

Projet de résolution du Comité de la petite enfance relative au plan d'action en faveur d'une meilleure inclusion de la garde d'enfants à domicile dans le SPPE

5

Le Service Public de la Petite Enfance (SPPE), dont la création fut officiellement actée par la loi Plein Emploi du 18 décembre 2023, prend en compte l'ensemble des modes d'accueil dans le secteur de la petite enfance, y compris les professionnels de la garde d'enfants à domicile (GED). Ce mode d'accueil doit donc être intégré au SPPE sur l'ensemble des compétences et des thématiques que la loi lui confère : 10 recensement par les autorités organisatrices (AO), mise à disposition de l'information pour les familles, qualité d'accueil, contrôle etc.

Ces professionnels ne sont souvent pas encore pleinement reconnus comme de véritables professionnels de la petite enfance, souvent par méconnaissance de ce mode d'accueil, alors que cet exercice permet de répondre aux besoins réels des familles. Pour favoriser l'intégration de la garde d'enfants à domicile au 15 SPPE dans toutes ses dimensions, le Comité de filière petite enfance a constitué un groupe de travail dédié à ce mode d'accueil et actif depuis novembre 2024, concernant l'ensemble des professionnels et des modes d'intervention existants au sein du secteur de la garde d'enfants à domicile. Les propositions suivantes, dont le détail se trouve en annexe, sont issues du travail consultatif et réflexif qui a été mené au sein de ce groupe de travail.

20 **1. Favoriser l'entrée dans le métier des professionnels de la garde à domicile**

A l'heure actuelle, un diplôme ou une certification n'est pas toujours nécessaire à l'exercice du métier, selon que le professionnel intervienne via une structure prestataire/mise à disposition/mandataire ou en emploi direct. Des formations ou des mesures d'accompagnement des professionnels peuvent être dispensées par les entreprises de services à la personne, par des associations ou par le particulier 25 employeur, mais ces dispositifs demeurent limités, quoique des initiatives aient pu être prises en ce sens¹. Afin de garantir la qualité d'accueil des enfants et de relever le niveau de qualification du secteur, il est primordial de se pencher sur les enjeux de formation.

Tout d'abord, le CFPE insiste sur la nécessité d'inclure ces professionnels dans les travaux d'élaboration du 30 référentiel de compétences et de connaissances qui définira le socle commun de connaissances et de compétences à acquérir par l'ensemble des professionnels de la petite enfance. A cela s'ajouterait la mise en place de titres professionnels et de certifications uniques et harmonisés pour l'ensemble des professionnels de la GED, quelle que soit la branche professionnelle dont ils relèvent.

Une meilleure formation des professionnels presuppose aussi de donner une plus grande visibilité aux 35 obligations de formation incombant aux employeurs et de donner une plus grande visibilité aux droits à la formation permis par les conventions collectives. Les parents employeurs devraient être sensibilisés à l'importance de la formation via des actions de communication, un rappel du droit à la formation continue dans le contrat de travail, et une meilleure mise en relation avec les centres de formation. Dans cette perspective, il est essentiel de valoriser les outils et dispositifs déjà en place au sein des branches professionnelles.

40 Un autre axe pour lutter contre la pénurie de professionnels mais aussi intégrer la GED à l'ensemble des métiers de la petite enfance est d'inclure ce mode d'accueil dans les démarches de France Travail. Cet axe présente un double objectif d'augmenter le nombre de professionnels de la petite enfance tout en faisant connaître le secteur de la garde d'enfants à domicile auprès des demandeurs d'emploi.

¹ A titre d'exemple, la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a créé un titre à finalité professionnelle qui reconnaît les compétences métiers et a ouvert son plan de développement des compétences à des formations spécifiques accessibles à tous les salariés.

45 Pour cela, le Comité souhaite que France Travail inclue systématiquement le secteur de la garde à domicile lors des présentations des métiers de la petite enfance, en tenant compte de la diversité des modes d'intervention existants, et de leurs spécificités.

2. Accompagner les autorités organisatrices (AO) et les familles en matière de garde à domicile

50 Pour permettre aux professionnels de se rapprocher des familles et des AO, le Comité de filière a ainsi identifié la meilleure intégration des professionnels de la GED dans le travail de promotion des relais petite enfance (RPE) comme un axe de travail majeur. Cette action peut passer par l'organisation de réunions d'information à destination des parents afin de promouvoir l'accueil individuel dans toutes ses composantes (assistant maternel, emploi direct, services de garde à domicile) ou encore la mise en place de dispositifs d'aide à la recherche d'une garde d'enfant à domicile.

55 Le recours à un professionnel de la garde à domicile n'est pas toujours accessible financièrement selon la situation des familles. Parallèlement à ce premier constat, la garde à domicile satisfait, au-delà des gardes permanentes ou ponctuelles, des besoins spécifiques comme les horaires « atypiques », auxquels les EAJE classiques ne peuvent pas répondre, ou encore la prise en charge d'un enfant porteur de handicap. En ce sens, la GED constitue un mode d'accueil qui rend des services précis aux familles et dont il faut étendre l'accessibilité financière à tous les niveaux de revenu.

60 Pour cela, le Comité de filière propose de recenser les différentes actions mises en œuvre dans les territoires permettant de co-financer ce mode d'accueil afin de le rendre accessible financièrement et de mettre en place des conventions pour instaurer des co-financements de ce mode d'accueil.

65 Dans cette démarche d'accessibilité de la garde à domicile, le recours à la garde partagée constitue un levier important. A ce titre, il est primordial d'accompagner les familles qui souhaitent faire appel à ce type précis de garde à domicile. Sur ce point, le Comité de filière souhaite une meilleure promotion des dispositifs et des approches de la garde partagée au niveau des collectivités. Concrètement, il s'agira notamment d'améliorer la mise en relation des familles à la recherche d'une garde partagée.

70 Pour permettre aux AO d'exercer les compétences de recensement de l'offre d'accueil sur leur territoire et d'information des familles, instituées par l'article 17 de la loi Plein Emploi, il est nécessaire d'améliorer la cartographie de l'offre en garde à domicile et de mieux outiller les AO pour faire connaître auprès des familles ce mode d'accueil. Pour cela, le Comité de filière proposer d'élaborer des documents ressources pour expliquer de manière concise les caractéristiques et les avantages spécifiques de la garde à domicile (horaires atypiques, accueil ponctuel ou permanent, prise en compte du handicap, flexibilité et amplitude horaire) aux parents, et de les informer sur leurs démarches administratives.

75

3. Accompagner les professionnels de la garde à domicile pour garantir la qualité de l'accueil

80 Le Comité de filière constate que les professionnels de la garde à domicile sont encore trop peu intégrés à l'écosystème de la petite enfance et trop peu accompagnés dans leur pratique. Le Comité souhaite ainsi renforcer l'accompagnement des professionnels de la GED, notamment via le RPE. Ce dernier doit pouvoir proposer des temps d'APP (analyse des pratiques professionnelles) spécifiquement dédiés aux professionnels de la GED ou en « regards croisés » avec des assistants maternels et des professionnels exerçant en EAJE. Ce type d'initiative permettrait aux professionnels de la garde à domicile d'obtenir une reconnaissance de leurs pairs et de mieux marquer leur appartenance à « l'écosystème » de la petite enfance. Cette appartenance pourra également être renforcée en intégrant mieux la GED dans l'ensemble des outils et dispositifs de gouvernance du SPPE, tel que le schéma départemental des services aux familles, ou encore le schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil.

85 De plus, actuellement, l'exercice du métier ne nécessite pas la délivrance d'un agrément. En revanche, les personnes morales gérant des services à la personne qui emploient les gardes à domicile sont agréées par

90 les services de l'Etat². Cet agrément a été instauré par la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale³ et est rendu obligatoire pour les associations et les entreprises intervenant auprès de publics dits « vulnérables », dont les enfants de moins de 3 ans, ou de moins de 18 ans s'ils sont en situation de handicap. La loi Plein Emploi a également pour objectif de garantir la qualité de l'accueil dans l'ensemble des modes d'accueil, y compris la GED. Afin de renforcer les garanties existantes en matière de qualité d'accueil dans le secteur de la GED,

95 le Comité de filière suggère premièrement de sensibiliser les AO au fait que leur nouvelle compétence de soutien à la qualité inclut les structures et professionnels de la GED. Deuxièmement dans des départements volontaires la présentation par les professionnels, pour être autorisés à exercer, des attestations des qualifications et/ou des formations suivies ainsi que de l'attestation d'honorabilité. Le cahier des charges des entreprises de services à la personne devrait par ailleurs être révisé pour y intégrer 100 les référentiels nationaux.

Dans le cadre de la garde à domicile, les procédures de contrôles restent limitées : la PMI n'est pas compétente sur le secteur, mais les services de garde d'enfants font l'objet de contrôle de la part des services de l'Etat. Les services de l'Etat chargés de ces contrôles ne sont néanmoins pas systématiquement 105 des services métier qui disposent d'une expertise spécifique sur la petite enfance. Les enjeux de contrôle doivent également prendre en compte l'inviolabilité du domicile parental, celui-ci étant le lieu d'accueil principal de la garde à domicile. Afin de renforcer des modalités de contrôle et d'évaluation des professionnels de la GED, il pourrait être envisagé d'étudier les conditions dans lesquelles le contrôle PMI portant sur les pratiques professionnelles pourrait s'effectuer au domicile des parents avec leur accord écrit, dans un cadre protecteur des libertés.

110 Le Comité de filière rappelle la nécessité de mise en œuvre par les administrations et collectivités compétentes de l'application du SI honorabilité aux professionnels de la GED. Il souhaite que soit étudiée la possibilité de mettre en place une procédure de signalement pour des faits de maltraitance dans le secteur de la GED.

L'ensemble de ces actions vise à intégrer pleinement le secteur de la GED au sein du Service public de la petite enfance, en veillant à une meilleure formation des professionnels, à l'accompagnement des AO et des familles dans la prise en compte de ce mode d'accueil et dans le choix d'un professionnel de la GED, à une plus grande accessibilité de ce mode d'accueil, et enfin à instaurer de meilleures garanties de qualité d'accueil.

² [Déclaration, agrément, autorisation : dans quel cas ? | Services à la personne](#)

³ [LOI n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale \(1\) - Légifrance](#)

A. Favoriser l'entrée dans le métier des professionnels de la garde à domicile	
I) <u>Mieux former les professionnels</u>	
1. Garantir l'intégration et la maîtrise par les professionnels de la garde d'enfants du socle commun de base de connaissances et de compétences des professionnels de la petite enfance, et assurer la mise en cohérence des titres professionnels et des certifications harmonisées pour l'ensemble des professionnels de la GED sur la base de ce référentiel.	
2. Intégrer les référentiels dans le cahier des charges de l'agrément, et prévoir un plan d'accompagnement renforcé pour les personnes qui sont éloignées du socle commun.	
3. Sensibiliser les parents sur l'importance de la formation pour l'auxiliaire parental, quels que soient les modes d'intervention adoptés : déployer des actions de communication par Pajemploi+ et par France Emploi Domicile, transmettre aux parents le référentiel de la qualité d'accueil, informer les parents sur les possibilités de formation offertes aux professionnels et sur les obligations en matière de formation professionnelle, soit qu'elles leur incombent, soit qu'elles incombent à la structure prestataire/mise à disposition.	<p>Rappeler aux structures opérant en mode mandataire leur obligation de communiquer à chaque client ces informations à la signature du contrat. (Leur rappeler également leur obligation d'informer au moins une fois par an le particulier employeur sur les obligations liées à son statut d'employeur relatives au droit et aux dispositifs de formation tout au long de la vie, tel que prévu par le cahier des charges de l'agrément).</p>
4. Recenser les offres de formations existantes (formation initiale et continue) et les faire connaître	
5. Sensibiliser les parents employeurs au droit de leur employé à la formation continue, et favoriser la fixation de jours de formation dès la signature du contrat	
6. Faciliter les départs en formation continue pour les professionnels, notamment en emploi direct	<p><u>Modalités possibles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - en sensibilisant les parents et par l'intermédiaire du RPE qui pourrait mettre en relation les auxiliaires parentaux et les centres de formation. - en s'appuyant sur les opérateurs de formation. - Cette sensibilisation peut également se faire via France Emploi Domicile, en sensibilisant les parents aux conditions de départ en formation et leur joignant un catalogue des formations ou encore un guide de bonnes pratiques.
7. Mettre en place un comité de suivi avec les OPCO afin de suivre les engagements des branches et des employeurs concernant la formation des salariés GED	
II) <u>Promouvoir le secteur de la GED auprès des acteurs de l'emploi et de l'insertion</u>	
8. Développer avec France Travail des techniques et outils permettant aux conseillers de mieux appréhender les spécificités du secteur de la GED ainsi que ses différents modes d'intervention. Y associer les branches professionnelles.	
9. Demander à France Travail d'inclure systématiquement le secteur de la garde d'enfants à domicile lors de leurs actions de communication autour des métiers de la petite enfance	

<p>aux niveaux national et territorial, en tenant compte des spécificités des différents modes d'intervention.</p>
<p>10. Développer avec France Travail des techniques et outils d'identification de compétences psycho-affectives clés auprès de publics éloignés de l'emploi, notamment à travers des ateliers de mises en situation, pour identifier des profils adaptés pour travailler auprès d'enfants. Y associer les branches professionnelles.</p>
<p>11. Développer, en lien avec France Travail, l'ensemble des acteurs de l'insertion, ainsi que les branches professionnelles, des actions d'immersion et d'accompagnement renforcé de demandeurs d'emplois ou de publics éloignés de l'emploi vers les métiers de la GED.</p>
<p>B. Accompagner les AO et les familles en matière de garde à domicile</p>
<p>I) <u>Accompagner les parents dans le recours à la garde d'enfants à domicile</u></p>
<p>1. Sensibiliser les AO au fait que l'obligation de recensement des modes d'accueil disponibles qui leur incombe au titre de l'article L. 214-1-3 du CASF inclut bien la GED, en tenant compte des spécificités des différents modes d'intervention, y compris lorsque la GED n'est que l'une des missions effectuées par le professionnel auprès de l'employeur.</p>
<p>2. Sensibiliser les AO à leur obligation d'informer les parents sur l'ensemble de l'offre disponible sur leur territoire quel que soit le mode d'intervention, et donc de présenter l'offre existante en matière de GED lorsqu'elle existe sur le territoire, ainsi que le prix des services de GED existants.</p>
<p>3. Etablir des documents ressources à destination des AO pour faciliter l'information aux familles sur la GED quel que soit le mode d'intervention (caractéristiques et les avantages sur les horaires atypiques, accueil permanent ou ponctuel, prise en compte du handicap, flexibilité et amplitude horaire...) et leur donner des informations sur leurs démarches administratives (information sur le statut du parent-employeur, sur les aides disponibles...). Ces documents ressources seront accessibles sur le site du ministère. Y associer les branches professionnelles.</p>
<p>4. Faciliter les dispositifs d'aide à la recherche d'une garde d'enfant à domicile : mise à disposition par le RPE ou l'AO d'une liste d'auxiliaires en recherche d'emploi, ainsi que d'une liste des structures de garde à domicile, prestataires, mandataires et de mise à disposition. Associer les branches professionnelles à la définition nationale des modalités de mise à disposition de ces informations.</p>
<p>5. Améliorer la mise en relation des familles à la recherche d'une garde partagée (mise à disposition d'une liste de familles en recherche de ce mode d'accueil par exemple) et outiller les collectivités en ce sens.</p>
<p>II) <u>Développer une offre de garde d'enfants à domicile accessible à tous</u></p>
<p>1. Recenser, via les CDSF, les financements complémentaires existants, notamment de la CAF, du Conseil départemental, des AO et des régions en faveur d'une GED « sociale »</p>
<p>2. Recenser et diffuser les bonnes pratiques existantes au sein de collectivités et des exemples de GED sociale permettant l'accessibilité de toutes les familles.</p>

3. Développer les situations de co-financements pour soutenir une offre de GED accessible pour toutes les familles, notamment celles qui auraient des besoins spécifiques (horaires atypiques, entrée rapide en emploi ou en formation, hospitalisation longue sans relai de proches...), par exemple à travers des conventions ou des accords entre des employeurs, l'AO et la Caf.

III) Améliorer la cartographie des services de la garde à domicile

1. Mettre en place une procédure d'information de la commune par la DREETS des services de GED agréés sur son territoire.
2. Systématiser les demandes des CAF auprès des services de la GED pour s'inscrire sur le site monenfant.fr et simplifier l'enregistrement des différents modes d'accueil
3. Etablir une transmission régulière des données sur la GED de la part des DREETS ou de Nova (Plateforme des démarches en ligne des organismes de services à la personne) pour que ces informations soient cartographiées sur monenfant.fr et qu'elles soient mises à disposition des collectivités

C. Accompagner les professionnels de la garde d'enfants à domicile pour garantir la qualité de l'accueil

I) Intégrer pleinement la GED dans l'écosystème de la petite enfance

1. Renforcer la place de la GED dans la mise à jour du référentiel RPE prévue par la CAF pour assurer leur pleine inclusion au sein du RPE de leur ville, quel que soit le mode d'intervention.
2. Encourager les temps d'APP croisés entre les assistants maternels, les GED et les professionnels exerçant en EAJE, pour tous les modes d'intervention. Ce type d'initiative permettrait aux professionnels de la garde à domicile d'obtenir une reconnaissance de leurs pairs et de mieux marquer leur appartenance à « l'écosystème » de la petite enfance.
3. Intégrer la GED dans tous les outils et dispositifs de gouvernance du SPPE (SDSF ; schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil ; CTG...), quel que soit le mode d'intervention.

II) Instaurer de meilleures garanties de qualité d'accueil

1. Sensibiliser les AO sur leur nouvelle de compétence de « soutien à la qualité » : les actions déployées doivent également inclure les structures et les professionnels de la GED
2. Expérimenter, pour être autorisé à exercer, la présentation de pièces attestant les qualifications des professionnels ou les formations suivies ainsi que l'attestation d'honorabilité, dans des départements volontaires.
3. Modifier le cahier des charges relatif aux services à la personne pour y intégrer le référentiel national de la qualité d'accueil et le référentiel commun de compétences et de connaissances

<p>III) <u>Renforcer les modalités de contrôle et d'évaluation dans le secteur de la garde à domicile</u></p>
<p>1. Etudier la possibilité de mettre en place une procédure de signalement pour des faits de maltraitance dans le secteur GED</p>
<p>2. Expertiser l'opportunité de doter les PMI d'une compétence de contrôle des professionnels exerçant dans la garde à domicile. Ce contrôle pourrait notamment être réalisé au domicile des parents sous réserve de leur accord écrit, dans un cadre protecteur des libertés.</p>
<p>Modalités possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attribuer à la PMI la compétence du contrôle pour la GED dans des modalités similaires à ce qui existe pour les ESMS (art. L. 1421-2 et L. 1421-2-1, art. R. 313-25 du CASF) et la CNIL (Art. 19(I) et 19(II) de la loi Informatique et libertés), les contrôles devront respecter un cadre protecteur de l'occupant du domicile visité : <ul style="list-style-type: none"> o Pour les locaux à usage d'habitation, la visite pourra être effectuée entre 6 heures et 21 heures o Recueil de l'accord écrit de l'occupant ou de son représentant légal s'il est mineur o En l'absence d'accord, la possibilité de demander au juge des libertés et de la détention (JLD) une autorisation de procéder au contrôle o L'ordonnance du JLD autorisant la visite mentionne que le juge ayant autorisé la visite peut être saisi à tout moment d'une demande de suspension ou d'arrêt de cette visite. Elle indique le délai et la voie de recours. o Présence de l'occupant pendant le contrôle, ou à défaut, de deux témoins qui ne sont pas placés sous l'autorité des personnes chargées du contrôle o Procès-verbal du contrôle relatant les modalités et le déroulement de l'opération et consignant les constatations effectuées. Il mentionne les voies et délais de recours.
<p>3. Appliquer le SI Honorabilité aux professionnels de la GED afin de vérifier leurs antécédents judiciaires –comme cela est légalement prévu pour l'ensemble des professionnels de la petite enfance».</p>