enfance.</p> <p>Les collectivités vont désormais devoir prioriser des places en crèches pour les familles qui en ont le plus besoin socialement et financièrement.</p> <p>L'impact sur l'ensemble des professionnels de la petite enfance est d'ores et déjà à prévoir, car les actions de formation suivront un référentiel pédagogique précis.</p> <p>Dans la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance, la focale est ici mise sur la qualité du suivi des enfants en général et des enfants à besoins spécifiques en particulier. La formation des professionnels devra être particulièrement renforcée en ce qui concerne la prise en compte du handicap.</p>
	<p>Les changements institutionnels</p> <p>La nécessaire prise en compte de changements conjoncturels et structurels</p>	<p>Repositionnement des professionnels sur de nouveaux périmètres suite à la nouvelle organisation territoriale (transfert de la compétence petite enfance de l'échelon communal à l'échelon intercommunal).</p> <p>Une augmentation des tâches administratives pour les directions des établissements. Des besoins en compétences sont donc repérés sur la coordination de projets sur les nouveaux territoires.</p>
	<p>Les évolutions réglementaires</p> <p>Mieux prendre en compte les besoins et droits de l'enfant</p>	<p>L'interdiction des violences éducatives ordinaires qui s'applique aussi bien aux professionnels qu'aux familles implique une formation aux violences éducatives ainsi qu'à leur dépistage.</p> <p>La continuité éducative et la coordination professionnelle pour l'accueil des enfants en situation de handicap implique de nouvelles compétences de coordination.</p> <p>La formation des professionnels de l'enfance travaillant sur des emplois isolés devra être renforcée.</p>
	<p>L'évolution des modes de gestion</p> <p>Vers une diversification des modes de contractualisation</p>	<p>Augmentation des démarches de contractualisation et de conventionnement.</p> <p>Modes de gestion évolutifs et complexes dans un contexte contraint (manque de personnel et de moyens) nécessitant des outils à perfectionner.</p> <p>Les agents doivent déployer des compétences nécessaires au travail en coordination avec les partenaires sur un territoire mais aussi des compétences administratives et juridiques liées à la contractualisation.</p>
	<p>Les évolutions sociétales</p> <p>Une augmentation des inégalités sociales qui touchent plus durement les enfants</p>	<p>Une montée des inégalités sociales qui touchent les enfants dans tous les champs de leur vie (santé, logement, éducation, alimentation, hygiène...).</p> <p>Nouvelles formes de compositions familiales qui impactent la relation parents-professionnels.</p> <p>Former les professionnels à l'accompagnement de nouveaux publics.</p>

VARIABLES	TENDANCES D'ÉVOLUTION	ENJEUX
L'impact des évolutions de l'environnement institutionnel et socio-économique sur les besoins en compétences des collectivités et des établissements publics territoriaux	<p>Les évolutions technologiques</p> <p>La nécessaire maîtrise des effets du numérique sur le développement de l'enfant</p>	<p>La révolution numérique pose la question de l'accompagnement des familles pour assurer un égal accès aux droits et à l'information.</p> <p>Développement de la médiation et des aides en ligne auprès des publics les plus vulnérables.</p> <p>Les effets du numérique sur le développement psychomoteur et relationnel du jeune enfant tout comme les phénomènes d'addiction chez les plus âgés doivent être pris en compte par les professionnels dans leurs pratiques d'accompagnement et de prévention.</p>
L'organisation du travail et les caractéristiques de l'emploi	<p>La structuration des directions et services, l'évolution des fonctions et des modes d'organisation</p> <p>Une part croissante des fonctions administratives</p>	<p>Un pilotage administratif et financier repositionné vers les structures ou les unités territoriales.</p> <p>Une forte pression qui pèse sur les cadres au niveau de la gestion administrative et financière, au détriment du suivi managérial des équipes.</p> <p>Une diminution des moyens humains et financiers.</p> <p>Une fonction de coordination de plus en plus développée.</p> <p>Des risques psychosociaux accrus aussi bien au niveau des cadres que des équipes de terrain.</p>
	<p>L'évolution des métiers</p> <p>Des problématiques de vieillissement des agents et d'usure professionnelle</p>	<p>Une usure professionnelle conduisant à des mobilités contraintes et à des reconversions professionnelles.</p> <p>Une problématique de renouvellement générationnel sur les fonctions d'encadrement et de vieillissement des métiers de proximité éducative.</p> <p>Une problématique d'attractivité sur les métiers de l'enfance-famille.</p>

ANNEXE

Cette étude sectorielle est le résultat des échanges qui se sont tenus au sein de groupes de travail et lors d'entretiens avec des représentants institutionnels, des professionnels territoriaux et des conseillers formation du CNFPT.

Nous tenons à remercier tous les participants pour leur coopération et pour la qualité de leurs contributions.

GRUPE DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS

Flora AUTTEFAGE, conseil départemental du Val d'Oise
Nafissatou BA, Ministère des affaires étrangères, Paris
Joël BALMEFREZOL, conseil départemental de Loire-Atlantique
Lionel BAUCHOT, consultant indépendant
Stéphanie CALLET, Association départementale d'entraide des personnes accueillies en protection de l'enfance
Mickaël CHALOUNI, communauté de communes de la Baie de Kernic
Sylvie DELAVIE, ville de Saint-Junien
Geneviève DEPLANNE, psychologue clinicienne
Anne DEVREESE, École nationale de protection judiciaire de la jeunesse
Betty DEZALAIS, Parcours - Par et Pour les acteurs de la cité
Marie DIDIER, conseil départemental du Vaucluse
Lysiane DOUINE, ville de Rueil-Malmaison
Valéry-Anne FIOLET DIT CABROZ, formatrice éducatrice
Martine GARGAUD, ville du Haillan
Charlène GARNIER, Association départementale d'entraide des personnes accueillies en protection de l'enfance
Amani HALIDI, conseil départemental de Mayotte
Houda KAFSI, psychologue clinicienne
Gilles LEBLANC, conseil départemental Côtes d'Armor
Jean-Paul LIGIER, conseil départemental du Doubs
Séverine DE MONTREDON, ville et CCAS de Castelnau-le-Lez
Sophie MACHINAL, magistrate consultante
Carole NGALLE MIANO, Cabinet CNM
Stéphane PARRAIN, ville d'Alençon
Frédéric PENAUD, conseil départemental de Saône-et-Loire
Nicolas ROBIN, sociologue formateur
Claire ROLLET, responsable d'unité d'intervention sociale
Corinne SERVE, conseil départemental de l'Isère
Caroline VENGUD, juriste

GROUPES DE TRAVAIL CNFPT

Anne ABA-PEREA, Inset de Nancy
Valérie ALONSO, délégation Aquitaine
Mickaël ANDRE, Inset de Nancy
Sylvie ANSAR, délégation Première-Couronne
Vanessa BAPTISTIDE, délégation Guadeloupe
Catherine BINETRUY, délégation Franche-Comté
Didier CARRY, délégation Auvergne
Dominique FLORIN, Inset de Dunkerque
Chamssidine KALIHNI, délégation Mayotte
William LAMBART, délégation Bretagne
Stéfana LAMBION, délégation Grande-Couronne
Yves LETOURNEUX, Inset d'Angers
Béatrice MARTEL, Inet
Rachel MASSON, délégation Provence-Alpes-Côte d'Azur
Magali NORVEZ SQUIRE, antenne d'Évry
Catherine OLIVE, délégation Haute-Normandie
Myriam PIERRE, délégation Guyane
Sandrine SPECQUE, délégation du Nord - Pas-de-Calais
Amélie SARAF, antenne de Torcy
Marie Françoise TOMASINI, délégation Réunion
Nasserine TREJAUT, délégation Réunion
Micheline VAILLANCOURT, Inset de Montpellier
Katia VIDAL, délégation Languedoc-Roussillon

Publication réalisée par la direction générale adjointe chargée du développement de la formation - direction de l'observation prospective des emplois, des métiers et des compétences

Directeur de la publication : François DELUGA / Co directeur de la publication : Laurent TRIJOULET

Rédacteur en chef : Christophe LEPAGE

Rédactrices : Cécile BOIVIN et Élisabeth PAYEN, responsables du pôle de compétences enfance-famille

Institut national spécialisé d'études territoriales (Inset) d'Angers

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 - FAX : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR
