

INSTRUCTION AU RESEAU

Type d'instruction : ☒ C ☐ LR ☐ IT	Date de publication : 09/07/2025
Numéro de l'instruction : C 2026-170	
Mesures de soutien en faveur de la qualification des professionnels de la petite enfance en Eaje Psu	
Résumé : La présente circulaire détaille les objectifs, conditions d'attribution et de paiement des mesures nouvelles s'adressant aux EAJE PSU et destinées à soutenir la montée en qualification de la filière de la petite enfance	

Emetteur : Direction : Direction des politiques familiales et sociales Département / pôle : DEJEP / Pôle Petite Enfance DGFAS / Pôle Financement action sociale	A l'attention de : Mesdames et Messieurs les Directeurs Mesdames et Messieurs les Directeurs comptables et financiers Mesdames et Messieurs les responsables de Centre de ressources
Référents à contacter : Delphine BONVALET Behboubey MOUSTAFAEV Christelle PERREAUD	Informé(s) :

Organismes destinataires : ☒ Caf ☒ Caisses multibranches ☒ Centre de Ressources ☐ -Autres : -Cnaf ☐ Caf pivots ☐ Caf adhérentes	Champ d'application : ☒ Métropole ☒ DOM ☒ Mayotte
---	--

Processus de rattachement : M5 - Accompagner, maintenir et développer l'activité des partenaires d'action sociale	
Diffusion : ☒ Diffusion réseau ☒ Diffusion caf.fr ☒ Communicable loi CADA	
Texte(s) de référence :	Documents abrogés ou modifiés : ▪

Action(s) à réaliser & échéances : ☒ Pour application ☐ Pour recommandation ☐ Pour information	
Mots-clés : PSU, Eaje, qualification des professionnels, VAE	Nombre de page(s) : 10 Nombre et liste des annexes : 2 1. Formulaire d'accompagnement de qualification PE 2. Centralisation d'accompagnement de qualification PE
Applicable à compter du : 01/01/2026	
Applicable jusqu'au : 31/12/2027	



32 avenue de la Sibelle
75685 PARIS cedex 14

Tél. : 01 45 65 52 52
Fax : 01 45 65 57 24

La pénurie de professionnels constitue la principale difficulté du secteur de la petite enfance. À ce titre, l'enquête « Besoin de personnels en crèche » réalisée par la Cnaf révèle que 6 300 ETP étaient absents depuis plus de 3 mois fin 2024.

Face à cette situation, la branche Famille, les pouvoirs publics et les partenaires institutionnels s'engagent depuis 2024 pour renforcer l'attractivité du secteur avec :

- La création du bonus attractivité qui couvre 45 % des Eaje PSU en 2025 pour un montant global de 131 millions d'euros. Cela représente une progression de +49 % par rapport à 2024 ;
- la création récente d'un titre professionnel d'Intervenant éducatif petite enfance (IEPE) par arrêté du 12 décembre 2025.

Pour autant, la qualification des professionnels est un sujet majeur qui conditionne directement l'organisation des EAJE et la qualité d'accueil.

En plus du défi quantitatif relatif au nombre de professionnels, une composante qualitative liée aux besoins de professionnels diplômés permettant de respecter les normes d'encadrement ou d'assurer des fonctions de direction d'établissement.

Dans ce contexte, la branche Famille se mobilise dans le cadre d'un soutien renforcé mais ponctuel aux efforts de qualification des professionnels. Les dispositifs exposés ci-dessous ont pour objectif d'apporter un soutien financier visant à lever les freins d'accès à la qualification.

En revanche, le Conseil d'administration de la Cnaf a souhaité que cet engagement :

- Soit limité dans le temps soit jusqu'à la fin de la présente COG ;
- Fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

Tout engagement décidé ou signé avant le 31/12/2027 sera honoré jusqu'à la fin de la période contractuelle. Ainsi et à titre d'exemple, un alternant recruté au 1er sept 2027 sera financé jusqu'à la fin de son alternance.

Ces mesures ne minorent pas les responsabilités pesant sur les employeurs, les opérateurs de compétence (OPCO) et l'ensemble des acteurs en charge de l'organisation de la formation initiale et professionnelle dont les régions.

1. SOUTENIR CONCRÈTEMENT LA QUALITÉ D'ACCUEIL EN ACCOMPAGNANT L'EFFORT DE QUALIFICATION DU SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE

Compte tenu des obligations réglementaires liées à l'organisation de l'accueil en crèche, le secteur est particulièrement dépendant du nombre de professionnels diplômés. Dès lors, l'objectif est d'accompagner le développement des parcours professionnels pour accompagner la montée en qualification diplômante.

Les diplômes suivants relèvent de la catégorie 1 et sont aujourd'hui ceux qui enregistrent la pénurie la plus marquée. Il s'agit notamment des :

- Educateur de jeunes enfants (EJE) ;
- Infirmier puériculteur ;
- Auxiliaire de puériculture ;
- Intervenant éducatif petite enfance (IEPE).

Ces diplômes peuvent être obtenus par :

- Une formation initiale validant par l'obtention d'un diplôme les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions (intégrant notamment une possibilité de suivre le cursus en alternance ou dans le cadre d'un contrat de qualification) ;
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet à toute personne, de faire reconnaître les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'alternance¹ et la VAE mobilisent les gestionnaires, impliquent de dégager du temps pour que les personnels déjà formés contribuent à la formation de leurs futurs collègues en qualité de tuteur.

Le passage d'une VAE peut également occasionner des absences voire réduire l'accueil dans certaines structures. Au regard du contexte financier ou des nécessités d'organisation des EAJE, les gestionnaires peuvent être amenés à ne plus soutenir (ou à soutenir de manière insuffisante) l'effort de qualification qui pourtant représente un investissement social au regard des coûts ou des contraintes associées.

Les gestionnaires témoignent ainsi régulièrement d'une limitation de leur engagement, ou d'une obligation pour leurs professionnels de contribuer aux démarches formatives ou de se former sur leur temps personnel ou durant leurs congés.

Face à ce constat, il est nécessaire que l'engagement d'un gestionnaire dans la formation de ses professionnels ne soit pas limité par la crainte d'une baisse de recettes liée à la réduction transitoire de la capacité d'accueil pendant l'absence des salariés ou leur accompagnement de jeunes professionnels.

Aussi, pour tous les diplômes relevant de la catégorie 1 exerçant dans les Eaje Psu, les Caf peuvent :

- Compenser l'absence de professionnels au-delà du congé légal² (48h) destiné à la préparation d'un dossier et d'une soutenance de VAE. Cette mesure inclut notamment la possibilité de participer à un programme d'accompagnement individuel, collectif ou encore la réalisation de stages complémentaires permettant la validation de certains modules techniques particulièrement importants (ex : stage en milieu hospitalier pour valider la partie sanitaire du diplôme d'auxiliaire de puériculture) ;
- Compenser l'absence des professionnels de catégorie 1 qui seraient amenés à participer à un jury de VAE.

Dès lors, la Caf attribuera aux Eaje PSU une compensation due à l'absence d'un ou plusieurs professionnels pour des raisons associées à la préparation d'une VAE. Cet appui financier permettra à l'employeur de prévoir le coût d'un éventuel remplacement sur la durée concernée ou, compte tenu des difficultés à mobiliser des professionnelles, de compenser le moindre accueil des enfants sur cette période.

Seules sont éligibles aux aides détaillées ci-après les opérations (recrutements, participations au jury, mise à disposition du temps pour préparer la VAE...) commencées à compter du 01/01/2026.

¹ L'alternance est un système de formation fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. Comprenant deux types de contrats, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, l'alternance permet de concilier travail en entreprise et formation théorique (source : [Apprentissage et formation en alternance | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](https://www.emploi.gouv.fr/Ministere-du-Travail-et-des-Solidarites)).

² La branche Famille ne compense pas le coût d'une obligation légale de l'employeur.

Le budget est, de manière prévisionnelle, évalué de la manière suivante :

- à hauteur de 1,5 M€ pour financer les compensations proposées dans le cadre des VAE (cf. tableau p.5) ;
- à hauteur de 3,5 M€ pour le financement des aides à l'alternance (cf. tableau p. 6-7).

1.1 Les aides en faveur des professionnels engagés dans une démarche de VAE

L'aide prendra l'une des deux formes détaillées ci-dessous. Les deux situations sont distinctes et les aides ne sont pas cumulables pour un même professionnel absent et sur la même période d'absence.

- **Cas numéro 1 : le professionnel absent est remplacé**

La compensation pour l'employeur prendra la forme d'une aide forfaitaire de 100 € par jour d'absence du professionnel en cas de maintien de salaire et de remplacement par un autre professionnel. Une journée étant considérée comme 7 heures.

Pour percevoir cette aide, le gestionnaire devra être en mesure de justifier :

- l'inscription du salarié dans la démarche de VAE et, le cas échéant, sa participation à des sessions de préparation dans le cadre d'un programme d'accompagnement ;
- l'absence de travail au sein de la structure et le remplacement par un autre professionnel ;
- l'accord des 48h de congés payés légaux ;
- le maintien de salaire du professionnel durant ses temps de préparation de VAE et l'absence de pose de congés.

L'aide est ouverte aux gestionnaires pour tous les professionnels petite enfance qui postulent pour obtenir via la VAE une certification professionnelle de catégorie 1.

L'aide accordée contribue à couvrir le salaire maintenu du professionnel sur la base d'un forfait de 100 euros par jour, charges patronales incluses (salaire calculé sur un temps de travail de 22 jours par mois pour un salaire brut mensuel chargé moyen de 2 140€ dans le secteur public et de 2 110€ dans le privé).

Les pièces justificatives requises sont mentionnées dans le tableau infra.

Exemple :

Une salariée de l'EAJE prépare une VAE d'EJE et s'absente 200 heures effectives de la structure.

Elle est remplacée par un autre professionnel.

L'aide accordée sera de :

$(200 \text{ heures} - 48 \text{ heures de congé légal}) / 7 \text{ heures par jour} = 21,71 \text{ jours}$

soit $21,71 * 100 \text{ €} = 2 171 \text{ €}$

- **Cas numéro 2 : le professionnel absent n'est pas remplacé**

L'aide pour l'employeur prendra la forme d'une compensation en heures exceptionnelles PSU correspondant à la perte d'activité liée au non-remplacement du professionnel de catégorie 1 absent. Deux conditions cumulatives devront être respectées par le gestionnaire dans cette hypothèse :

- Le gestionnaire ne parvient pas à remplacer le professionnel et doit réduire l'accueil au sein de sa structure. Il pourra alors déclarer les heures correspondant au contrat d'accueil des enfants qu'il n'aura pas pu accueillir ;
- Il devra être en mesure de démontrer l'absence des enfants concernés, la concordance des dates d'absence, le maintien de salaire du professionnel ainsi que la non-facturation des familles.

Exemple : Une salariée de l'EAJE prépare une VAE d'EJE et s'absente 200 heures effectives de la structure.

Elle n'est pas remplacée par un autre professionnel et 3 enfants ne peuvent pas être accueillis sur cette période. L'accueil de ces 3 enfants correspond à 504 heures non facturées aux familles et non réalisées

L'aide accordée sera de 500 heures de PSU exceptionnelles (Participations familiales incluses)

1.2 Les aides en faveur des professionnels diplômés amenés à participer à des jurys de VAE

L'aide prendra l'une des deux formes détaillées ci-dessous. Les deux situations sont distinctes et les aides ne sont pas cumulables pour un même professionnel absent sur la même période.

• Cas numéro 1 : le professionnel absent pour participation à un jury est remplacé

La compensation pour l'employeur prendra la forme d'une aide forfaitaire de 190 € par jour d'absence du professionnel de catégorie 1 en cas de maintien de salaire et de remplacement par un autre professionnel.

Pour percevoir cette aide, le gestionnaire devra être en mesure de justifier :

- La participation du salarié au jury de la VAE ;
- L'absence de travail au sein de la structure et le remplacement par un autre professionnel ;
- Le maintien de salaire du professionnel le(s) jour(s) de jury et l'absence de pose de congés.

Dans ce cas de figure, l'aide accordée contribue à couvrir le salaire maintenu sur la base d'un personnel de direction soit 190 euros par jour cotisations patronales incluses (salaire calculé sur un temps de travail de 22 jours par mois pour un salaire brut mensuel chargé moyen de 4 050€ dans le secteur public comme privé).

Les justificatives requises sont mentionnées dans le tableau infra.

Exemple :

Une EJE participe à un jury et s'absente 2 jours effectifs de la structure.

Elle est remplacée par un autre professionnel.

L'aide accordée sera de :

2 jours * 190 € = 380 €

• Cas numéro 2 : le professionnel absent n'est pas remplacé et une baisse d'activité est constatée

L'aide pour le gestionnaire prendra la forme d'une compensation en heures exceptionnelles PSU correspondant à la perte d'activité liée à l'absence du professionnel si :

- Le gestionnaire ne parvient pas à le remplacer et doit réduire l'accueil au sein de sa structure. Il pourra alors déclarer les heures correspondant au contrat d'accueil des enfants qu'il n'aura pas pu accueillir ;
- Il devra être en mesure de démontrer :
 - l'absence des enfants concernés ;
 - la concordance des dates d'absence ;
 - le maintien de salaire du professionnel ;
 - la non-facturation des familles.

Exemple : Une EJE s'absente 2 jours effectifs de la structure pour participer à un jury.
 Elle n'est pas remplacée par un autre professionnel et 2 enfants ne peuvent pas être accueillis sur cette période. L'accueil de ces 2 enfants correspond à 36 heures non facturées aux familles et non réalisées
 L'aide accordée sera de 36 heures de PSU exceptionnelles (PF incluses)

Le tableau ci-dessous synthétise les mesures de soutien proposées :

Situation	Conditions	Mode de compensation	Pièces justificatives
Un professionnel présentant une VAE pour accroître ses qualifications	Le gestionnaire remplace le salarié absent	Forfait de 100€/jour ³ d'absence/professionnel concerné	Pour payer Déclaration des données dans l'utilitaire annexé à la présente circulaire A tenir à disposition pour tout contrôle Autorisation d'absence de l'employeur mentionnant la durée accordée, nécessairement au-delà des 48 heures légales, pour la préparation de la VAE et attestant du maintien de salaire Attestation de formation du candidat à la VAE Document démontrant le remplacement du salarié absent : planning des présences des professionnels, contrat d'intérimaire ou d'une « équipe volante ».
	Le gestionnaire ne remplace pas le salarié absent	Heures des contrats d'accueil des enfants non-accueillis pour chacune des dates concernées en lien avec l'absence du professionnel	Pour payer Déclaration des données dans l'utilitaire annexé à la présente circulaire et dans le dossier MAIA de l'équipement A tenir à disposition pour tout contrôle : Autorisation d'absence de l'employeur mentionnant la durée accordée pour la préparation de la VAE et attestant du maintien de salaire et le non-remplacement Attestation de formation du candidat à la VAE Document démontrant - l'absence des enfants concernés (cahier de présences, extractions des logiciels de pointage) ; - la concordance des dates d'absence ; - la non-facturation des familles (extractions des logiciels de facturation).

³ Par définition, 1 jour est égal à 7 heures ouvrables.

Situation	Conditions	Mode de compensation	Pièces justificatives
Un professionnel diplômé participant au jury de validation des VAE	Le gestionnaire remplace le salarié absent	Forfait de 190€/jour d'absence/professionnel concerné	Pour payer Déclaration des données dans l'utilitaire annexé à la présente circulaire A tenir à disposition pour tout contrôle : Attestation nominative de la participation au jury Attestation de l'employeur confirmant le maintien de salaire du professionnel le(s) jour(s) de jury et l'absence de pose de congés. Document démontrant le remplacement du salarié absent : planning des présences des professionnels, contrat d'intérimaire ou d'une « équipe volante ».
	Le gestionnaire ne remplace pas le salarié absent	Heures des contrats d'accueil des enfants non-accueillis pour chacune des dates concernées en lien avec l'absence du professionnel	Pour payer Déclaration des données dans l'utilitaire annexé à la présente circulaire et dans le dossier MAIA de l'équipement A tenir à disposition pour tout contrôle : Attestation nominative de la participation au jury Attestation de l'employeur confirmant le maintien de salaire du professionnel le(s) jour(s) de jury, l'absence de pose de congés et l'absence de remplacement par un autre professionnel. Document démontrant - l'absence des enfants concernés (cahier de présences, extractions des logiciels de pointage) ; - la concordance des dates d'absence ; - la non-facturation des familles (extractions des logiciels de facturation).

2. ACCOMPAGNER L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER DE NOUVEAUX PROFESSIONNELS DIPLÔMÉS

Au-delà de son coût et du manque relatif de formation voire de vocations, le sujet de la qualification des professionnels du secteur s'explique par :

- un manque de disponibilité des professionnels pour contribuer à l'accueil de stagiaires ;
- une difficulté pour les gestionnaires d'organiser un terrain de stage notamment quand celui-ci présente un coût.

Ces conditions sont pourtant incontournables pour une formation de qualité qui réponde pleinement aux besoins des gestionnaires⁴. Dès lors, pour faire face aux difficultés à trouver des terrains d'alternance et afin de permettre l'accompagnement des futurs professionnels de catégorie 1, une aide forfaitaire est attribuée à raison de :

- 2 500€/an et pour chaque :
 - o Contrat d'alternance pour préparer le diplôme de catégorie 1 ;
 - o Stage long (rémunéré) réalisé dans le cadre du diplôme d'éducateur de jeunes enfants.
- 500€/an pour chaque tuteur visant à mieux reconnaître l'importance de ce travail de formation et de transmission. Cette somme vise à tenir compte des impacts en termes d'activité de l'engagement des professionnels auprès de personnes en formation. Cette somme pourra le cas échéant permettre de verser une prime supplémentaire par le gestionnaire au salarié encadrant l'alternant sans préjudice des autres sommes susceptibles d'être versées en l'application d'un accord collectif ou d'entreprise. Le professionnel concerné relève obligatoirement de la catégorie 1 au titre de son diplôme.

Ainsi un gestionnaire accueillant un alternant durant un an pour le diplôme d'auxiliaire de puériculture percevra une prime de 3 000€ (2500 € pour l'accueil et 500 € pour le tutorat).

Pour une EJE, dont l'alternance s'étend sur 3 ans civils (ex : du 1^{er} septembre 2026 au 31 décembre 2028), la structure percevra une prime de 9 000€ (2 500€ x 3 ans au titre de l'accueil ; 500€ x 3 ans au titre du tutorat). Réparti comme suit 3 000 € en 2026, 3 000 € en 2027 et 3 000 € en 2028 à condition qu'il poursuive son alternance sur les 3 années.

Le droit est ouvert à compter de la fin de la période d'essai de l'alternant. Le versement de l'aide peut faire l'objet d'un versement d'acompte (selon les termes de la convention) et sera régularisé en N+1 au titre de l'exercice civil N.

⁴ Il convient de noter que la pénurie de cursus de formation a entraîné le développement des offres de formation en distanciel.

Le tableau ci-dessous synthétise les mesures de soutien proposées :

Situation	Conditions de compensation	Mode de compensation	Pièces justificatives
Accueil d'un alternant, ou stage long d'éducateur de jeunes enfants au sein d'un Eaje	Le gestionnaire accueille un étudiant en alternance Il atteste de la mise en place d'un cadre favorable au développement des compétence et organise pour le salarié référent une formation, tuteur ou maitre de stage.	Forfait de 2 500€/an (exercice civil) et par alternant/ stagiaire EJE versé au gestionnaire	Pour payer Déclaration des données dans l'utilitaire A tenir à disposition pour tout contrôle Contrat d'alternance comportant le nom de l'alternant ; Convention de stage long (rémunéré) réalisé dans le cadre du diplôme d'EJE comportant le nom du stagiaire Document attestant de la présence de l'alternant ou stagiaire au sein de l'EAJE durant la période mentionnée (attestations de gratification, bulletins de salaire, planning de présence des professionnels).
	Un professionnel est désigné comme tuteur ou maitre de stage obligation pour le tuteur d'appartenir à la catégorie 1	Forfait de 500€/an et par professionnel. L'accueil d'un alternant, ou stagiaire est éligible à une prime unique même si le mobilise deux référents. Le forfait est versé au gestionnaire	Pour payer Déclaration des données dans l'utilitaire A tenir à disposition pour tout contrôle Convention de stage ou contrat d'alternance mentionnant les modalités de tutorat ou de maîtrise de stage comportant le nom de l'alternant Engagement ou attestation de formation du tuteur ou maître de stage ou d'inscription du salarié à la formation du tuteur comportant le nom du tuteur Document attestant de la présence de l'alternant ou stagiaire au sein de l'EAJE durant la période mentionnée (attestations de gratification, bulletins de salaire, planning de présence des professionnels).

3. MODALITÉS DE DÉCISION ET DE VERSEMENT DES AIDES EN FAVEUR DE LA MONTÉE EN QUALIFICATION

Il est demandé aux Caf un travail de pédagogie envers les gestionnaires pour une mobilisation des aides dès l'exercice 2026. Ce travail sera facilité par une mobilisation des acteurs de la formation par les Caf comme relais d'information auprès des gestionnaires et des professionnels Petite Enfance. Les aides nationales présentées ci-dessus relèvent des fonds nationaux, conditionnées à la demande expresse du partenaire. La décision d'attribution relève des services de la Caf. Dès lors, une décision des administrateurs n'est pas obligatoire mais un bilan des aides attribuées sera présenté aux administrateurs.

Pour ces aides de faibles montants, la signature d'une convention d'objectifs et de financement n'est pas obligatoire. A défaut, une notification de financement doit être adressée au gestionnaire. Le choix entre convention et notification est laissé à l'appréciation de la Caf.

Un utilitaire Excel est annexé à la présente circulaire pour permettre le calcul de la subvention. Les données déclarées dans l'utilitaire servent de base pour le paiement. Ce dernier se fait grâce à l'appliquet Maia.

L'aide est versée avec la possibilité d'un acompte de 70% maximum de la subvention prévisionnelle N. Le solde est versé lors de la liquidation de la subvention réelle.

La subvention n'est pas soumise à proratisation ni à récupération en cas d'échec au diplôme du candidat.

3.1 Les aides déclarées via le formulaire et payées par MAIA contrat SPC

Les aides mentionnées aux paragraphes suivants sont payées sur la base des éléments déclarés dans l'utilitaire :

- 1.1 cas numéro 1
- 1.2 cas numéro 1

Dans Maia, ces aides sont saisies en contrat SPC. Un contrat correspond à une convention et à un utilitaire.

Les Caf doivent obligatoirement rattacher l'équipement au dossier MAIA et choisir les caractéristiques suivantes :

- Fonds = Fonds nationaux enfance
- Famille d'aide = Qualité de l'accueil
- Affectation budgétaire = FPTE - Enrichir les équipes et les projets d'accueil en Eaje

Les aides sont ainsi comptabilisées en FPT petite enfance, axe 2, spécificité 1960x218.

3.2 Les aides déclarées via le formulaire et via MAIA contrat PSO

Les aides concernées sont celles figurant aux paragraphes suivants de la présente instruction :

- 1.1 cas numéro 2
- 1.2 cas numéro 2

Elles doivent figurer sur le formulaire et être déclarées par le partenaire via le service AFAS dans les données d'activité en "Nombre d'heures non facturées aux familles et intégralement prises en charge par la Psu en application d'une décision exceptionnelle de la Cnaf".

Elles relèvent donc des comptes de PSU.

3.3 Calcul des montants de subventions

Les Caf doivent adresser le formulaire aux EAJE afin de recueillir les données permettant le calcul de la subvention ainsi que des éléments de pilotage concourant à la réalisation du bilan du dispositif.

A réception des formulaires, les Caf s'assurent de la conformité des éléments déclarés ainsi que de la cohérence entre le formulaire et MAIA concernant le nombre d'heures non facturées aux familles et intégralement prises en charge par la Psu en application d'une décision exceptionnelle de la Cnaf".

Une fois les formulaires vérifiés, les Caf doivent importer les données dans un fichier centralisateur qui calcule les montants de subventions à payer via MAIA contrat SPC.

4. MODALITÉS D'ÉVALUATION DES MESURES EN FAVEUR DE LA QUALIFICATION DES PROFESSIONNELS

Un bilan annuel de ces mesures devra être présenté aux administrateurs de la Caf et partagé auprès des partenaires du Schéma départemental des services aux familles.

Ces mesures viendront utilement soutenir les démarches engagées par les Caf avec les partenaires locaux et notamment les écoles de formation, France travail ou encore les EAJE d'application.

Les financements proposés précédemment et valorisant l'accompagnement de la formation pratique viendront automatiquement en soutien de projets portés par des gestionnaires particulièrement investis dans la formation des futurs professionnels et l'attractivité des métiers tels que les crèches d'application.

Je vous prie, d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Directeur comptable et Financier, Madame, Monsieur le Responsable du Centre de Ressources, l'expression de mes salutations distinguées.

**La Directrice générale déléguée,
chargée des politiques familiales et sociales**

Gaëlle CHOQUER-MARCHAND