
Gribouilli

Un nouveau souffle pour la garde d'enfant

Rapport d'activité – Juin 2018

Tél 06 62 19 11 80
mai@gribouilli.fr




47 rue Vauvenargues-hall 4
75018 Paris

gribouilli.fr
Facebook – Instagram – Twitter – LinkedIn

Table des matières

La garde d'enfant à domicile	1
Une profession de petite enfance pas comme les autres	1
Des auxiliaires parentales qui veulent s'impliquer	3
Gribouilli, un nouveau souffle pour la garde d'enfant	4
Une mission : adapter les pratiques professionnelles de la garde d'enfant aux besoins des familles parisiennes	4
Axe 1 : Implication des auxiliaires parentales dans le renouveau de la profession	4
Axe 2 : Professionnalisation des auxiliaires parentales	4
Axe 3 : Co-construction de projets à impact	5
Axe 4 : Accompagnement des (futurs) parent-employeurs	6
Une innovation sociale (ESS) dans le service à la personne	7
Une communauté impliquée	7
Un projet pédagogique sur mesure	7
L'individu au centre du projet	9
A la recherche de l'impact positif	10
Un réseau de confiance	10
Un modèle économique vertueux	11
Perspectives de développement	12

Table des matières

Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

La garde d'enfant à domicile

La garde à d'enfant est une profession dont les tenants et aboutissants sont peu structurés et donc peu compris. Pourtant elle fait partie intégrante de la société francilienne et détient les clés à de nombreuses problématiques sociétales.

Une profession de petite enfance pas comme les autres

La « garde d'enfant » est régi par la Convention collective nationale (CCN) des entreprises de services à la personne (SAP) et celle du Particulier Employeur, au sein du Ministère de l'Economie (contrairement à tous les autres métiers de l'enfant). En 2016, près de 93 000 parent-employeurs d'enfants de moins de 3 ans étaient concernés par ce mode de garde, contre 65 000 en 2004¹. D'autres sources évoquent le cas de près de 42 000 enfants de moins de 3 ans, gardés en 2013 et quasiment autant en 2014².

76% des contrats sont en emploi direct³ et 90% des parents sont des cadres et professions intellectuelles supérieures portant à 43h de garde en moyenne⁴. 20% des gardes à domicile sont en Ile-de-France⁵ et 26% des petits franciliens sont gardés à domicile⁶. En effet seuls 40 000 des plus de 72 000 petits parisiens ont accès aux crèches publiques, associatives ou accueil chez l'assistante maternelle. La barrière à l'entrée de cette profession est nulle, aucune formation ou qualification ne sont requises pour la signature d'un contrat. Cela a permis à nombre de mères de famille non qualifiées d'obtenir un premier emploi.

¹ PROFESSIONNALISER LA GARDE D'ENFANTS À DOMICILE, Sophie Bressé, décembre 2016, FEPEM

² Résultats du Rapport 2016 de l'Observatoire national de la petite enfance, Dossier de presse, CNAF, 6 décembre 2016.

³ HCF, « Point sur le développement de l'accueil des jeunes enfants », séance du 9 octobre 2014.

⁴ Observatoire national de la petite enfance, L'accueil du jeune enfant en 2012. Données statistiques, Cnaf.

⁵ Résultats du Rapport 2016 de l'Observatoire national de la petite enfance, Dossier de presse, CNAF, 6 décembre 2016.

⁶ APUR, L'accueil de la petite enfance à Paris. État des lieux et perspectives, janvier 2014.

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

Partenariats pour la réalisation des objectifs

Table des matières

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Le recours à ce mode de garde est courant en croissance et constitue l'une des activités du SAP les plus pérennes avec les services pour personnes dépendantes⁷. Information peu commentée, nombre de scientifiques et éducateurs recommande la garde à domicile jusqu'à 8-10 mois voire 18 mois pour des travailleurs d'accueil collectifs⁸. Paradoxalement, il est le mode de garde le plus controversé^{8,9}, au-delà du travail dissimulé et des cas d'esclavagisme moderne, on note l'absence de projet pédagogique, l'isolement, l'absence d'encadrement professionnel (organisme tiers), le double statut employeur-employé et parent-professionnel, le cadre familial voire intime du domicile, le peu de lisibilité sur les pratiques tarifaires...

La barrière à l'entrée de cette profession est nulle, aucune formation ou qualification ne sont requises pour la signature d'un contrat. Pendant longtemps des mères de famille au foyer et femmes immigrées en recherche d'autonomie financière, ont occupé cette activité. Elles habitent les Quartiers Prioritaires de la Ville d'Ile-de-France et considérées comme peu ou pas qualifiées.

Les recommandations du rapport Giampino⁹ portent sur l'ouverture de Relais d'Auxiliaires Parentales (RAP), lieux de ressources et échanges interprofessionnels et de socialisation de l'enfant mais reconnaît par la même la mission doit être conjointement menées par la CNAF, les départements et communes, et répondre aux problématiques de coût (immobilier). Difficulté qui explique le nombre très limité de ces structures aujourd'hui (16 à Paris dont 1 seulement municipal). La formation professionnelle est également un axe prioritaire, notamment via la VAE Garde d'enfant/Assistant maternel mais les canaux de communication sont quasi inexistantes comme en témoigne les responsables de syndicats (CGT, UNSA-SNAP) ou l'Institut Iperia mandaté pour la branche professionnelle : le parc est le seul recours.

Des politiques départementales et nationales existent sur les thèmes de l'économie du service à la personne (loi Borloo 2005), de formation professionnelle (CPF, CIF, VAE, Cléa, Cép), de branche professionnelle (CCN, ILO C189) et d'insertion professionnelle (PMSMP, contrat de

⁷ Synthèse exécutive « Les stratégies dans les services à la personne », C. Sonoenberg, N. Garin, 07/15.

⁸ PROFESSIONNALISER LA GARDE D'ENFANTS À DOMICILE, Sophie Bressé, décembre 2016, FEPEM

⁹ Développement du jeune enfant, rapport au Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes, S. Giampino, 9 mai 2016.

professionnalisation, parcours emploi compétences...). Elles restent peu visibles des auxiliaires parentales. L'immersion dans le secteur nous a permis le constat d'inégalités sociales, de genre et d'éducation, touchant les enfants gardés, les mère-employeurs et les auxiliaires parentales (annexes). Chaque acteur du secteur est en demande d'une meilleure visibilité sur les enjeux éducatifs, familiaux, sociaux, culturels et économiques. Les parent-employeurs et auxiliaires parentales eux-mêmes souhaitent être plus entendus. La mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU (Une éducation de qualité (ODD 4), Egalité entre les sexes (ODD 5), Travail décent et croissance économique (ODD 8), Inégalités réduites (ODD10) et Partenariats pour la réalisation des objectifs (17))¹⁰ suppose une collaboration étroite des gouvernements, du secteur privé et de la société civile à toutes les échelles. Ces partenariats sont ainsi l'assurance de la représentativité de toutes les populations concernées et permettent ainsi d'atteindre les objectifs, par nature inclusifs, et de les pérenniser dans une démarche d'intérêt général.

Une volonté de s'impliquer dans le secteur et de se professionnaliser chez les auxiliaires parentales, à l'image d'Aminata Diouf.

Des auxiliaires parentales qui veulent s'impliquer

Aminata Diouf, présidente de l'association et jury à la VAE chez Iperia, est l'exemple-même que la professionnalisation des auxiliaires parentales a un sens et peut réussir. A l'origine du projet, elle évoque son parcours entre des enjeux peu valorisés mais d'importance, et des obstacles multiples. A ses côtés, Brigitte Bodoua, ambassadrice et jury de VAE chez Iperia, au parcours tout aussi étonnant et inspirant, Kany Diop, autodidacte, consommatrice de livres de petite enfance empruntés à la bibliothèque, et plus de 275 autres femmes convaincues que leur implication dans un mouvement d'intérêt général résoudra les principaux points de blocage du secteur.

¹⁰ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

**Gribouilli,
l'association des
auxiliaires parentales
d'Ile-de-France**

Association loi 1901

Présidente : Aminata Diouf
Trésorière : Diara Mar
créée en mai 2017.

La région parisienne
dynamique et à forte
mobilité interne.

Communauté

+250 auxiliaires parentales,
des dizaines d'assistantes
maternelles et des publics
en reconversion ou
insertions professionnelle.

Gribouilli, un nouveau souffle pour la garde d'enfant

L'étude de notre secteur par diverses enquêtes a fait émerger l'existence d'un idéal avec un environnement propice au développement de l'enfant, une offre de services de qualité pour les parents, et la valorisation du métier pour l'auxiliaire parentale. C'est dans ce cadre que nous avons fondé « Gribouilli » dont les livrables sont un projet pédagogique pour chaque enfant, le renforcement de la relation employeur-employé par le soutien aux parents et la professionnalisation. Ces axes sont développés à travers une communauté apprenante, un laboratoire d'innovation et des services de mise en place de garde de qualité.

Une mission : adapter les pratiques professionnelles de la garde d'enfant aux besoins des familles parisiennes

La mission de Gribouilli est d'adapter les pratiques professionnelles aux enjeux sociétaux parisiens faisant l'objet de politiques publiques et privées.

Les axes d'action prioritaires ont été définis comme suit dans l'ordre d'action dans la chaîne de valeur :

- Axe 1 : Implication des auxiliaires parentales dans le renouveau de la profession ;
- Axe 2 : Professionnalisation des auxiliaires parentales ;
- Axe 3 : Co-construction des projets éducatifs locaux ;
- Axe 4 : Accompagnement des (futurs) parent-employeurs.

Axe 1 : Implication des auxiliaires parentales dans le renouveau de la profession

Les enjeux du secteur sont perçus par les auxiliaires parentales. Nombreuses souhaitent se faire accompagner ou insuffler le changement sans pouvoir identifier des leviers. Contre l'isolement, **Gribouilli et ses 35 Ambassadrices** investissent les parcs afin de créer des communautés locales et informer sur les dispositifs de Gribouilli et autres acteurs. La première

Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

Table des matières

participation à la programmation Gribouilli est ouverte à toutes sans obligation d'adhésion afin d'illustrer la démarche et permettre chacune à se projeter. Près de **100 adhérentes sont comptés et quasi 500 dans le réseau.**

Axe 2 : Professionnalisation des auxiliaires parentales

Gribouilli développe des activités d'information et orientation professionnelles et d'échanges de bonnes pratiques, gratuits pour faciliter l'engagement des auxiliaires parentales, augmenter l'impact du dispositif et enfin améliorer l'exercice du métier (offre, qualité...). Ce sont plus près de **200 ateliers**, conférences et projets sur la professionnalisation (posture, projet pédagogique), l'emploi, la formation, les droits et devoirs, le social et l'entrepreneuriat déclinés avec une pédagogie participative (Un projet pédagogique sur mesure) ce qui permet aussi d'être au plus proche des évolutions de ce métier et faire face à la conjoncture ; la participation des partenaires, professionnels, bénévoles, enrichie également le contenu. Le mentorat, en session individuelle est aussi pratiqué par les pairs les plus expérimentés ; l'implémentation de l'Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP), méthode d'orientation, est en cours afin de développer le Conseil en Evolution Professionnel en interne (l'accueil individualisé > conseil personnalisé > accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel). Un outil numérique permet le suivi du parcours de professionnalisation de chaque auxiliaire parentale en interne et la transformation profil professionnel. La **formation** est importante et permet aux auxiliaires parentales de se qualifier (souvent par VAE), de se spécialiser autour de leurs centres d'intérêt ou de se reconverter (petite enfance, aide à domicile etc.). L'acquisition des compétences transversales, notamment digitales sont essentielles ; des partenariats ont été mis en place.

Axe 3 : Co-construction de projets à impact

A chaque quartier son projet pédagogique

Le manque d'attractivité pour le mode d'accueil à domicile est en partie lié à l'absence de projet pédagogique. Ce dernier doit être conjointement supporté par les parents et les auxiliaires parentales ; il suppose aussi la mobilisation de ressources matérielles, au-delà du square, et de compétences pas toujours assurées. Gribouilli outille chaque communauté locale ainsi que sa municipalité d'une cartographie d'espaces et d'équipements, d'expériences et de

Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

Table des matières

personnes ressources impliqués pour le développement des jeunes citoyens, et se propose d'accompagner une animation locale. Elle passe par la fréquentation des lieux d'accueil (RAP, LAEP, café-parents associatifs) où des éducateurs jeunes enfants accompagnent les professionnelles, et autres lieux pédagogiques privés ou d'activité de proximité (marchés, artisans, casernes, etc). Ces activités contribuent au développement psychomoteur et sont prétextes à l'introduction du lien social, de la citoyenneté, des valeurs écologiques...

Un agenda pour plus de rencontres interprofessionnelles

Le réseau professionnel se limite bien souvent aux auxiliaires parentales fréquentant le même parc municipal et souffre de l'entre-soi. Gribouilli permet le développement du dialogue interprofessionnel et la reconnaissance du métier ; il est question de sortir de l'isolement notamment dans le cadre de la programmation Gribouilli. Des différents acteurs de la petite enfance et autres sont invités à intervenir, partager leurs problématiques, se donner de la visibilité. Ils sont tous conscients de la nécessité d'avoir des systèmes éducatifs, de formation, économiques ouverts. Gribouilli a (co)animé également une **dizaine événements** (forums Enfance, mission Vivre Ensemble, Nuit des débats, Semaine de l'Emploi à Domicile avec la Branche Professionnelle...) et se propose force de proposition en ouvrant au grand public (Nuit des débats 2018, rencontre avec les adjoints aux maires du 11^e et 18^e respectivement Mme Kielemoës et Mme Trajan, informations collectives AGF17-18/emploi ou Enfant Présent, conférences...).

Participation aux innovations

Gribouilli a pour ambition de contribuer pour un avenir meilleur en fédérant les différents acteurs autour des grandes problématiques de société. Ainsi sont organisés des ateliers d'intelligence collective avec des startups d'Edtech, des praticiens, des syndicats... Des échanges plus conventionnels sont aussi fréquents avec les institutions (mairies et DFPE Paris, RAP...) avec pour idée d'apporter une expertise terrain et créer le lien avec les communautés locales de Gribouilli. Ainsi l'association a une fonction d'observatoire, qui gagnera à se professionnaliser. La participation à **3 projets de conseil et d'ingénierie** sont également d'actualité compte tenu des nombreuses sollicitations (Cf Un réseau de confiance). Gribouilli a été invité à rejoindre 2 des 3 groupes de travail du volet Petite Enfance du Plan Pauvreté lancé par le Président de la République, Gribouilli rejoint la Fédération internationale

Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

des Travailleurs Domestiques, Gribouilli est le pilote de la première formation “Nounous Ecolos” (Agence Régionale de Santé et Itawa).

Axe 4 : Accompagnement des (futurs) parent-employeurs

Une expertise au service des parents

Le parent-employeur est accompagné dans les sphères publics et privés sur les modalités administratives de la garde à domicile (Faire garder mon enfant de la DFPE et la Fepem, agences du SAP). Ils réclament davantage de soutien sur la dimension relationnelle du recrutement et du management au quotidien, d'autant plus que la majorité sont contraints à ce mode de garde. Gribouilli crée du contenu à cet effet (infographies, manuel de bonnes pratiques...) et le met à disposition en mairie (2, 4, 5, 11, 12, 18, 19, 20è arr.). Des interventions en mairie sont également faites : la participation aux réunions d'information sur les modes de garde, l'organisation de permanences sur la garde d'enfant à domicile, les forums Enfance et forum des associations ont permis de toucher des **centaines de familles**.

En aval du recrutement Gribouilli reçoit des appels de parents, propose une formation du parent-employeur en 4h (présentiel ou webinar), ainsi qu'une option de suivi professionnel continu du parent-employeur et de son employé (responsabilités et projet pédagogique).

Services : tout-en-un du parent-employeur

Le marché est sous tension alors que les offres ne sont pas pourvues. Une difficulté à identifier les sources de candidates, à certifier les informations et à s'engager est forte chez les parents. Gribouilli mobilise les auxiliaires parentales autour de la professionnalisation, notamment pour augmenter leur employabilité, alors une fois « prêtes à l'emploi » elles doivent pouvoir se positionner, montrer qu'elles répondent pleinement aux attentes des potentiels parent-employeurs et établir la confiance.

Extension du suivi du parcours de professionnalisation au sein de Gribouilli, les services permettent de générer un profil professionnel corédigé avec Gribouilli et rendant compte du projet professionnel. Les profils sont présentés aux futurs parent-employeurs, accompagnés de documentation qui a pour vocation de centraliser les informations du secteur, produite par Gribouilli et les autres acteurs du secteur (relation employeur-employé, projet pédagogique...)

Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

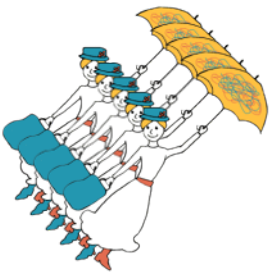
et d'une assistance pour un recrutement de qualité. Plus de 50 familles ont été orientées dont 10 ont été accompagnées dans le recrutement.

Une innovation sociale (ESS) dans le service à la personne

Gribouilli s'inscrit à bien des égards dans la logique d'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Le projet appartient à la communauté Live For Good, bénéficie de bénévoles de compétences (Pack Your Skills et Globono) et est couvé par Epicéas, spécialiste de l'ESS.

Une communauté impliquée

La communauté née à l'été 2017 ne cesse de grandir par effet de bouche à oreille et la prescription de nos partenaires. Depuis, l'équipe Gribouilli s'est attachée à privilégier l'engagement des membres de sa communauté. En 9 mois d'existence nous sommes 275 « Gribouilleuses », avec 100 considérées comme actives, 35 ambassadrices (qui donnent de leur temps et savoirs) et 7 responsables de pôle d'activité (droits/devoirs, formation, emploi et communauté) en plus des membres fondateurs. Il existe 4 grandes communautés locales par ailleurs (5-6, 9, 11, 18^e arr.). Les ambassadrices sont réparties entre les rôles de porte-paroles, de relais locaux, d'animatrices et de coaches. Ces résultats sont encore plus encourageants quand on sait que ces femmes travaillent parfois plus de 50 heures par semaine et peinent à s'investir dans des occupations extra-professionnelles ; cet engagement est le symbole de leur motivation à participer au changement.



Un projet pédagogique sur mesure

La notion de plan de carrière, bien que prétentieuse pour beaucoup, prend son sens dans un contexte de valorisation du métier de garde d'enfant et la diversification des compétences. La méthodologie de professionnalisation doit nécessairement s'accompagner d'une réflexion avec pour condition sine qua none l'autonomisation (empowerment).



L'intelligence collective

La programmation est principalement constituée d'ateliers interactifs qui permettent la libération de la parole, l'ouverture d'esprit, le partage de savoirs entre pairs, le retour d'expérience, la présentation d'outils, tout en explorant un thème préalablement préparé pour

une vue d'ensemble, le soulèvement d'interrogations et la convergence vers des solutions. L'institution de manuels, la formation d'animateurs et l'expérimentation permet de constituer une équipe d'animateurs.

L'élaboration du projet professionnel

L'implication dans la garde d'enfant est souvent la résultante d'une appétence liée à une expérience précédente, à une histoire personnelle ou une ambition. Les entretiens individuels et la diversité des contenus de la programmation Gribouilli permettent à chaque auxiliaire d'explorer des aires de métiers correspondant à ses centres d'intérêt, d'identifier ses leviers et se faire accompagner dans l'élaboration et la réalisation de son projet professionnel. Les formations RH effectuées et en cours (MOOC UniCaen et parcours RH OpenClassRooms, méthode d'Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP), à laquelle des membres du Bureau sont gratuitement formés par Adage/CCFC) permettra la professionnalisation de l'accompagnement et l'intégration dans une activité de Conseil en Evolution Professionnelle.

En parallèle, il est impératif d'identifier et rendre lisible les secteurs de la petite enfance, de l'éducation, du service à la personne, du sanitaire et social au minimum, en tenant compte de leurs évolutions. A cet effet Gribouilli recueille ponctuellement des informations terrain via sa communauté et partenaires.

L'adaptation ou le changement d'activité professionnelle nécessite souvent le développement d'une compétence, par la formation ou l'expérience ce qui peut être dissuasif. En particulier, le partenariat avec Iperia permet d'accompagner les candidats à la VAE Garde d'enfant/Assistant Maternel de l'envie à l'obtention de la certification ; une démarche similaire est entreprise pour les autres diplômes. Gribouilli et son réseau permet également la découverte de nouveaux métiers par l'immersion (bénévolat et salariat). Ainsi les bénéficiaires peuvent valider chaque brique par brique de leur projet avec si nécessaire un aménagement du temps d'expérimentation pour permettre le maintien à l'emploi.

Table des matières

Un modèle participatif pour une confiance retrouvée

La mise en place d'un projet professionnel est soumise à la situation personnelle de chacune. Ainsi toute inégalité vécue peut fatiguement démotiver : précarité, illettrisme, isolement social, temps extraprofessionnel quasi inexistant, santé...

Des réponses à ces défis sont proposées dans l'association. Chaque action proposée est un signe de confiance et de valorisation, ainsi la participation dans les activités permet de gagner en confiance et monter en compétence pour aller vers l'autonomisation. Les compétences transversales sont en particulier visées : l'aisance à prendre la parole, les qualités organisationnelles, le travail en équipe, l'interculturalité... Celles qui souhaitent travailler leur posture participe à des réunions avec des partenaires ou à des événements pour parents par exemple, la (co)organisation des événements est un autre jalon, d'autres initient, développent ou portent des projets au sein de l'association.

Elles s'approprient l'association comme le moyen d'opérer le changement qu'elles attendent, elles y participent pour la pérennité et la pertinence des actions et travaillent sur leurs développements professionnel et personnel.

Chaque membre de la communauté peut s'impliquer comme bénéficiaire, bénévole et prochainement salarié et dirigeant. Cette continuité et cette représentativité véhicule les valeurs d'égalité, de méritocratie et de diversité ; la présence de modèles au sein de la communauté affirme le droit à l'excellence et à l'ambition d'une vie de qualité. Gribouilli s'attache à transmettre ses valeurs dans toutes les expériences offertes avec beaucoup de bienveillance et de convivialité comme en témoigne les repas partagés spontanés.

L'individu au centre du projet

Gribouilli ambitionne d'apporter un projet pédagogique à chaque enfant, un soutien à la parentalité. Pour l'auxiliaire parentale il s'agit de sécuriser l'emploi de chaque membre de sa communauté mais aussi :

- d'accompagner dans la conciliation de leurs vies professionnelle et personnelle à travers le projet professionnel ;



Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

- de préserver leurs santé physique et morale en se proposant pour l'orientation vers des structures de confiance (droit, soutien psychologique, prise en charge médicale exceptionnelle...);
- et de protéger leurs enfants des inégalités sociales en accédant à des services d'orientation scolaire ou professionnelle ou en s'inscrivant dans la mission Vivre Ensemble du Ministère de la Culture (visites de musées...); de plus en plus ils se rallient à la cause de leurs mères et s'impliquent dans la mise en place de projets.



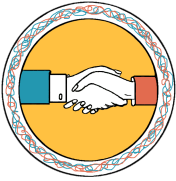
A la recherche de l'impact positif

Gribouilli attire des profils très diversifiés et atteint son objectif d'inclusivité. Des auxiliaires parentales formées à différents diplômes de petite enfance (VAE, CAP, Diplôme d'Etat) côtoient des auxiliaires en cours d'alphabétisation, des françaises côtoient des étrangères et même sans papiers, des expérimentées voire retraitées côtoient des aspirantes au métier.

200 événements ont été organisés dans le cadre de la programmation de Gribouilli avec une fréquentation moyenne de 8 personnes hors organisatrices ; 10 sont suivies dans le développement de projet entrepreneurial (souvent dans la petite enfance) ; 5 ont intégré le programme de 6 mois « Un talent, un atout » pour transformer une passion en compétence pédagogique accompagné par une Directrice de centre ; plus de 25 demandeuses d'emploi coachées et autant de CV corédigés ; une dizaine de démarche d'inscription en VAE directement accompagnées ; 15 projets de reconversion sont en étude ; plus d'une centaine d'informations personnalisées sur sollicitation (données, accès à la documentation, coordonnées de l'interlocuteur compétent...).

A présent qu'un cadre de confiance s'est établi et que les auxiliaires parentales observent un nouvel horizon, il est question d'impliquer massivement les parent-employeurs, détenteurs de l'autorité, et sans lesquels la mise en place du projet pédagogique dans chaque arrondissement ne pourra être accomplie. La distribution de flyers informatifs « Quel mode de garde pour ma famille ? » en mairie a permis de toucher 900 familles ; néanmoins le format n'a pas permis de mobiliser les parents. Des flyers explicitant les modes de participation, l'organisation de permanences à la mairie (essai de 2 semaines dans le 18è), l'organisation de débat-goûter comme à la Nuit des débats (10 familles le 25/03/18 au Vilette Makerz)

permettent d'obtenir de meilleurs résultats. A terme, Gribouilli souhaite évoluer vers une scic incluant les parents et institutions.



Un réseau de confiance

Gribouilli bénéficie d'un réseau étoffé bien que très jeune : la communauté apporte de la visibilité sur un secteur compliqué d'accès et ainsi offre la possibilité de synergies localisées ou régionales. En plus des partenariats initiés par Gribouilli, beaucoup de recommandations et sollicitations sont faites par des acteurs publiques (RAP, jardins d'enfants, centres sociaux ...), la branch professionnelle (Iperia, partenaires sociaux, Réseau Particulier Emploi...), associations (insertion professionnelle, orientation des jeunes, développement local en QPV...), entreprises (plateforme d'intermédiation, service de parentalité, startup Edtech). Les projets mis en place ou envisagés concernent le partage de pratiques interprofessionnel, l'inscription des demandeuses d'emploi chez des entreprises de placement, le conseil sur des produits destinés aux familles, l'implémentation d'un projet de professionnalisation, la complémentarité de services, la sous-traitance de gestion de communauté professionnelle, l'ingénierie des modes de garde pour favoriser l'insertion professionnelle de femmes en QPV, un accompagnement commun avec un projet touchant le même public, l'implémentation de temps péri/extrascolaire, le développement de la programmation Gribouilli, le développement d'ateliers/stages découverte. Tous les projets favorisant la professionnalisation ne peuvent être tous retenus et demandent le salariat des plusieurs auxiliaires parentales pour continuer à formaliser l'expertise émergente et expérimenter les solutions pensées dans des cadres multipartenariaux.

Sont incontournables les partenariats avec les mairies (2, 4, 5, 11, 12, 18, 19, 20^e arr.), établis par les maires adjoints à la petite enfance et leurs collaborateurs ainsi que la démarche de labellisation proposée par la DFPE dans le cadre de sa charte qualité en développement. La collaboration avec Iperia ainsi que l'intégration de nombreux jurys au sein de Gribouilli favorisent l'accès à la formation. Enfin le soutien du bureau Parentalité et Familles de la Direction Générale de la Cohésion sociale (Ministère des solidarités et de la santé) est une caution pour la suite du projet.

Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

Table des matières

Gribouilli est accompagné par la couveuse Epicéas, l'accélérateur Finkela, le fonds de confiance France Active et bénéficie de plusieurs bénévoles de compétences, mentorats et dons en nature (annexe Schéma : Ecosystème de Gribouilli).



Un modèle économique vertueux

Le bénévolat d'une vingtaine de femmes a permis l'amorçage de Gribouilli, ainsi que l'apport de 10k€ sous forme de prêt, de la part des fondatrices. Des apports en nature par les partenaires permettent d'occuper des salles pour les événements et de se former aux RH (entre autres OpenClassRooms premium, ADVP chez Adage/CCFC) ou encore d'obtenir du bénévolat de compétences juridique, marketing, graphisme... (Easy V, Pack Your Skills, Live For Good, Globono...). Des efforts sont faits pour valoriser la richesse de Gribouilli et développer une activité commerciale ; des premières ventes ont été concrétisées au mois de mars 2018 suite à l'initiative d'actions ponctuelles tournées vers les parents quelques semaines auparavant. La pérennité de Gribouilli est visée à travers un financement mixte :

- les cotisations des adhérentes (10€/an),
 - l'investissement solidaire des Cigales (3k€)
 - l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience avec le soutien d'Iperia
 - les prestations pour les particuliers
 - formation « Devenir parent-employeur » (45€/famille),
 - mise en relation via la plateforme ou le Gribouilli Dating (25€/famille)
 - suivi hebdomadaire de la garde d'enfant (350€/an)
- ainsi que le pack entreprise-RSE (pack 35k€/an pour 100 salariés),
- et les subventions (mécénat, concours) et pour soutenir le développement de Gribouilli : Fondation Deloitte (2k€), France Active (17k€), Ville de Paris (10k€).

Perspectives de développement

Au regard de ce qui a été exposé, le Schéma : Objectif de fonctionnement de Gribouilli pour 2018 (annexe) résume le mécanisme de Gribouilli avec les fléchages.

Les objectifs pour 2018 sont :



Un nouveau souffle pour la garde d'enfant

Gribouilli, l'association des auxiliaires parentales d'Ile-de-France, gribouilli.fr   

Contact : Maïmonatou MAR / 06 62 19 11 80 / mai@gribouilli.fr

Table des matières

- de développer la visibilité auprès des parents et la lisibilité des offres gratuites (permanences, projet pédagogique local, événementiel) et payantes,
- de sécuriser 1 à 3 contrats avec les services RH ou RSE d'entreprises,
- d'obtenir l'agrément de Conseil en Evolution Professionnelle dès application de la loi en préparation,
- de poursuivre la formation des futures salariées (RH, ADVP, numérique),
- de recruter un service civique chargé de formaliser la pédagogie et de participer à l'organisation de la programmation.