

# Mise en œuvre du service public de la petite enfance (SPPE) : quelles conséquences pour les communes ?

L'EXPERTISE WEKA



|                                                                                                                                                           |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| • Le mot de l'éditeur .....                                                                                                                               | p. 2  |
| • Entretien avec Clotilde Robin, 1 <sup>ère</sup> adjointe au maire de Roanne (Loire),<br>coprésidente du groupe de travail petite enfance de l'AMF ..... | p. 3  |
| ENTRETIEN                                                                                                                                                 |       |
| • Les élus veulent une compensation intégrale des coûts du service public<br>de la petite enfance (SPPE) .....                                            | p. 6  |
| ACTUALITÉ                                                                                                                                                 |       |
| • Le service public de la petite enfance (SPPE) .....                                                                                                     | p. 8  |
| FICHE WEKA                                                                                                                                                |       |
| • Guide opérationnel pour la mise en œuvre du service public de la petite enfance .....                                                                   | p. 13 |
| GUIDE PRATIQUE                                                                                                                                            |       |
| • La politique d'accueil du jeune enfant, rapport de la Cour des comptes .....                                                                            | p. 15 |
| ACTUALITÉ                                                                                                                                                 |       |
| • Délibération pour le transfert de la compétence « petite enfance » à une intercommunalité .....                                                         | p. 17 |
| MODÈLE DE DOCUMENT                                                                                                                                        |       |
| • Des assistantes maternelles alertent sur la situation des crèches familiales .....                                                                      | p. 19 |
| ACTUALITÉ                                                                                                                                                 |       |
| • Développer une stratégie de recrutement pour les métiers de la petite enfance .....                                                                     | p. 21 |
| FICHE WEKA                                                                                                                                                |       |
| • Des propositions pour redynamiser le secteur de la petite enfance .....                                                                                 | p. 25 |
| ARTICLE                                                                                                                                                   |       |
| • Préparer l'embauche des professionnels de la petite enfance .....                                                                                       | p. 27 |
| FICHE WEKA                                                                                                                                                |       |



## LE MOT DE L'ÉDITEUR

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le service public de la petite enfance (SPPE) redéfinit les principes et les modalités d'accueil de la petite enfance. Les communes, investies de nouvelles missions et compétences en la matière, sont les acteurs principaux de cette transformation.

Ces responsabilités inédites suscitent de nombreuses attentes et interrogations, portées par des enjeux de premier plan : répondre à la pénurie de places au sein des structures d'accueil, recruter et former des professionnels qualifiés, concevoir une offre adaptée aux besoins des familles et aux ressources des organisations locales. Le déploiement du dispositif, qui impose une concertation collective, doit à la fois s'adapter aux spécificités territoriales et renforcer plus généralement l'attractivité des métiers de la petite enfance.

À l'occasion de ce changement lourd de conséquences, Éditions WEKA accompagne les établissements et les professionnels de la petite enfance dans la compréhension et la mise en œuvre de cette réforme structurelle d'envergure, grâce à ce livre blanc.

**Claire DEMUNCK,**  
*Directrice éditoriale, Éditions WEKA*

## Entretien avec Clotilde Robin, 1<sup>ère</sup> adjointe au maire de Roanne (Loire), coprésidente du groupe de travail petite enfance de l'AMF

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le service public de la petite enfance (SPPE) est entré en vigueur. Ainsi, il incombe désormais aux communes d'organiser l'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans sur leur territoire. La mise en place de ce service public est saluée par les maires et les présidents d'intercommunalités, mais des incertitudes demeurent, comme la place des crèches privées dans cette nouvelle offre. Clotilde Robin, première adjointe au maire de Roanne, coprésidente de la commission petite enfance à l'AMF, estime qu'il s'agit là « d'un premier pas » et le gouvernement nouvellement installé « doit rapidement reprendre le travail de fond mené par Agnès Canayer », l'ancienne ministre chargée de la Famille et de la Petite enfance, pour déployer l'ensemble de la loi.

■ **Weka : Le service public de la petite enfance (SPPE) vient de faire ses premiers pas. Quels sont les premiers retours de terrain que vous recueillez ?**

**Clotilde Robin :** Il est encore trop tôt pour se prononcer. Permettez-moi d'abord de rappeler les grandes lignes de la loi. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, les communes ont la responsabilité de l'organisation du service public de la petite enfance (SPPE) pour la garde des enfants de moins de 3 ans. Il ne s'agit

pas d'un droit opposable à proprement parler mais d'assurer aux familles une meilleure lisibilité de l'offre de proximité.

■ **Weka : Toutes les communes sont-elles concernées, même les plus petites ?**

**Clotilde Robin :** Les communes ont l'obligation, quelle que soit leur taille, de recueillir les besoins des familles et les informer des possibilités d'accueil



CLOTILDE ROBIN

Toutes les  
communes  
deviennent de  
fait autorités  
organisatrices de  
la petite enfance.

de leurs enfants, chez les [assistantes maternelles](#) ou bien dans des structures collectives publiques ou privées. Le soutien à la parentalité relève aussi de leurs nouvelles prérogatives. Les communes de plus de 3 500 habitants ont l'obligation de planifier le déploiement des modes d'accueil. Le conseil municipal est consulté dès qu'un gestionnaire envisage de créer une structure d'accueil et ce dernier peut s'y opposer. Pour les communes de plus de 10 000 habitants, il devient obligatoire d'élaborer un « schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant », ainsi que de mettre en place un [relais petite enfance](#), ce lieu d'information étant destiné aux futurs parents et parents de jeunes enfants ainsi qu'aux professionnels. C'est donc bel et bien toute une filière qui se structure.

■ **Weka : Comment les élus apprécient cette avancée ?**

**Clotilde Robin :** C'est une bonne occasion de mettre enfin en place une vraie politique dévolue à ce moment-clé de la petite enfance. Toutes les communes ont été alertées, via l'AMF (Association des Maires de France), mais aussi les CAF ou encore les PMI. Certaines commencent à s'organiser. Ce qu'il faut bien garder à l'esprit, c'est que toutes les communes deviennent de fait autorités organisatrices de la petite enfance. Les plus petites communes passent généralement par les intercommunalités où la compétence a été déléguée ; celles qui sont en dessous du seuil des 3 500 habitants mais n'en sont pas loin sont généralement en mesure de mobiliser un agent technique pour faire face à cette nouvelle obligation.

Manque de places en crèche, [pénurie de personnel](#)... Difficile d'avoir une perception assez juste de la réalité. On compte 59 places en crèches pour 100 enfants en France. Mais quand bien même de nouvelles places seraient créées, et de réels efforts ont été menés dans ce sens ces dernières années, le personnel ne suivrait pas. La Cnaf évalue à 10 000 le nombre de professionnels formés manquant dans les crèches. Il est

nécessaire de rendre le métier plus attractif, en offrant de meilleurs plans de carrière aux salariés. Aujourd'hui, ce personnel se heurte à des évolutions de carrière en tuyaux d'orgue ; une Atsem en maternelle ne peut pas devenir assistante maternelle ou travailler dans une crèche, etc. C'est un verrou à faire sauter pour susciter plus de vocations.

■ **Weka : Les maires peuvent désormais mettre leur veto à l'installation d'une crèche, essentiellement venue du privé. Dans quel cas un tel recours se justifierait ?**

**Clotilde Robin :** Si un privé installe une crèche mais que cette dernière vient déstabiliser l'organisation prévue dans le cadre du service public, un maire ou un président d'interco pourra s'y opposer. Je ne sais pas si le gestionnaire pourra contester cette décision et sous quelle forme mais il est clair que des échanges auront lieu avec les privés. Jusqu'à présent, il nous arrivait parfois de découvrir au détour de la signature d'un permis de construire qu'une crèche privée allait s'installer. Ce ne sera désormais plus possible. Avant, notre avis n'était que consultatif.

■ **Weka : Est-ce que les moyens alloués à cette mission sont à la hauteur des attentes ?**

**Clotilde Robin :** C'est le flou le plus complet pour l'heure. La loi prévoit un fonds de 86 M€ l'année du lancement pour les communes, ce financement était dans le projet de loi de finances pour 2025. On sait ce qu'il en est advenu, le montant n'a donc pas été débloqué. Mais de fait, ce montant n'était pas à la hauteur des attentes : pour la seule ville de Montpellier, le surcoût lié au lancement de ce nouveau dispositif est de 500 000 € chaque année. Nous allons essayer de convaincre la nouvelle ministre en charge du dossier, à savoir Catherine Vautrin, de la nécessité d'éclairer au plus vite notre lanterne. On ne peut que regretter le départ d'Agnès Canayer, l'ancienne ministre, qui connaissait bien le sujet et avec laquelle nous avions un dialogue constructif.

■ **Weka : Notamment sur le relèvement du taux d'encadrement dans les mini-crèches ?**

**Clotilde Robin :** Nous avons en effet avancé sur le sujet essentiel de la [prestation de service unique](#) dans les crèches. Pour rappel, il s'agit de fixer le même prix par enfant pour chaque famille. Mais cette prestation se fait à l'heure, ce qui oblige de « consommer » les heures allouées pour ne pas les perdre. Nous avons proposé de passer à un forfait à la demi-journée, plus simple à gérer.

■ **Weka : Comment intégrer les structures privées dans ce nouveau SPPE ?**

**Clotilde Robin :** Je ne vais pas revenir sur les dernières polémiques. Mais il faut être lucide, on ne peut se passer numériquement des crèches privées. À l'État de renforcer le contrôle de la qualité des prestations, au regard notamment des constats réalisés par le [rapport de l'Inspection générale des affaires sociales \(IGAS\)](#), publié en avril 2023. Le comité de filière peaufine un référentiel national sur la qualité d'accueil des enfants de moins de 3 ans. Il devait être publié en décembre 2024 mais la chute du gouvernement a retardé cette publication. Ce référentiel est annoncé sous peu, il nous sera très utile pour améliorer l'accueil des enfants de moins de 3 ans.

*Propos recueillis par Stéphane Menu*

Il est nécessaire de rendre le **métier plus attractif**, en offrant de meilleurs **plans de carrière** aux salariés.





## Les élus veulent une compensation intégrale des coûts du service public de la petite enfance (SPPE)

Le déploiement du service public de la petite enfance suscite de nombreuses interrogations, notamment sur son aspect financier.

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, les communes sont devenues autorités organisatrices du service public de la petite enfance (SPPE). La mise en œuvre de cette réforme suscite des inquiétudes parmi les élus. En novembre 2024, l'ancienne ministre déléguée chargée de la Famille et de la Petite enfance, Agnès Canayer, avait détaillé au congrès des maires les mesures prévues dans le projet de loi de finances, devenu caduc après la destitution du gouvernement. La ministre avait donné des précisions sur l'application de la loi plein emploi, adoptée le 18 décembre 2023, qui fixe les nouvelles compétences.

Les élus insistent sur l'importance de financements pour soutenir la mise en œuvre du nouveau service, surtout dans les petites communes, et notamment pour rémunérer les quelque 10 000 personnes nécessaires aux SPPE. « En outre, les créations de places dans les crèches doivent préserver l'exis-

tant et compenser les suppressions », a précisé Daniel Cornalba, maire de l'Étang-la-Ville (Yvelines, 4 812 habitants), co-président du groupe de travail Petite enfance de l'Association des Maires de France (AMF), ajoutant que les élus souhaitent un accompagnement des territoires dans cette réforme.

L'ancienne ministre, qui voit dans la commune le meilleur échelon pour renforcer la confiance des parents, a rappelé l'inégalité de l'offre sur les territoires. Une inégalité persiste : 25 % des territoires sont dépourvus de structures de petite enfance, tandis que dans 25 % des cas, la demande est couverte à hauteur de 75 %.

Isabelle Dorliat-Pouzet, sous-directrice des compétences et des institutions locales à la direction générale des collectivités locales (DGCL), a confirmé que les transferts de compétences vers les EPCI, syndicats intercommunaux ou syndicats mixtes

imposeront d'actualiser les statuts. L'article [L. 2122-22 du CGCT](#) qui fixe les délégations du conseil municipal au maire n'intègre pas la petite enfance, un point qui aurait dû également être discuté dans le projet de loi de finances. Les communes ou intercommunalités de plus de 10 000 habitants réalisent et actualisent donc un schéma pluriannuel de l'offre d'accueil.

L'adjointe au maire de Roanne (Loire, 35 492 habitants), vice-présidente de Roanne Agglomération et co-présidente du groupe de travail Petite enfance de l'AMF, Clotilde Robin, a rappelé que les maires ont obtenu que ce schéma concerne les collectivités de plus de 10 000 habitants et non de 3 500 habitants comme il était prévu. Les collectivités ayant signé une convention territoriale globale (CTG) avec la caisse d'allocations familiales (CAF) peuvent utiliser cette CTG comme schéma.

Une petite enquête interne à l'AMF montre que près de 40 % des communes n'ont pas d'agent dédié à la petite enfance, en dehors des agents en crèche. « Ce qui nécessite des recrutements et donc des compensations si l'on veut avoir les moyens de l'ambition », a rappelé Daniel Cornalba. Pour sa part, Clotilde Robin a précisé que les maires gèrent environ 70 % des berceaux à l'échelle nationale et que la qualité de l'accueil ne doit pas être la variable d'ajustement. C'est pourquoi l'AMF a refusé la possibilité de faire intervenir dans les crèches du personnel non qualifié.

#### LES CAF ACCOMPAGNENT LES COLLECTIVITÉS

Le directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), Nicolas Grivel, a rappelé aux élus qu'ils peuvent s'appuyer sur les CAF pour monter en puissance, à la fois financièrement et en matière d'ingénierie : « la convention d'objectifs et de gestion de la Cnaf prévoyait 4,5 milliards pour [accompagner les collectivités en 2022](#). Il y aura 1,5 milliard supplémentaire en 2027. À la fois pour créer de nouvelles places et pour consolider l'existant ». Des bonus renforcés sont également

prévus (territoire, inclusion, handicap, mixité sociale...) pour accélérer les dynamiques de développement et renforcer l'attractivité des métiers, en compensant le financement des personnels. La convention d'objectifs et de gestion de la Cnaf apporte une visibilité pluriannuelle. Fondamental, pour Daniel Cornalba, « si on veut animer un territoire, on a besoin de visibilité y compris sur les structures privées, que la commune ne finance pas ».

Une inégalité persiste :  
**25 % des territoires  
sont dépourvus de  
structures de petite  
enfance, tandis que  
dans 25 % des cas, la  
demande est couverte  
à hauteur de 75 %.**





Fiche 14386

Mise à jour le 20 nov. 2024

## Le service public de la petite enfance (SPPE)

2 outils associés

### CONTEXTE

Le service public de la petite enfance (SPPE) est une initiative stratégique du gouvernement visant à garantir que chaque enfant, peu importe son environnement familial ou géographique, puisse accéder à des modes de garde de qualité. Ce service est une réponse à la pénurie de places en crèche, à l'augmentation des demandes des familles et à la nécessité de soutenir la parentalité, tout en favorisant l'égalité des chances dès le plus jeune âge.

Le SPPE a pour objectif de réduire les inégalités sociales et géographiques, d'accompagner les familles dans leurs défis quotidiens et de fournir une prise en charge éducative de qualité dès la naissance. Le service sera déployé progressivement à partir de 2025, et les autorités locales seront les principales responsables de sa mise en œuvre. Par l'extension de l'offre d'accueil et la promotion de la qualité éducative, le SPPE soutient la conciliation entre vie professionnelle et familiale, tout en favorisant le développement harmonieux des enfants.

#### ► 1 - Les missions du service public de la petite enfance

##### Garantir l'accueil de qualité pour tous les enfants

Le SPPE met en place des normes de qualité rigoureuses pour garantir la sécurité, le bien-être et l'épanouissement des enfants. Cela inclut des infrastructures adaptées, des professionnels formés et un environnement pédagogique stimulant. Les communes et intercommunalités doivent s'assurer que toutes les structures d'accueil, qu'elles soient publiques ou privées, respectent les standards du SPPE. Des contrôles réguliers et une formation continue pour les professionnels du secteur seront essentiels pour maintenir un haut niveau de qualité.

##### Soutenir les familles dans leurs besoins spécifiques

Le SPPE vise à répondre aux besoins particuliers de chaque famille, notamment celles en situation de précarité, en milieu rural, ou avec des enfants ayant des besoins spécifiques. Le service propose des dispositifs d'accompagnement et des aides financières pour garantir un accès égalitaire aux services de garde d'enfants. Ce soutien prend aussi la forme de conseils pratiques pour aider les parents à naviguer dans les diverses options d'accueil disponibles.

##### Favoriser l'égalité des chances dès le plus jeune âge

Le SPPE s'engage à offrir des opportunités égales pour tous les enfants, en veillant à ce que chaque enfant, peu importe ses origines, bénéficie d'une garde de qualité. L'objectif est de préparer chaque enfant à entrer dans le système éducatif avec les mêmes chances de réussite. Cela inclut également l'intégration des enfants en situation de handicap, en adaptant les infrastructures et en formant les professionnels à l'accueil de ces enfants.

#### ► 2 - Les acteurs et partenaires

##### Les structures d'accueil (crèches, assistantes maternelles, jardins d'enfants)

Les structures d'accueil sont essentielles à la mise en œuvre du SPPE. Elles peuvent prendre plusieurs formes : crèches collectives, accueil individuel par des assistantes maternelles à leur domicile ou en maisons d'assistants maternels (MAM), etc. Chaque mode d'accueil doit respecter les normes de qualité du service public, en matière d'hygiène, de sécurité et de développement des enfants. Le SPPE encourage une diversification des modes d'accueil pour répondre aux besoins variés des familles. Cette diversité doit également permettre de réduire les inégalités géographiques, en offrant des solutions dans toutes les zones, y compris rurales.

##### Les professionnels de la petite enfance (éducateurs, animateurs, agents territoriaux)

Les professionnels de la petite enfance, qu'ils soient éducateurs, assistants maternels ou

autres, sont au cœur du succès du SPPE. Leur nombre et leurs qualifications doivent être augmentés pour répondre à la demande. La pénurie de professionnels qualifiés est une des grandes difficultés rencontrées par le secteur, d'où la nécessité de renforcer l'attractivité de ces métiers. Cela inclut une revalorisation salariale, une amélioration des conditions de travail et un accès renforcé à la formation continue. Le gouvernement prévoit également une meilleure reconnaissance professionnelle, en particulier pour les assistants maternels.

### Les élus locaux et leur rôle stratégique

Les élus locaux ont un rôle central dans la mise en œuvre du SPPE. Désignées comme autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant, les communes et intercommunalités devront gérer l'offre de services de garde sur leur territoire. Cela inclut le recensement des besoins locaux, la planification du développement de l'offre et la coordination avec les autres acteurs locaux. Les élus doivent également veiller à la mise en place d'une information claire pour les familles et s'assurer que les services respectent les normes de qualité.

#### Outil

##### Délibération pour le transfert de la compétence « petite enfance » à une intercommunalité

Cet outil fournit un modèle de délibération pour le transfert de la compétence « petite enfance » à une intercommunalité (EPCI), conformément à la loi du 18 décembre 2023. Il détaille les étapes légales et pratiques, comme la planification, la gestion des structures d'accueil, l'information des familles, et la tarification équitable, garantissant un service adapté à chaque territoire.

### Les services de l'État et leurs responsabilités

L'État soutient financièrement les collectivités locales dans la mise en œuvre du SPPE, en offrant des subventions et en définissant les normes et réglementations. La Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) est un acteur clé dans ce financement. L'État doit également assurer une supervision et un suivi de l'ensemble du dispositif, garantissant que chaque commune respecte les objectifs du service public, notamment en matière d'accessibilité et de qualité des modes d'accueil.

## ► 3 - Organisation et gouvernance

### Modalités de gestion locale

Les communes et intercommunalités sont responsables de l'organisation de l'accueil des jeunes enfants sur leur territoire. Elles doivent planifier et développer l'offre de garde en fonction des besoins locaux. Les autorités locales doivent également collaborer avec les autres acteurs du secteur, tels que les services sociaux et les structures privées, pour assurer une couverture complète.

#### Outil

##### Guide opérationnel pour la mise en œuvre du service public de la petite enfance

Cet outil accompagne les communes dans la mise en œuvre du service public de la petite enfance (SPPE). Il en détaille les étapes essentielles (recensement des besoins, planification des modes d'accueil, information des familles et amélioration de la qualité) et offre des repères pratiques pour répondre aux obligations légales et garantir un accueil inclusif et adapté sur chaque territoire.

### Financement et aides publiques

Le financement du SPPE repose sur une combinaison de fonds publics, incluant une enveloppe spécifique pour soutenir les collectivités locales dans leur rôle d'organisateur. Cette aide est destinée à compenser les coûts liés à l'expansion des services d'accueil. Des révisions et ajustements du financement sont nécessaires pour garantir que l'ensemble du territoire bénéficie d'une aide équitable.

### Schémas de coordination territoriale

Les schémas départementaux permettent de planifier l'offre d'accueil et de s'assurer qu'elle répond aux besoins spécifiques de chaque territoire. Ils doivent être régulièrement mis à jour pour s'adapter aux évolutions démographiques et aux attentes des familles. Ces schémas sont essentiels pour une gestion équilibrée et efficace des ressources disponibles.



## ► 4 - Les enjeux actuels

### Réponse à la demande croissante de places d'accueil

La création de nouvelles places d'accueil pour les jeunes enfants est essentielle pour répondre à la demande croissante. Cela nécessite une augmentation substantielle de l'offre, tout en garantissant la qualité des services. Le SPPE vise à répondre à cette demande dans les meilleurs délais, en mettant en place des solutions créatives et adaptées.

### Inclusion des enfants en situation de handicap

Le SPPE doit garantir que les enfants en situation de handicap bénéficient des mêmes opportunités d'accès aux services d'accueil. Cela inclut des aménagements des infrastructures et des formations spécifiques pour les professionnels de la petite enfance. L'objectif est de garantir une prise en charge inclusive et égalitaire pour tous les enfants.

### Formation continue des professionnels

Les professionnels de la petite enfance doivent bénéficier d'une formation continue pour répondre aux besoins divers des enfants et des familles. Cela comprend des formations sur l'inclusion, la gestion de groupes d'enfants diversifiés et les dernières pratiques pédagogiques. Une formation de qualité est essentielle pour garantir l'excellence du service proposé.

### Amélioration des conditions de travail dans le secteur

L'attractivité du secteur de la petite enfance dépend en grande partie des conditions de travail des professionnels. Une revalorisation salariale, des conditions de travail améliorées et un soutien psychologique sont nécessaires pour garantir que les professionnels soient suffisamment motivés et soutenus pour offrir un accueil de qualité.

## ► 5 - Les avantages pour la collectivité

### Impact sur l'emploi local

Le développement du SPPE génère des emplois locaux, tant dans les structures d'accueil que dans les services administratifs et de gestion. L'extension du service de garde d'enfants soutient donc l'économie locale en créant de nouvelles opportunités professionnelles et en renforçant les compétences locales.

### Contribution au développement économique des territoires

Le SPPE contribue directement à l'économie des territoires en permettant aux parents de participer activement au marché du travail. En réduisant les obstacles à la garde d'enfants, le SPPE aide à stimuler l'économie locale et favorise l'attractivité des territoires pour de nouveaux habitants et entreprises.

### Renforcement du lien social et du vivre-ensemble

Le SPPE renforce la cohésion sociale en garantissant un accès égalitaire à l'accueil pour tous les enfants, quelle que soit leur origine. Cela permet de développer un sentiment de communauté et d'intégration sociale parmi les familles et au sein de la société en général.

## ► 6 - Les bonnes pratiques

### Exemples de projets réussis dans différentes collectivités

Des collectivités locales ont déjà mis en œuvre des solutions innovantes, telles que les maisons d'assistants maternels et les crèches à horaires flexibles, pour répondre aux besoins spécifiques des familles et des enfants. Ces projets ont permis de créer des environnements d'accueil plus adaptés aux contraintes des parents et aux réalités locales.

### Innovations dans les modes d'accueil

Le SPPE encourage les innovations dans les modes d'accueil, notamment les crèches mobiles, les crèches intergénérationnelles et les solutions de garde partagée, afin de répondre aux besoins divers des familles. Ces solutions permettent une plus grande flexibilité et une meilleure intégration des différents besoins sociaux et géographiques.

## ► 7 - Perspectives et développements futurs

### L'ambition d'un accueil universel

L'ambition du SPPE est de rendre l'accueil universel pour tous les enfants, quel que soit leur milieu socio-économique. Cela implique la création de places d'accueil supplémentaires et la

diversification des solutions proposées, pour que chaque famille puisse bénéficier d'une solution de garde adaptée.

### Vers une meilleure articulation avec les politiques éducatives et sociales

Le SPPE doit évoluer en synergie avec les autres politiques publiques, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé et du soutien aux familles. Cela permettra de créer une approche intégrée, garantissant un développement harmonieux des enfants et un accompagnement global des familles.

### NOTRE CONSEIL

Il est essentiel que les communes ou intercommunalités anticipent la mise en œuvre de ces nouvelles compétences en se dotant d'outils pour recenser les besoins et développer une offre d'accueil adaptée aux spécificités locales. Elles doivent également collaborer étroitement avec les acteurs du secteur, tels que les caisses d'allocations familiales, pour garantir un financement adéquat et une gestion efficace des structures.

### ÉVITEZ LES ERREURS

- **N'oubliez pas d'anticiper les besoins en infrastructures et en personnel.**
- **Ne sous-estimez pas l'importance de la concertation avec les familles et les professionnels.**
- **Ne négligez pas les normes de qualité :** assurez-vous que toutes les structures respectent les critères de sécurité et d'accueil.
- **N'ignorez pas les besoins spécifiques :** tenez compte des familles en difficulté ou avec des besoins particuliers (handicap, horaires atypiques).
- **N'omettez pas la formation continue :** les professionnels doivent être régulièrement formés aux pratiques pédagogiques et à l'inclusion.
- **Ne sous-évaluez pas les ressources nécessaires :** anticipez les financements et les besoins logistiques pour garantir une offre suffisante.
- **N'oubliez pas de prévoir l'évolution des besoins :** adaptez l'offre d'accueil en fonction des évolutions démographiques et sociales.

### FAQ

#### Quelles sont les communes concernées par l'obligation de développement des modes d'accueil ?

Les communes de plus de 3 500 habitants doivent obligatoirement planifier et développer l'offre d'accueil du jeune enfant. Celles de plus de 10 000 habitants doivent aussi se doter d'un schéma pluriannuel à partir de 2026.

#### Comment sera financé ce service public ?

Le financement sera assuré *via* des conventions pluriannuelles avec la Caisse nationale des allocations familiales, permettant un soutien à la création et au maintien des places d'accueil sur le territoire.

### ALLER PLUS LOIN

#### Bibliographie

- M. Long, *Le service public de la petite enfance*, Berger-Levrault, 2023
- « Rapport sur le service public de la petite enfance », disponible en [ligne](#), Centre d'analyse stratégique, La Documentation française, 2007

#### Sites Internet

- [www.banquedesterritoires.fr](http://www.banquedesterritoires.fr) : site de la filiale de la Caisse des dépôts créée pour accompagner les acteurs territoriaux dans l'élaboration et le déploiement de leurs projets d'avenir, où trouver :
  - le [dossier en ligne](#) « Construire le service public de la petite enfance »
  - l'[article](#) « Création du service public de la petite enfance : calendrier et autorités gestionnaires »
  - l'[article](#) « Service public de la petite enfance : un éclairage juridique, à six mois du démarrage »
  - l'[article](#) « Accueil du jeune enfant : les modalités de transfert de compétences et



- de compensation précisées dans une FAQ »
  - la [page](#) « Le comité de filière petite enfance prolongé jusqu'à fin 2027 »
  - l'[article](#) « Petite enfance et grand âge : des précisions sur le PLFSS 2025 »
- [www.intercommunalites.fr](http://www.intercommunalites.fr) : site de l'association représentant les collectivités de France, où trouver le [dossier](#) « Quel avenir pour le service public de la petite enfance ? »
- [www.caf.fr](http://www.caf.fr) : site de la CAF où trouver l'[article](#) « Élus : réussir le service public de la petite enfance avec la CAF »
- [www.collectivites-locales.gouv.fr](http://www.collectivites-locales.gouv.fr) : site des collectivités locales où trouver l'[article](#) « FAQ service public de la petite enfance »
- [www.solidarites.gouv.fr](http://www.solidarites.gouv.fr) : site du ministère des Solidarités où trouver le [rapport](#) de la consultation territoriale, dans le cadre du Conseil national de la refondation
- [www.hcfea.fr](http://www.hcfea.fr) : site du Haut Conseil de la famille où trouver le [support pdf](#) « Vers un service public de la petite enfance - Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge »
- Site où retrouver les informations liées au [financement du SPPE](#)
- [www.lesprosdela petiteenfance.fr](http://www.lesprosdela petiteenfance.fr) : site où trouver l'[entretien](#) réalisé avec Agnès Canayer, ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, chargée de la Famille et de la Petite enfance : « Nous lançons un groupe de travail sur les modes de financement de l'accueil du jeune enfant »
- [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) : site du ministère de Travail et de l'Emploi où trouver le [dossier](#) sur « La réforme plein emploi »

## OUTIL(S) TÉLÉCHARGEABLE(S)



Outil DTOU11038

**Délibération pour le transfert de la compétence « petite enfance » à une intercommunalité**



Outil DTOU11040

**Guide opérationnel pour la mise en œuvre du service public de la petite enfance**

## FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 7483

**Développer une stratégie de recrutement pour les métiers de la petite enfance**



Fiche 7484

**Préparer l'embauche des professionnels de la petite enfance**



Fiche 9662

**Réaliser un diagnostic de territoire : outils et méthodologie**

# Guide opérationnel pour la mise en œuvre du service public de la petite enfance

La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a instauré de nouvelles obligations pour les communes en matière de petite enfance, posant les bases d'un service public de la petite enfance (SPPE). Cette démarche vise à offrir à chaque enfant un accès équitable à des modes d'accueil de qualité.

## ÉTAPES A SUIVRE POUR LA MISE EN PLACE DU SPPE :

### Récensement des besoins et de l'offre existante (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025)

- Identifier les besoins des enfants de moins de 3 ans et de leurs familles en matière de services aux familles.
- Cartographier les modes d'accueil disponibles sur le territoire communal.
- Utiliser les analyses des besoins sociaux (ABS) et les conventions territoriales globales (CTG) existantes comme bases de travail.

### Information et accompagnement des familles (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025)

- Fournir aux familles et aux futurs parents des

informations sur les modes d'accueil disponibles.

- Accompagner les familles dans leurs démarches pour accéder à ces services.
- Pour les communes de plus de 10 000 habitants, obligation de créer un relais petite enfance (RPE) d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### Planification du développement des modes d'accueil

- Pour les communes de plus de 3 500 habitants, élaborer un schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant.
- Ce schéma doit définir les modalités de développement ou de redéploiement des équipements et services d'accueil, en tenant compte de l'accessibilité financière et géographique.

- Assurer la compatibilité de ce schéma avec le schéma départemental des services aux familles.

#### **Soutien à la qualité des modes d'accueil**

- Pour les communes de plus de 3 500 habitants, mettre en place des actions visant à améliorer la qualité de l'accueil des jeunes enfants.
- S'appuyer sur la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant et les référentiels nationaux de qualité.

#### **ARTICULATION ENTRE COMMUNES ET INTERCOMMUNALITÉS**

**Les compétences du SPPE peuvent être exercées par les communes ou transférées aux intercommunalités.**

- Il est recommandé de clarifier les statuts des intercommunalités pour préciser les compétences exercées en matière de petite enfance.
- Une coordination entre communes et intercommunalités est essentielle pour assurer une offre cohérente et adaptée aux besoins des familles.

**Les compétences du SPPE peuvent être exercées par les communes ou transférées aux intercommunalités.**





## La politique d'accueil du jeune enfant, rapport de la Cour des comptes

La Cour des comptes préconise d'allonger d'un mois le congé de maternité et propose une meilleure indemnisation de la garde parentale.

La Cour des comptes a rendu public, le 12 décembre 2024, son [rapport d'évaluation sur « La politique d'accueil du jeune enfant »](#).

Réalisée par la Cour et les chambres régionales des comptes (CRC) de Bourgogne-Franche-Comté, de Bretagne et des Pays de la Loire, l'enquête s'est appuyée sur onze contrôles de collectivités ou d'organismes locaux. Le verdict est sévère. Faute d'un pilotage politique coordonné et malgré son niveau de développement déjà élevé, l'offre ne répond pas à l'ensemble de la demande des familles (un cinquième n'est pas satisfaite), pointe le rapport. Et les perspectives à cet égard sont jugées « incertaines ». Selon la Cour des comptes, les inégalités territoriales d'accès aux places d'accueil sont marquées et tendent à s'accroître. En outre, l'information sur l'offre et sur l'attribution des places s'avère « partielle et diversement lisible » et les outils pour évaluer et comparer la qualité de l'accueil font encore défaut.

Par ailleurs, la Cour observe que le financement public de la politique ne permet pas, en l'état actuel, d'assurer une égalité d'accès aux modes d'accueil entre les familles, compte tenu, en particulier, de fortes disparités de restes à charge et de taux d'effort entre les familles, au détriment de celles aux plus bas revenus. Le rapport estime la dépense publique « mal maîtrisée ». Les financements publics privilégient l'accueil en crèche, certes plus demandé par les parents, mais plus coûteux, souligne la Cour des comptes.

Au vu de ces constats, la Cour formule neuf recommandations, dont voici les principales.

Si le développement de l'offre continue à être privilégié, la Cour des comptes recommande de favoriser les modes d'accueil les moins coûteux pour les finances publiques, comme les [assistantes maternelles](#). Dans le même temps, elle suggère de réhabiliter la [garde parentale](#). Dans un contexte

de pénurie de professionnels de la petite enfance, un allongement d'un mois du congé de maternité, couplé à une meilleure indemnisation de la garde parentale, permettrait de réduire le besoin de garde formelle de l'ordre de 105 000 berceaux, pour un coût net d'environ 710 millions d'euros par an, a calculé la Cour.

Par ailleurs, la répartition des financements publics de la branche famille devrait davantage tenir compte de la capacité du territoire à développer l'offre d'accueil, selon la richesse de sa population, de la collectivité concernée et des entreprises, prône le rapport. La part de financement liée à l'activité, à travers la [prestation de service unique](#), pourrait être réduite d'autant. Au-delà, le passage d'une prestation de service unique, versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) aux crèches en fonction du nombre d'heures d'accueil réalisées, à un versement forfaitaire à la demi-journée d'accueil, devrait alléger les contraintes administratives des structures et modérer la tendance à une hausse du taux d'occupation préjudiciable à la qualité de l'accueil, avance la Cour.

La Cour des comptes juge « prioritaire » la structuration du pilotage de la politique d'accueil. Selon elle, l'élaboration d'une stratégie nationale en lien avec les acteurs du secteur permettrait de hiérarchiser les objectifs et de réaliser les arbitrages budgétaires en cohérence. Parallèlement, le [renforcement de la gouvernance locale](#), entamée par les comités départementaux des services aux familles et la [loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi](#), qui a désigné les communes comme autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, devrait se poursuivre dans le cadre de la mise en place du service public de la petite enfance.

Autre orientation promue par le rapport : les dispositifs de financement doivent fonctionner avec davantage d'efficacité et d'équité, tant pour l'accueil individuel que pour l'accueil collectif. En particulier, le crédit d'impôt au profit d'entreprises réservant des berceaux de crèches pour

leurs salariés finance une forme de coupe-file au bénéfice de ces derniers. La Cour préconise donc sa suppression, sans toutefois remettre en cause la possibilité de réservations. Enfin, les participations des familles dans les crèches financées par la prestation sociale unique et leurs plafonds doivent être revalorisés annuellement, « dans un objectif d'équité », propose la Cour des comptes.

**L'élaboration d'une stratégie nationale en lien avec les acteurs du secteur permettrait de hiérarchiser les objectifs et de réaliser les arbitrages budgétaires en cohérence.**





# Délibération pour le transfert de la compétence « petite enfance » à une intercommunalité

**Objet de la délibération** : transfert de la compétence « petite enfance » de la commune vers l'intercommunalité (EPCI) pour la mise en place du service public de la petite enfance (SPPE), conformément à la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023.

## Modèle de délibération

Commune de *[Nom de la commune]*

Séance du conseil municipal du *[Date]*

Délibération n° *[Référence]* relative au transfert de la compétence « petite enfance » à *[Nom de l'EPCI]*

### Le conseil municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales (CGCT), notamment ses articles L. 5211-17 et suivants concernant le transfert de compétences aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI),  
Vu la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 relative au plein emploi et instaurant le service public de la petite enfance,  
Vu la nécessité pour *[Nom de la commune]* de garantir un accès équitable, de qualité et accessible à des modes d'accueil pour les jeunes enfants de moins de 3 ans,  
Vu les statuts de *[Nom de l'EPCI]*,  
Vu les échanges préalables entre les élus de la commune et *[Nom de l'EPCI]* sur les modalités de transfert de la compétence,

Considérant que *[Nom de l'EPCI]* dispose des moyens nécessaires pour assurer la gestion et la mise en œuvre du SPPE sur son territoire,

Après en avoir délibéré,

Décide :

1. **De transférer la compétence « petite enfance » à [Nom de l'EPCI],** incluant :
  - la planification, la création et la gestion des structures d'accueil des jeunes enfants (crèches, micro-crèches, relais petite enfance, etc.) ;
  - l'information et l'accompagnement des familles en matière d'accueil du jeune enfant ;
  - l'élaboration et la mise en œuvre d'un schéma territorial pluriannuel pour le développement et la qualité de l'accueil des jeunes enfants.
2. **D'engager les étapes administratives nécessaires au transfert de compétence,** conformément aux dispositions du CGCT :
  - notification de la présente délibération à [Nom de l'EPCI] ;
  - consultation des communes membres de [Nom de l'EPCI] sur la mise à jour des statuts pour intégrer cette compétence ;
  - approbation par arrêté préfectoral une fois la majorité qualifiée atteinte.
3. **De demander à [Nom de l'EPCI] de garantir :**
  - la continuité des services en cours ;
  - la prise en compte des besoins spécifiques des habitants de [Nom de la commune] ;
  - une tarification équitable et accessible pour les familles.
4. **De fixer les modalités financières et patrimoniales du transfert :**
  - [Détailler les actifs, équipements, ressources humaines et budgets transférés le cas échéant].
  - [Indiquer si une contribution financière de la commune est prévue pour accompagner la transition].
5. **De mandater Monsieur/Madame le maire pour signer tous les documents nécessaires** et représenter la commune dans les discussions avec [Nom de l'EPCI].

Fait à [Lieu], le [Date]

Le maire,  
[Signature]

Annexes possibles :

- ☐ Diagnostic des besoins en petite enfance à l'échelle communale et intercommunale.
- ☐ Liste des équipements et services concernés.
- ☐ Évaluation budgétaire du transfert (charges et ressources).
- ☐ Proposition de modification des statuts de l'EPCI.

Points de vigilance :

1. **Consultation et transparence** : assurer une concertation préalable avec les familles et les personnels concernés.
2. **Harmonisation des pratiques** : veiller à une équité entre les différentes communes membres.

**Suivi post-transfert** : mettre en place un dispositif de suivi pour évaluer l'impact du transfert sur les services rendus aux familles.

## Des assistantes maternelles alertent sur la situation des crèches familiales

Le CNAMCF s'interroge sur la place des crèches familiales au sein du service public de la petite enfance.

**L**e Collectif national d'assistants maternels en crèche familiale (CNAMCF) tire, une nouvelle fois, la sonnette d'alarme quant à la situation des crèches familiales. Si ces structures occupent « une place unique » dans le paysage de la petite enfance, elles sont « laissées sur le banc de touche depuis de nombreuses années », dénonce le Collectif. Résultat, le nombre de places d'accueil y a chuté de plus de 23 500 entre 2010 et 2021 ! Dans ces conditions, « quelle place leur est accordée par le gouvernement et les collectivités territoriales au sein du service public de la petite enfance (SPPE) ? ».

Le CNAMCF souligne l'importance de poursuivre les engagements pris en faveur des crèches familiales, mais surtout « des mesures fortes et ambitieuses » pour leur garantir une place au sein du SPPE. « L'immobilisme des pouvoirs publics alimente le déclin des crèches familiales publiques et privées », déplore le Collectif. Le CNAMCF prône « des mesures urgentes pour sauver les crèches familiales. »

### CLARIFIER ET AMÉLIORER LE STATUT

Pour le Collectif, il s'agit d'un préalable indispensable afin d'enrayer la fuite des assistantes maternelles de ces structures et de restaurer l'attractivité du métier. « La clarification du statut, illisible et complexe, permettra également aux employeurs de s'engager plus facilement vers ce mode d'accueil », assure le CNAMCF. Toutefois, cette clarification ne devra pas se faire au détriment des conditions de travail des assistantes maternelles, prévient-il. Au final, le Collectif revendique la création d'un « vrai statut à part entière d'assistant maternel de crèche familiale. »

### REVALORISER ET SÉCURISER LES SALAIRES

Le taux horaire des assistantes maternelles de crèche familiale et la rémunération non sécurisée et variable constituent un frein évident au main-

tien dans leur poste et à l'embauche de nouvelles recrues, est convaincu le CNAMCF. Il insiste donc sur la nécessité d'une revalorisation « substantielle » du salaire minimum des assistantes maternelles de crèche familiale, agents contractuels de droit public au sein de la fonction publique territoriale (FPT), afin d'atténuer l'écart important avec les taux horaires pratiqués par les assistantes maternelles du particulier employeur. « La sécurisation des salaires est aussi un gage d'attractivité », ajoute le Collectif.

#### SOUTENIR FINANCIÈREMENT LES COLLECTIVITÉS EMPLOYEURS

Ce soutien s'avère primordial pour les collectivités, selon le CNAMCF. Dans le cadre du SPPE, celles-ci doivent disposer des moyens nécessaires pour réinvestir ce mode d'accueil et assurer ainsi à leurs administrés une offre d'accueil diversifiée qui répond aux attentes des parents.

Le soutien aux collectivités passe également par un accompagnement des gestionnaires :

- formation spécifique délivrée par le CNFPT ;
- accompagnement et conseil CAF pour optimiser la gestion de ces structures ;
- mise en place de logiciels informatiques adaptés.

Le CNAMCF encourage le développement de nouveaux modèles de crèches familiales. Par ailleurs, il demande aux pouvoirs publics de lancer une campagne de promotion ciblée sur le métier d'assistant maternel en crèche familiale, mais aussi une campagne pour promouvoir ce mode d'accueil auprès des parents, des communes et des partenaires (CAF, PMI...).

Pour favoriser l'entrée dans le métier, le Collectif propose d'instaurer une prime d'installation pour les assistantes maternelles de crèche familiale. Enfin, pour, d'une part, maintenir un accueil de qualité et, d'autre part, favoriser des passerelles vers d'autres métiers de la petite enfance, le CNAMCF demande « des formations régulières de qualité ».

Maintenir un accueil  
de qualité et favoriser  
des passerelles vers  
d'autres métiers de la  
petite enfance.



## Développer une stratégie de recrutement pour les métiers de la petite enfance

1 outil associé

### CONTEXTE

Le secteur de la petite enfance connaît une transformation importante avec la mise en place du service public de la petite enfance (SPPE). À partir de janvier 2025, selon l'article L. 214-1-3 du Code de l'action sociale et des familles, les communes seront les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant. Face à la pénurie de personnel et aux problématiques liées à l'attractivité du secteur, il paraît donc essentiel de réévaluer les stratégies de recrutement, de formation et de fidélisation des professionnels.

Ces transformations insistent sur l'amélioration des conditions de travail et la revalorisation salariale, suivant la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2027. Les mesures comprennent la création d'un Observatoire des métiers, l'augmentation des formations et la promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Un renforcement des contrôles de qualité est également prévu pour garantir la conformité aux nouvelles normes, imposant aux structures d'intégrer ces exigences dans leur gestion et leurs politiques de recrutement.

### ► 1 - Identifier les besoins et anticiper les tensions sur le marché du travail

Les communes doivent anticiper les besoins en personnel pour répondre aux objectifs du service public de la petite enfance. Une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) adaptée au secteur de la petite enfance est essentielle pour évaluer les ressources internes, déterminer les besoins de formation et évaluer les tensions locales sur le marché de l'emploi.

Quelle que soit la taille de la structure ou du service, il est nécessaire de se doter d'outils de GPEEC, qui ont pour objectifs :

- une meilleure adéquation des ressources humaines aux besoins actuels ;
- une anticipation par un travail de projection sur les besoins futurs ;
- la mise en place d'un plan d'actions pour répondre aux besoins actuels et futurs grâce à l'analyse des écarts et à la recherche de solutions ou de stratégies.

Vous pouvez vous appuyer sur des outils comme les référentiels métiers qui donnent une bonne visibilité des enjeux et des caractéristiques (cf. [Grille de référentiel métier](#)).

Les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été modernisés avec l'introduction de plateformes numériques soutenues par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), pour permettre une meilleure gestion des effectifs.

En amont d'un travail « pur et dur » sur le recrutement, vous devez identifier :

- les métiers présents dans votre équipement ;
- ceux qui présentent des caractéristiques « critiques » : rôle stratégique dans la structure, difficultés et tensions particulières sur le marché du travail, etc. ;
- les compétences nécessaires ;
- le niveau de performance recherché.

La fidélisation du personnel, ainsi que le renforcement de l'attractivité du secteur, reposent sur des indicateurs qualitatifs tels que le bien-être au travail, l'amélioration des conditions de travail et l'accès à des formations continues pour renforcer les compétences.

La question du recrutement sur des métiers en tension ne peut se faire sans analyser les ressources internes (par exemple, des évolutions professionnelles par le biais de la VAE, validation des acquis de l'expérience) et la capacité à attirer puis garder les agents.

Sur le plan externe à la structure, vous devez également vous intéresser à la mobilité de ces professionnels, à leurs parcours pour identifier leurs besoins.

## ► 2 - Renforcer l'attractivité du secteur et développer les compétences

L'accompagnement des professionnels dans leur montée en compétences est primordial. Le recours à des dispositifs comme la validation des acquis de l'expérience ou la formation continue permet de maintenir un haut niveau de compétences dans les équipes. Les structures peuvent par ailleurs se positionner comme des acteurs clés de la professionnalisation, en accueillant des stagiaires et en encourageant l'embauche de nouveaux talents.

L'une des solutions aux tensions enregistrées sur le recrutement des éducateurs de jeunes enfants (EJE) ou des auxiliaires de puériculture, par exemple, est de favoriser le nombre de personnes formées par le biais de la VAE ou de la formation continue. Concernant la formation initiale, les structures ont un véritable rôle moteur par l'accueil et l'accompagnement des stagiaires pendant leurs stages pratiques.

Offrir des formations en cours d'emploi, des perspectives de carrière et d'évolution peut être un véritable levier tant au niveau du recrutement externe que des stratégies de gestion interne des ressources humaines. Les formations proposées peuvent l'être en *intra* mais aussi en alternance.

Vous pouvez mettre en place un plan d'évolution et proposer :

- de la formation continue ;
- des contrats de professionnalisation, des congés individuels de formation ;
- pour les demandeurs d'emploi, le parcours emploi compétences (PEC), un dispositif qui associe contrat de travail à un accompagnement renforcé ;
- le soutien de démarches de VAE pour toute personne qui justifie d'au moins 3 ans d'activité professionnelle en rapport avec le diplôme visé.

Ces actions nécessitent d'avoir une vision claire des besoins de la structure à moyen et long termes en opérant des « glissements » de personnel par l'acquisition de compétences et de qualifications. Là encore, en travaillant en réseau, vous pouvez constituer un « vivier » de ressources humaines adaptable suivant les besoins.

Pour ne pas mettre en défaut cette stratégie d'évolutions internes, vous devez identifier en contrepoint les conditions et les facteurs qui engendrent des fuites, des départs ou de l'usure professionnelle. Les conditions de travail et les questions de rémunération doivent être étudiées pour garantir la même dynamique interne et fidéliser les personnels formés.

## ► 3 - Définir des stratégies de recrutement

Les nouvelles stratégies de recrutement doivent s'adapter aux spécificités des métiers en tension, comme ceux des EJE et des auxiliaires de puériculture. Il est recommandé de diversifier les sources de recrutement en renforçant les partenariats avec les écoles, les centres de formation, et en utilisant des dispositifs innovants comme les contrats de professionnalisation ou d'alternance.

Les structures d'accueil peuvent se retrouver en concurrence avec d'autres organismes (secteur hospitalier, handicap...). Vous devez donc vous démarquer et identifier les spécificités et l'intérêt des EAJE.

Vous devez adapter les actions liées au recrutement suivant les publics :

- les futurs professionnels : accueil en stage pratique, actions de communication dans les écoles et centres de formation. On constate souvent que les futurs professionnels sont recrutés avant l'obtention de leur diplôme. L'accueil en stage pratique prend alors une véritable dimension stratégique dans la politique RH de la structure ;
- les personnes en recherche de réorientation : identification des organismes porteurs de formation et d'accompagnement (France Travail, Greta...) et communication adaptée à une offre spécifique ;
- des personnes en insertion (missions locales).

Les stratégies de recrutement peuvent aussi fortement questionner la place de l'équipement dans le développement social local.

La diffusion des offres d'emploi peut également être ciblée par différentes entrées :

- une entrée par type d'employeurs : associatifs, public (sites des centres de gestion), presse spécialisée, sites Internet, réseaux sociaux spécialisés ;
- une entrée « métier » ou secteur social : davantage portée par le secteur associatif.

En outre, la présence sur des salons ciblés sur les métiers de la petite enfance peut faciliter les recrutements et l'identification ou le repérage de l'établissement.

Dans tous les cas, vous devez réfléchir en amont à votre stratégie de communication et à la façon de valoriser votre équipement.

## ► 4 - Mettre en place sa stratégie de communication

Quelle que soit la porte d'entrée choisie, vous devez vous interroger sur la plus-value et la spécificité de votre établissement :

- politique RH à valoriser : politique salariale, possibilités d'évolution en interne ou par le biais de réseaux de partenaires, formations proposées, VAE, etc. ;
- dynamisme dans la réflexion autour des métiers recherchés, dans les pratiques professionnelles : participation à des colloques, groupes de travail ; la perspective d'intégrer une équipe innovante, adoptant une démarche réflexive qui favorise la montée en compétence est également attractive ;
- qualité du projet professionnel : valeurs éducatives, déontologie, animations, parentalité.

Ces éléments sont à valoriser dans différents supports de communication (plaquette, site interne) afin d'apporter une visibilité et de renforcer l'attractivité pour de nouvelles recrues.

## NOTRE CONSEIL

- N'hésitez pas à considérer la question du recrutement de façon plus large dans la gestion des RH de votre équipement. Établir des perspectives à moyen et long termes permet d'ouvrir l'éventail des solutions possibles.
- Pensez à travailler en réseau autour de la question du recrutement, surtout si vous dirigez un seul équipement. Là encore, en agissant en toute réciprocité sur la formation, la montée en compétence, par exemple, vous étendez vos possibilités d'action.
- Mettez en place des contrôles internes réguliers, adaptés aux exigences de qualité. Cela inclut la mise en place d'audits qualité et de programmes d'amélioration continue, qui garantissent le respect des normes en vigueur.

## ÉVITEZ LES ERREURS

- N'attendez pas le dernier moment pour engager un recrutement. Les métiers visés sont en tension forte et les périodes de vacance de poste qui se prolongent fragilisent le reste du personnel.
- Ne vous dispersez pas mais organisez une véritable stratégie globale pour garantir une certaine efficacité de votre action en fonction de vos besoins et du contexte local.

## FAQ

**Comment travailler en réseau avec d'autres équipements autour de la question du recrutement puisque les besoins sont importants pour tous et les situations tendues ? Comment sortir d'une relation de concurrence ?**

En proposant un groupe de travail autour du repérage des besoins spécifiques de chacun mais aussi des complémentarités possibles. Les aspirations des personnels sont aussi à prendre en compte comme les souhaits d'évolution, d'acquisition de compétences, de qualifications. Si cela n'est pas possible dans un équipement, cela l'est peut-être dans un autre (stage pratique, recrutement sur un poste vacant et non disponible dans l'équipement d'origine). Des règles de réciprocité sont à établir, par exemple sous forme de charte.

## ALLER PLUS LOIN

### Références juridiques

- Code de l'action sociale et des familles, [article L. 214-1-3](#)
- [Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023](#) pour le plein emploi

### Sites Internet

- [www.caf.fr](http://www.caf.fr) : site de la CAF où trouver la [Convention d'objectifs et de gestion 2023-2027](#)
- [www.solidarites.gouv.fr](http://www.solidarites.gouv.fr) : site du ministère des Solidarités où trouver, dans l'onglet Enfance et famille :
  - la page [Les métiers de la petite enfance nous font grandir](#)



- le [Rapport de la consultation territoriale](#), mai 2023
- [www.igas.fr](http://www.igas.fr) : site de l'Inspection générale des affaires sociales où trouver une page sur les modèles de financement et la qualité d'accueil des micro-crèches

## OUTIL(S) TÉLÉCHARGEABLE(S)



Outil DTOU6027

**Grille de référentiel métier**

## FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 7467

**Profession, fonction, mission, rôle, statut : s'approprier les principales notions**



Fiche 7484

**Préparer l'embauche des professionnels de la petite enfance**



Fiche 7488

**Prévenir et gérer l'absentéisme**

© Éditions WEKA - Tous droits réservés



## Des propositions pour redynamiser le secteur de la petite enfance

Le think tank Terra Nova insiste sur la nécessité d'une meilleure attractivité des formations et des métiers de la petite enfance.

**F**aibles rémunérations, métier difficile et peu valorisé, perspectives d'évolution insuffisantes... Depuis plusieurs années déjà, le secteur de la petite enfance fait face à des difficultés de recrutement. « Pourtant l'évolution des connaissances en neurosciences, en économie et en sciences sociales a souligné l'importance de la qualité de l'accueil des jeunes enfants et l'investissement social dans la petite enfance est désormais un levier reconnu dans la lutte contre les inégalités sociales », pointe la directrice générale adjointe de Terra Nova, Suzanne Gorge, qui a signé le 19 septembre 2024 une note intitulée : « La petite enfance : un secteur à bout de souffle en mal d'attractivité ».

Alors que les élus, les partenaires sociaux, les politiques s'accordent sur la nécessité de créer de nouvelles places en crèches, et compte tenu de la mise en place du service public de la petite enfance (SPPE), dans lequel les communes ont une place prépondérante, le think tank formule plusieurs propositions pour « revaloriser financièrement

et culturellement le rôle des professionnels de la petite enfance, mieux reconnaître leur apport à la société et donner envie aux jeunes femmes et aux jeunes hommes de s'engager dans cette voie ».

Terra Nova insiste, en particulier, sur la nécessité d'une meilleure attractivité des formations et des métiers de la petite enfance. De fait, la moitié des 21 propositions de son rapport y est consacrée. Le think tank recommande, tout d'abord, d'améliorer la qualité de la formation initiale et continue. Il invite, notamment, les pouvoirs publics à créer un cadre national de formation pour uniformiser les enseignements et y ajouter plus de pratiques, plus de stages. Ce cadre de formation devrait être basé sur un référentiel national clair et régulièrement actualisé et sur la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant, précise Suzanne Gorge. Elle suggère également d'y intégrer les avancées en sciences cognitives et les nouvelles connaissances sur les besoins fondamentaux de l'enfant.

Plusieurs autres propositions visent à renforcer des formations jugées « encore trop peu attractives ».

Au programme :

- création de bourses pour inciter les étudiants à se diriger vers ces formations, sous réserve d'exercer ensuite durant plusieurs années ;
- une formation obligatoire à l'entrée en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE), pour le personnel « qualifié » (notamment les titulaires d'un CAP) ; instaurer une obligation d'un stage en EAJE dans le cadre du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
- créer un diplôme de niveau bac dans la filière éducative dédié à l'accueil de jeunes enfants, entre le CAP [Accompagnant éducatif petite enfance \(AEPE\)](#) et le diplôme d'éducateur de jeunes enfants (EJE) ;
- changer le regard sur ces métiers, via une communication faite dès le collège pour les valoriser, attirer très tôt les potentiels talents et diversifier les profils dans le secteur en attirant, notamment, davantage d'hommes ;
- faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- multiplier les passerelles de formation pour que ceux qui entrent avec peu de qualifications puissent obtenir les qualifications nécessaires ;
- mise en place d'un CAP évolutif pour permettre aux AEPE de devenir auxiliaires de puériculture (sous réserve d'avoir 3 à 4 ans d'expérience dans leur poste) ;
- diffusion chaque année par la CAF d'un questionnaire sur les postes vacants, pour centraliser et mieux [cartographier les besoins](#) selon les communes et les métiers.

Terra Nova invite, par ailleurs, à améliorer les conditions de travail, notamment en alignant les obligations de qualification des professionnels des micro-crèches sur celles des autres EAJE. Le think tank prône également de miser sur le temps hors enfants et de faire primer le programme éducatif.

Autres propositions : instaurer davantage de contrôles dans l'ensemble des EAJE (a minima tous

les deux ans) ; renouveler le modèle de financement des crèches.

Enfin, le rapport rappelle que les métiers de la petite enfance nécessitent d'être davantage valorisés et mieux rémunérés. Terra Nova préconise ainsi de mobiliser des moyens supplémentaires pour financer les hausses de salaire. Ainsi, outre leur contribution générale au financement de la branche Famille, le think tank milite pour l'instauration d'une obligation de prise en charge partielle par les employeurs des frais d'accueil des jeunes enfants de leurs salariés.

**Les métiers de la petite enfance nécessitent d'être davantage valorisés et mieux rémunérés.**



## Préparer l'embauche des professionnels de la petite enfance

### CONTEXTE

Vous avez un poste à pourvoir et vous allez procéder à un recrutement. Vous avez déjà identifié votre besoin en fonction du nombre de diplômés et de non-diplômés et l'annonce a été passée. Vous allez donc recevoir les candidats pour des entretiens d'embauches.

Le secteur de la petite enfance est considérablement transformé par la mise en place du service public de la petite enfance (SPPE), qui prévoit des normes plus strictes en matière de qualifications et d'encadrement des professionnels. Face aux tensions croissantes liées à la pénurie de personnel, il est essentiel de repenser les stratégies de recrutement. Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les communes deviendront autorités organisatrices de l'offre d'accueil, en veillant à ce que les structures respectent les nouveaux critères de qualité et de qualification des personnels.

### ► 1 - Sélectionner des candidats

Vous avez un poste à pourvoir et vous avez un certain nombre de candidatures consécutives à votre procédure de recrutement (cf. [Développer une stratégie de recrutement pour les métiers de la petite enfance](#)).

En complément de l'analyse des CV et lettres de motivation, il est recommandé de recourir à des entretiens structurés et, dans certains cas, à des tests d'évaluation des compétences. Ces outils permettent de mesurer les capacités techniques et les qualités relationnelles des candidats.

Bien sûr, le soin apporté à leur rédaction a son importance et, en fonction du poste à pourvoir, les tournures de phrases seront plus ou moins étudiées : un éducateur de jeunes enfants ou un adjoint sera amené à rédiger des écrits professionnels nombreux tandis qu'un agent social n'y sera pas soumis. À vous de déterminer dans quelles mesures cela a une importance.

Les structures d'accueil sont incitées à moderniser leur gestion des ressources humaines en utilisant des outils numériques pour faciliter le recrutement et la gestion des compétences. Ces outils permettent une gestion centralisée des candidatures, une vérification automatisée des qualifications et un suivi en temps réel des besoins en personnel.

Dans un contexte de pénurie de professionnels qualifiés, il est recommandé d'élargir les critères de sélection, en intégrant des candidats en cours de qualification, ou en reconversion *via* la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ce dispositif permet d'intégrer rapidement des talents tout en répondant aux exigences du SPPE qui impose des ratios de qualifications dans les équipes.

Dans la lettre de motivation, peuvent également se trouver des informations importantes sur le statut administratif du candidat, par exemple titulaire ou non, ou des demandes d'emploi particulières comme un mi-temps ou une recherche de contrat d'apprentissage.

La façon dont vous recevez la candidature peut également avoir un impact, par e-mail ou par courrier ou bien encore remis en main propre, cela peut changer les choses. Un premier contact peut vous donner envie de recevoir la personne (ou non !).

Finalement, pour sélectionner les candidats vous allez, dans l'ordre :

- compiler tous vos CV par catégorie de diplôme ;
- ne lire que les CV correspondant au diplôme recherché ;
- sélectionner ceux dont les expériences vous paraissent pertinentes en regard du poste ;
- lire les lettres de motivation pour vérifier qu'il n'y ait pas certaines spécificités particulières ;
- contacter les candidats pour vérifier que les modalités du poste peuvent les intéresser, surtout lorsque votre poste a un aspect particulier du type mi-temps ou horaires atypiques...

#### **A noter**

L'intitulé du CV est parfois trompeur, certains annoncent une auxiliaire de puériculture alors que finalement la personne n'a pas le diplôme et que son expérience est un poste d'agent faisant fonction « d'auxiliaire de puériculture ». Il est donc important de bien vérifier les diplômes obtenus.

Sur la base des éléments que nous venons de citer et en fonction du poste à attribuer, vous allez donc pouvoir leur proposer un entretien, qu'il faut préparer en amont.

## **► 2 - Préparer l'entretien**

Tout d'abord, prévoyez des temps où vous pourrez être disponible totalement, sans le téléphone qui sonne. Prévenez les membres de votre équipe que vous ne pourrez pas être dérangé. Donnez-vous un temps limite pour les rendez-vous. Il sera différent en fonction du profil professionnel recherché.

Reprenez le CV et la lettre de motivation et notez les questions qui s'y rapportent.

### **Sur le CV**

#### **Les diplômes**

Il arrive parfois que sur un CV il y ait plusieurs diplômes en lien avec des cursus différents du secteur social et de la petite enfance. Il peut refléter des hésitations dans le choix d'une profession, ce qui n'est pas rare lorsque l'on est adolescent et parfois même adulte. Plusieurs facteurs peuvent également amener quelqu'un à se reconvertir. La plupart du temps, cela ne résulte pas d'une instabilité, mais il est alors important lors de l'entretien de questionner à ce sujet.

Les parcours de reconversion professionnelle, soutenus par la VAE, sont valorisés dans le cadre des politiques publiques actuelles. Ces dispositifs permettent notamment aux professionnels ayant acquis des compétences dans d'autres secteurs de se réorienter.

#### **Les expériences et les stages**

Ils peuvent vous donner des indications sur les motivations du candidat et ses orientations professionnelles. La petite enfance est une petite « famille », il n'est pas rare que sur un CV vous connaissiez l'un des lieux de stage ou d'exercice. Sans forcément avoir à contacter cette structure, vous pouvez interroger particulièrement cette expérience en ayant en tête le fonctionnement de celle-ci. Cela vous permettra de poser des questions plus ciblées.

Lorsque les candidats sont tout juste diplômés, leur expérience peut être courte et seuls les stages viennent vous donner la possibilité d'avoir un aperçu de leur cursus. Cependant, cela peut être intéressant de voir ce qu'ils ont appris lors de ce stage et ce qu'ils en ont retenu.

Il peut également y avoir des périodes vides ou blanches dans un CV, il y a souvent une explication à cela que vous pourrez interroger.

#### **Les hobbies et centres d'intérêt**

Ils sont souvent mis par principe, derrière un « j'aime lire des livres », il peut y avoir « j'en devore un toutes les semaines » et « 2 livres par an, ça compte ? ». Si vous voulez savoir si le candidat a une capacité à lire et éventuellement des ouvrages sur la profession, cette rubrique peut vous permettre d'ouvrir le débat. Mais ils peuvent également révéler un investissement dans une association, des compétences d'encadrements, par exemple dans une association sportive.

#### **Les informations personnelles**

L'adresse peut avoir une importance en fonction du type de poste, ainsi que le mode de transport. Par exemple, lors d'un recrutement pour un poste à mi-temps de 3 h 45 par jour, un candidat qui a 1 h 30 de trajet aller et 1 h 30 retour (soit au total quasiment le même temps que son temps de travail), le sujet du transport est une question qui sera essentielle à poser au candidat car cela implique un engagement important.

Par ailleurs, la flexibilité des conditions de travail et l'aménagement des horaires sont devenus des critères essentiels dans le recrutement des professionnels de la petite enfance. Ces pratiques permettent de mieux concilier vie professionnelle et personnelle, en accord avec les réformes de l'organisation du travail.

### **Dans la lettre de motivation**

Elle est un plus et ne reprend pas le CV. Parfois, un CV un peu « léger » peut ne pas engager

à contacter le candidat, mais en lisant la lettre, on peut y trouver des éléments intéressants. Le code langage, c'est-à-dire le choix des mots, a son importance. Ce champ lexical peut relever des « valeurs » du candidat. Écoute, bienveillance, dynamisme... autant de qualités qui peuvent enrichir une équipe. À vous d'approfondir ces thèmes par des questions choisies.

Une fois l'analyse des pièces terminée, reprenez vos fiches de poste et préparez les questions selon les items de celles-ci. Relation avec les familles, relations avec les enfants, travail d'équipe, pédagogie...

En plus des informations sur la rémunération et les contrats, il est essentiel de présenter les avantages sociaux et les mesures de bien-être au travail intégrées dans le cadre de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2027. Ces mesures visent à améliorer l'attractivité des métiers de la petite enfance en offrant notamment de meilleures conditions de travail.

En complément des entretiens présentiels, les entretiens en visioconférence peuvent être utilisés, notamment pour la présélection des candidats. Cela permet une plus grande flexibilité et rapidité dans le processus de recrutement.

### ► 3 - Animer l'entretien

L'entretien d'embauche est un moment de rencontre avec le candidat. Il est souvent dans un état de stress important qui peut le mettre en difficulté et l'empêcher de vous révéler son potentiel. Mettez-le à l'aise. Rassurez-le. En général, il n'y a pas de bonnes réponses ou de réponses toutes faites à une question. C'est souvent le bon sens, la logique qui est importante.

Commencez par le laisser se présenter et expliquer son expérience. Même si vous connaissez son CV, il se peut qu'il y rajoute des choses ou qu'il en développe certains points. Il est même probable qu'il réponde tout seul aux questions que vous aviez prévues sur cette partie.

Laissez-lui le temps de parler, n'hésitez pas à laisser quelques blancs pour qu'il amène sa pensée jusqu'au bout et reformulez pour vous assurer d'avoir bien compris.

L'alternance de questions ouvertes et fermées peut vous permettre de dynamiser l'entretien et va permettre au candidat de vous proposer des réponses tour à tour courtes et longues.

L'entretien, c'est l'occasion aussi de voir si le candidat a les connaissances dont vous avez besoin, les différentes techniques (changes, biberon, gestes d'urgence...). C'est également l'occasion de voir comment, au sens plus large, il envisage sa profession et comment il se projette dans l'avenir, à moyen et à long termes.

Vous pourrez ensuite présenter la structure avec ses spécificités et lui laisser un temps où il pourra à son tour poser toutes les questions qu'il a en tête.

Cette partie peut être très instructive : vous pourrez en effet voir si les questions sont en lien avec le fonctionnement de votre structure, si le candidat est curieux et cherche à approfondir ou si elles sont davantage en lien avec le statut et les éventuels avantages.

Soyez également attentif aux attitudes du candidat. La façon dont il s'assoit, vous regarde ou non peuvent être des indices.

À l'issue de tous vos entretiens, vous n'aurez plus qu'à faire votre choix ! ( cf. [Sélectionner le candidat à l'issue d'une procédure d'embauche](#)).

En plus des expériences académiques, il est important d'évaluer les compétences actuelles des candidats *via* des évaluations continues. Cela inclut l'utilisation d'outils RH modernes qui permettent de suivre le développement des compétences techniques tout au long de la carrière.

### NOTRE CONSEIL

- Parfois, les candidats ont des difficultés à l'écrit et cela se traduit par des CV et lettres de motivation qui peuvent paraître peu intéressants. Il peut être utile de prendre le temps d'un pré-entretien téléphonique afin de voir si la candidature peut être intéressante.
- N'hésitez pas à les faire reformuler, parfois en reposant les mêmes questions d'une autre façon.
- Lors d'une embauche, il est également important de réfléchir à l'équilibre d'une équipe en termes de personnalité, de compétences, de façon d'être...



## ÉVITEZ LES ERREURS

- Vous ne mènerez pas un entretien d'embauche pour un contrat de remplacement court comme pour un entretien long sur un poste permanent.
- Ne prolongez pas inutilement un entretien. Si vous constatez que le candidat ne correspond pas à votre profil, inutile de l'interroger encore et encore. Mettez fin à l'entretien.

## FAQ

### **Je dois faire des entretiens pour un poste d'auxiliaire de puériculture en CDI. J'ai peur de me tromper, comment faire ?**

Vous n'êtes pas obligé(e) de faire vos entretiens seul(e). Il est même souvent pertinent d'être au moins deux afin de pouvoir confronter ses avis, réagir sur des points différents et poser des questions selon d'autres axes. Vous pouvez solliciter votre adjoint, votre responsable RH ou bien votre responsable hiérarchique.

### **J'ai un recrutement en urgence à faire, mais je n'aurai pas le temps de faire beaucoup d'entretiens, car il faut que j'aide auprès des enfants. Comment faire ?**

Vous pouvez demander à la RH de faire des pré-entretiens. Elle va vérifier que le profil du candidat correspond à vos attentes et qu'il est motivé pour le poste à tous les niveaux (durée, salaires, horaires, situation géographique...). Vous pourrez alors faire les derniers entretiens parmi le peu de candidats retenus.

## ALLER PLUS LOIN

### Références juridiques

- Code de l'action sociale et des familles, [article L. 214-1-3](#)
- [Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023](#) pour le plein emploi

### Sites Internet

- [www.caf.fr](http://www.caf.fr) : site de la CAF où trouver la [Convention d'objectifs et de gestion 2023-2027](#)
- [www.solidarites.gouv.fr](http://www.solidarites.gouv.fr) : site du ministère des Solidarités où trouver, dans l'onglet Enfance et famille :
  - la page [Les métiers de la petite enfance nous font grandir](#)
  - le [Rapport de la consultation territoriale](#), mai 2023
- [www.igas.fr](http://www.igas.fr) : site de l'Inspection générale des affaires sociales où trouver une page sur [les modèles de financement et la qualité d'accueil des micro-crèches](#)

## FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 7483

**Développer une stratégie de recrutement pour les métiers de la petite enfance**



Fiche 7485

**Sélectionner le candidat à l'issue d'une procédure d'embauche**

## L'accompagnateur au quotidien des décideurs publics

Depuis 40 ans, Weka met son savoir-faire au service des professionnels des collectivités territoriales et de la fonction publique.

Nous apportons des réponses pratiques et concrètes issues de l'expérience d'experts publics à leurs problématiques quotidiennes, dans les domaines d'intervention suivants :

- Marchés publics
- Finances & comptabilité
- Ressources humaines
- Services à la population
- Culture & communication
- Aménagement des territoires
- Gouvernance locale
- Éducation
- Action sociale
- Santé



Copyright © Éditions WEKA – Tous droits réservés. Janvier 2024  
Toute reproduction ou diffusion partielle ou intégrale des articles de ce numéro est interdite sans le consentement écrit et préalable des Éditions WEKA  
Graphiste : Christian LE GALL  
Éditeur : Ugo MEGLIO

Éditions WEKA – Pleyad 1 – 39, boulevard Ornano 93288  
Saint-Denis Cedex  
Tél. : 01 53 35 17 17 – Fax : 01 53 35 17 01  
Site internet : [www.weka.fr](http://www.weka.fr)