

Accord cadre EDEC 2015-2018 pour la petite enfance

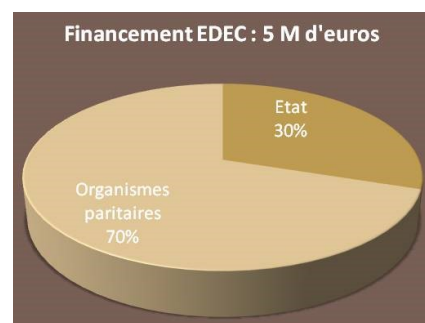


EDEC : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)

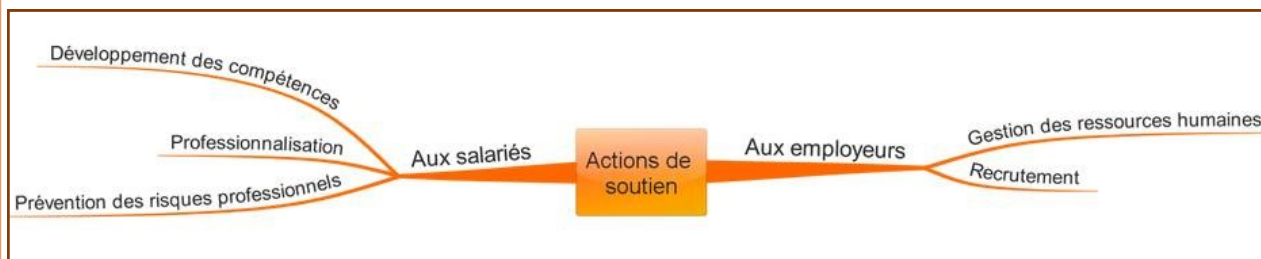
Signé le 16 février 2015 par le ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée de la Famille.

Cet accord, conclu pour la période 2015-2018 avec la majorité des partenaires sociaux, concernera **le secteur privé de la petite enfance** (crèches associatives, entreprises de crèches, particuliers employeurs d'assistants maternels ou de gardes à domicile).

Première pierre d'un plan pour les métiers de la petite enfance, il mobilisera jusqu'à 5 M€ pour des actions de soutien aux salariés et aux employeurs.



Actions financées





Retrouvez l'intégralité de
l'accord cadre :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_EDEC_Petite_Enfance.pdf

Les objectifs de l'accord

- **Construire des parcours de carrière et permettre l'accès à la qualification** : promouvoir la VAE, accompagner les gestionnaires pour la mise en place de parcours qualifiants pour leurs employés.
- **Renforcer les compétences des employeurs** : accompagnement RH notamment pour les fonctions de direction de crèches.
- **Améliorer le bien-être au travail et lutter contre les risques professionnels**, notamment au travers d'analyse des pratiques et la diffusion de documents.

Extraits de l'accord

« En 2012, les modes d'accueil rémunérés couvrent **54% des besoins théoriques d'accueil des enfants de moins de 3 ans**, avec des différences importantes selon les zones géographiques (...)

En ce qui concerne l'accueil collectif, près de **12 200 établissements** accueillent des jeunes enfants en France métropolitaine qui offrent **387 100 places**. (...)

Malgré le développement quantitatif de l'offre ces dernières années, les besoins d'accueil restent importants. Le Gouvernement s'est engagé à créer, **d'ici à 2017, près de 275 000 solutions d'accueil supplémentaires** pour les enfants de moins de trois ans (100 000 places en accueil collectif, 100 000 en accueil individuel et 75 000 enfants supplémentaires âgés de 2 à 3 ans accueillis en école maternelle) et à corriger les inégalités territoriales. »

Dans ce contexte, la fonction « ressources humaines » prend une importance croissante...

« ... qui peut parfois représenter une **source de difficultés pour les employeurs** du secteur accueil collectif.

De même les établissements doivent **organiser une réponse adaptée aux besoins de recrutements**, de mobilités, de formation conti-

nue, dans un contexte d'exigence croissante quant à l'utilisation des équipements. L'organisation de l'activité d'un établissement de l'accueil du jeune enfant est complexe, et doit prendre en compte des salariés issus de formations différentes. »

Article 1 : Champ d'application de l'accord-cadre national

« Le présent accord concerne donc les branches suivantes :

- **la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif** (540 EAJE et 8 000 salariés) ;

- **la branche des entreprises de services à la personne** (3 200 entreprises et 50 000 salariés, tout type d'activité de services à la personne confondu) ;

- **la branche des salariés du particulier employeur** (2 500 000 particuliers employeurs et 1 300 000 salariés dont 109 500 gardes d'enfants) ;

- **la branche des assistants maternels du particulier employeur** (1,1

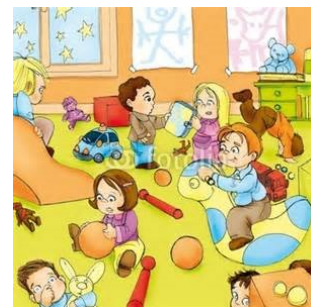
millions d'employeurs et 351 500 assistant(e)s maternel(le)s) ;

- **les entreprises de crèches privées à but lucratif** (800 EAJE et 10 000 salariés) ;

- **la branche des acteurs du lien social et familial** (3 500 entreprises et 77 000 salariés, dont 2 493 EAJE et 14 400 ETP de salariés d'EAJE) ;

- **la branche familles rurales** (380 EAJE et environ 1 800 salariés).

Au total, cet accord concerne potentiellement environ **7 400 structures** et 3 600 000 particuliers employeurs, employant plus de **500 000 salariés**. »



« Contribuer aux enjeux de recrutement et de ressources humaines dans le secteur de la petite enfance »

Article 2 : Finalités de l'EDEC

« L'accord-cadre a pour finalités de contribuer aux enjeux de recrutement et de ressources humaines dans le secteur de la petite enfance :

- **augmenter le nombre de professionnels formés**, notamment les plus qualifiés ;

- **améliorer la rencontre** sur les territoires **entre les besoins de recrutement et les professionnels disponibles**, entre les besoins des parents et l'offre d'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 ;

- développer une culture commune à tous les métiers de la petite enfance, fondée sur un socle de connaissances commun ;

- améliorer la qualité de travail et mieux prévenir les risques professionnels. »

Article 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 deux volets :

- Soutien aux employeurs pour **faire face aux enjeux de gestion des ressources humaines et de recrutement** du secteur

- Soutien à la professionnalisation des salariés et à l'acquisition de compétences pour **mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière**. »



Volet 1 - Soutien aux employeurs pour faire face aux enjeux de recrutement et de gestion des ressources humaines 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, mobilités, formations...).

Ce soutien pourra s'adresser aux entreprises et associations gestionnaires d'établissements, et 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**.

Les employeurs pourront bénéficier d'un **appui pour améliorer l'organisation du travail** en établissement d'accueil du jeune enfant. Cet appui pourra prendre différentes formes :

- conseil et appui réalisés directement auprès de certains gestionnaires, notamment pour mettre en place des **organisations innovantes** ;

- appui à la mise en place d'organisations pouvant répondre aux besoins d'accueil en **horaires atypiques ou décalés** (articulation de différents types d'accueil) ;

- **mise au point et diffusion d'outils** (plaquettes, guides) auprès des gestionnaires de ressources humaines.

Enfin, seront développées des actions contribuant à **améliorer la qualité du cadre de travail** :

- actions de prévention des risques professionnels (physiques, psychiques) et de lutte contre l'isolement (assistant(e)s maternel(le)s et gardes d'enfants), notamment au travers **d'analyse des pratiques et de documents** (plaquettes, guides) ;

- **actions destinées aux équipes de direction afin d'améliorer la prévention et le repérage des risques professionnels et de la pénibilité.** »

Par cet accord-cadre, l'état et les organismes paritaires donnent les moyens aux employeurs, d'améliorer les compétences managériales de leurs responsables d'EAJE.

Le coaching professionnel ainsi que les formations que je vous propose, répondent parfaitement à cet objectif.



Stéphanie Disant

Coach et formatrice Petite Enfance

☎ 06 17 71 60 76

✉ ecrire@stephanie-disant.fr

🌐 stephanie-disant.fr