



**Les professionnels dans les établissements et  
services d'accueil collectif de jeunes enfants**

Rapport final

Elodie Alberola  
Christine Olm  
Département Évaluation des Politiques Sociales

**Juillet 2011**

## Sommaire

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>6</b>
<b>1/ LES METIERS DE LA PETITE ENFANCE AU SEIN DES EAJE, LES TAUX D'ENCADREMENT ET LEURS EVOLUTIONS</b>	<b>7</b>
<b>2/ LES DIFFICULTES LIEES AUX RECRUTEMENTS AU SEIN DES EAJE</b>	<b>8</b>
<b>3/ LE PLAN METIER DE LA PETITE ENFANCE 2008-2012 ET LES PISTES ENVISAGEES FACE A CES DIFFICULTES</b>	<b>9</b>
<b>4/ LES OBJECTIFS DE L'ETUDE</b>	<b>9</b>
<b>PREMIERE PARTIE - LES EAJE : EFFECTIFS ET QUALIFICATION DES SALARIES.....</b>	<b>11</b>
<b>5/ LES ETABLISSEMENTS D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS : QUELQUES DONNEES DE PRESENTATION</b>	<b>11</b>
5.1 <i>Le cas le plus fréquent : des multi-accueils gérés par des collectivités locales</i>	11
5.2 <i>Une capacité d'accueil diversifiée</i>	13
5.3 <i>L'accueil des enfants handicapés est en général prévu</i>	15
5.4 <i>Des situations assez différentes selon l'implantation des structures</i>	16
<b>6/ LA DIRECTION DE LA STRUCTURE</b>	<b>18</b>
6.1 <i>La direction de l'établissement</i>	18
6.2 <i>La direction adjointe de l'établissement</i>	23
<b>7/ LES SALARIES PRESENTS DANS LA STRUCTURE</b>	<b>27</b>
7.1 <i>Les effectifs de salariés</i>	28
7.2 <i>La répartition des diplômés et qualification dans les structures, hors directeur</i>	30
7.3 <i>L'adéquation du nombre de personnels qualifiés avec la réglementation</i>	34
<b>DEUXIEME PARTIE - LES SALARIES DES EAJE : FONCTION OCCUPEE, AGE, ANCIENNETE ET FORMATION.....</b>	<b>40</b>
<b>1/ UNE DESCRIPTION DES SALARIES DES EAJE</b>	<b>40</b>
1.1 <i>Les lieux d'exercice des salariés des EAJE</i>	40
1.2 <i>Qualification et fonction des salariés</i>	42
1.3 <i>Age et ancienneté</i>	47
1.4 <i>Le poste occupé : type de contrat et temps de travail</i>	50
<b>2/ LES SPECIFICITES DES QUALIFICATIONS LES PLUS PRESENTES DANS LA STRUCTURE</b>	<b>51</b>
2.1 <i>Les infirmières puéricultrices</i>	52
2.2 <i>Les éducateurs de jeunes enfants</i>	54

2.3	<i>Les auxiliaires de puériculture</i>	57
2.4	<i>Les titulaires d'un CAP petite enfance</i>	59
<b>TROISIEME PARTIE - LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT .....</b>		<b>62</b>
<b>1/</b>	<b>LES POSTES VACANTS</b>	<b>62</b>
1.1	<i>Les EAJE déclarent relativement peu de postes vacants</i>	62
1.2	<i>Les structures les plus concernées : celles de grande taille, et les structures parisiennes</i>	65
<b>2/</b>	<b>UNE ANALYSE DE L'AJUSTEMENT ENTRE TAUX D'OCCUPATION ET PERSONNELS DE LA STRUCTURE</b>	<b>67</b>
2.1	<i>le nombre de personnels correspond globalement à la capacité d'accueil de la structure, et non à son taux d'occupation</i>	67
2.2	<i>Une tentative pour chiffrer le nombre de salariés manquants dans les structures</i>	69
<b>3/</b>	<b>LES PROPOSITIONS DES REpondANTS</b>	<b>71</b>
<b>CONCLUSION.....</b>		<b>73</b>
<b>ANNEXE 1 – LE QUESTIONNAIRE D'ENQUETE .....</b>		<b>76</b>
<b>THEME 1 – LA STRUCTURE.....</b>		<b>77</b>
<b>THEME 2 – LES SALARIES .....</b>		<b>77</b>
<b>THEME 3 - LES POSTES VACANTS .....</b>		<b>80</b>
<b>POUR FINIR .....</b>		<b>80</b>
<b>ANNEXE : CODES POUR REMPLIR LES TABLEAUX .....</b>		<b>81</b>
<b>ANNEXE 2 – LA CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON.....</b>		<b>82</b>

## Liste des figures

Figure 1 Le type de structure .....	12
Figure 2 Le gestionnaire de la structure.....	13
Figure 3 La capacité d'accueil des structures interrogées.....	14
Figure 4 l'accueil d'enfants handicapés.....	15
Figure 5 Les catégories d'établissement selon leur implantation géographique .....	17
Figure 6 Diplôme ou qualification possédé par le responsable de l'établissement .....	20
Figure 7 Répartition des diplômes de direction, selon la taille des structures et l'adéquation entre le diplôme et la réglementation .....	21
Figure 8 Les catégories d'établissement dirigées, selon la formation du directeur .....	22
Figure 9 Part des EAJE ayant un responsable adjoint, selon leur capacité d'accueil .....	24
Figure 10 Diplôme ou qualification possédé par le responsable adjoint de l'établissement.....	25
Figure 11 Répartition des diplômes de direction, selon la taille des structures et l'adéquation entre le diplôme et la réglementation .....	26
Figure 12 Présence d'un adjoint et qualification de l'adjoint, pour les EJE directeurs de structure..	27
Figure 13 Le nombre de salariés des structures.....	28
Figure 14 Nombre de salariés en ETP selon le type de structures.....	29
Figure 15 Le nombre de salariés en congé longue durée.....	29
Figure 16 La nature des congés longue durée .....	30
Figure 17 Les qualifications les plus fréquentes dans les EAJE .....	31
Figure 18 Les autres diplômes présents dans les EAJE.....	32
Figure 19 La présence de personnels formés pour l'accueil d'enfant handicapé, selon la réalité de cet accueil et la taille de la structure.....	33
Figure 20 Les qualifications des personnels formés pour l'accueil d'enfants handicapés .....	34
Figure 21 Postes d'EJE présents au regard du nécessaire requis .....	35
Figure 22 Les déterminants du déficit de postes d'EJE.....	37
Figure 23 La part des personnels qualifié à titre principal, sur l'ensemble du personnel encadrant, selon la taille de la structure .....	38
Figure 24 Les déterminants du poids du personnel qualifié à titre principal, sur l'ensemble des salariés encadrant les enfants .....	39
Figure 25 La répartition des salariés selon la taille de la structure – comparaison avec la répartition des structures.....	41

Figure 26 La répartition des salariés selon l'implantation géographique des structures – comparaison avec la répartition des structures.....	42
Figure 27 Répartition des salariés des structures selon leur diplôme et qualification.....	43
Figure 28 Les fonctions occupées selon la catégorie socioprofessionnelle .....	45
Figure 29 La part des salariés en démarches de formation.....	46
Figure 30 Diplôme ou qualification préparée par les salariés en formation qualifiante .....	47
Figure 31 L'âge des salariés des EAJE, comparée à l'ensemble des salariés, à même CSP .....	48
Figure 31 L'ancienneté dans la structure des salariés des EAJE, comparaison avec l'ensemble des salariés à même CSP .....	49
Figure 32 Le contrat de travail des salariés des EAJE, comparaison avec l'ensemble des salariés à même CSP, et avec les salariés du secteur sanitaire et social.....	50
Figure 33 La quotité de temps de travail par rapport à un temps plein .....	51
Figure 34 Le lieu d'exercice des infirmières puéricultrices, comparé à l'ensemble des salariés .....	53
Figure 35 L'âge des infirmières puéricultrices, comparé à l'ensemble des salariés .....	54
Figure 36 Le lieu d'exercice des EJE selon leur fonction, comparé à l'ensemble des salariés .....	55
Figure 37 L'âge des EJE selon leur fonction, comparé à l'ensemble des salariés.....	56
Figure 38 l'ancienneté des EJE selon leur fonction .....	57
Figure 39 Le lieu d'exercice des auxiliaires de puériculture selon leur fonction, comparé à l'ensemble des salariés .....	58
Figure 40 Le lieu d'exercice titulaires d'un CAP petite enfance, comparé à l'ensemble des salariés	60
Figure 41 L'âge des CAP petite enfance, comparé à celui de l'ensemble des salariés .....	61
Figure 1 Les fonctions correspondant aux postes vacants .....	62
Figure 2 Les qualifications recherchées .....	63
Figure 3 Les motifs des difficultés de recrutement .....	64
Figure 4 Les déterminants de la vacance de poste .....	65
Figure 5 Les modifications proposées par les directeurs d'établissement.....	72

## Introduction

Depuis le milieu des années 1990 et la création de l'Allocation Parentale d'Éducation, la réflexion sur les modes de garde affiche trois objectifs principaux :

- permettre la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle : cet objectif suppose que les familles puissent accéder à un mode de garde compatible avec leurs contraintes professionnelles ;
- permettre le libre choix des familles : elles doivent pouvoir accéder aux modes de garde de leur choix, ou bien choisir de rester au foyer, sans que les contraintes financières ou celles liées à l'offre pèsent sur ce choix ;
- être un soutien à la parentalité, à la socialisation et au développement du jeune enfant, et, plus récemment, d'assurer l'égalité des chances.

Ces différents objectifs se sont traduits par la création de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, par la mise en place des multi-accueils, permettant notamment d'accueillir des enfants dont les parents ne travaillent pas, mais également d'aller vers une organisation différente des temps de gardes, notamment par la mise en œuvre d'une réflexion sur le métier d'assistante maternelle. Cependant, l'atteinte des trois objectifs cités ci-dessus suppose une offre d'accueil suffisante, pour que les familles qui le souhaitent puissent accéder à un mode de garde, et que ces derniers accueillent effectivement des enfants de familles à faibles ressources, ou dont les parents sont sans emploi.

En Mars 2009, un rapport de l'IGAS<sup>1</sup> estimait le nombre de places à créer d'ici 2012 pour permettre à toutes les familles qui le souhaitent d'accéder à un mode d'accueil, entre 150 000 et 200 000. 55 000 d'entre elles devraient l'être dans une structure d'accueil collectif.

En parallèle, on assiste à une professionnalisation croissante des métiers de la petite enfance. Cette professionnalisation se lit pour les assistantes maternelles, à travers l'évolution de leur statut, et celle de l'organisation de leur formation. Dans les structures d'accueil collectif, elle aboutit à la définition d'une liste de qualifications correspondant à des fonctions différentes, et associées à des taux d'encadrement minimums.

Le développement de l'offre d'accueil, notamment collectif, se heurte aujourd'hui à de multiples freins, dont les principaux sont financiers, mais sont également liés aux difficultés de recrutement que rencontrent les Établissements d'Accueil des Jeunes Enfants. Ils expliquent notamment la priorité encore accordée aux familles ayant des besoins de garde à plein temps, permettant une gestion plus facile des personnels, tout en assurant un taux de remplissage optimal de la structure.

---

<sup>1</sup> Joëlle Voisin « développement de la garde des enfants », IGAS rapport n°RM2009-033P, mars 2009

## **1/ Les métiers de la petite enfance au sein des EAJE, les taux d'encadrement et leurs évolutions**

Les taux d'encadrement fixés par la loi sont d'un adulte pour cinq enfants qui ne marchent pas et d'un adulte pour huit enfants qui marchent. Ces taux portent sur le nombre d'enfants physiquement présents, et non sur la capacité d'accueil de l'établissement.

Par ailleurs, la loi fixe la liste et la répartition des qualifications des personnes à même d'encadrer les enfants. Elle distingue les professionnels à titre principal, qui sont les puéricultrices, les éducateurs de jeunes enfants, les auxiliaires de puériculture, les infirmiers diplômés d'État et les psychomotriciens, des autres professionnels. Ces derniers doivent être titulaires d'un diplôme ou d'une qualification fixés par décret : il peut s'agir notamment de CAP petite enfance, de BEP option sanitaire et sociale, d'un brevet d'animateur (BEATEP), option petite enfance, de certains diplômes d'état, d'un certificat de travailleuse familiale, d'assistantes maternelles avec 5 ans d'expérience, ...

Elle stipule la présence obligatoire d'un EJE dans l'équipe d'encadrement, selon la taille d'établissement. Elle fixe également les qualifications requises pour les postes de direction et les dérogations possibles. Ces qualifications varient selon la taille de la structure.

Ces taux d'encadrement, ainsi que la liste des diplômes et qualifications requises, ont connu un certain nombre d'évolutions au cours du temps. Il s'agissait le plus souvent d'assouplir les contraintes, pour faire face à la pénurie de personnes qualifiées. Ainsi, le décret du 20 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des moins de six ans, aménage certaines règles de fonctionnement notamment en ce qui concerne la direction des structures et le concours de certaines catégories de personnel. Il ouvre la liste des professionnels moins qualifiés, par exemple aux assistantes maternelles justifiant d'au moins 5 ans d'expérience.

Un nouveau décret, paru le 7 juin 2010 modifie la répartition entre les personnes chargées de l'encadrement des enfants (personnels qualifiés) et les personnes moins qualifiées. Ces dernières, qui devaient jusque là représenter au plus 50% de l'effectif, peuvent maintenant atteindre 60% de l'ensemble du personnel. Par ailleurs, il augmente les possibilités de surnombre dans les structures et ouvre un peu plus les fonctions de direction. Ce décret est venu modifier un premier décret, paru en février 2010, et fortement controversé : les contraintes de qualification étaient jugées désormais trop souples et remettant en question la qualité et la sécurité de l'accueil des enfants. Cette polémique montre que les possibilités d'assouplir encore la réglementation apparaissent très faibles.

## **2/ Les difficultés liées aux recrutements au sein des EAJE**

Un groupe de travail ministériel relatif aux métiers d'accueil de la petite enfance, pointait en 2003 les difficultés rencontrées par les structures collectives pour recruter des personnels qualifiés, et notamment des puéricultrices<sup>2</sup>. Entre 1990 et 2000, le nombre de places en accueil collectif a ainsi augmenté de +33% alors que sur la même période, le nombre de diplômes qualifiés délivrés n'a crû que de 14%. La situation dépend du type de diplôme. Entre 1997 et 2000, le différentiel entre augmentation du nombre de places de crèche et hausse du nombre de diplômes d'auxiliaires de puéricultrice délivrés s'est accru, alors qu'il a diminué pour les puéricultrices ainsi que pour les EJE. Ces tensions sont encore aggravées par l'inégale répartition des professionnels sur le territoire.

Au-delà du manque de personnes formées, le rapport faisait le constat d'un taux de sorties élevé de la profession. Ce taux de sorties s'explique notamment par la faiblesse de la formation en cours d'emploi, ainsi que par le manque de perspectives de carrière et de possibilités d'évolution entre les différents métiers : une étude menée en 2010 à la demande de la DREES<sup>3</sup> confirme la segmentation des tâches selon les qualifications, et la faiblesse des passerelles entre les métiers : l'étude distingue ainsi trois fonctions : la direction, l'éducation prise en charge par les Éducateurs de Jeunes Enfants, et les intervenants auprès des enfants. Au sein de cette dernière, prise en charge par les auxiliaires de puériculture et par les personnels peu qualifiés, une hiérarchie plus ou moins prégnante s'établit selon le niveau de qualification. Elle différencie les tâches d'entretien (petit ménage, cuisine, ...) et les tâches délicates ou les soins pris en charge par les auxiliaires. Cette hiérarchie, déterminée par le niveau de diplôme, laisse peu de place aux possibilités d'évolution. La faiblesse de la formation continue limite encore les passerelles d'un métier à l'autre. Pour les métiers les plus qualifiés, et notamment celui des EJE, le groupe de travail réuni en 2003 pointait le manque d'évolution possible dans le secteur petite enfance : la seule est la direction d'un établissement, possible uniquement après un certain âge.

---

<sup>2</sup> Marie-Claude Petit, Luc Machard, François Delalande « *Les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif* », Ministère délégué à la Famille, Ministère de la Santé, de la famille et des personnes handicapées, la Documentation française, 2003.

<sup>3</sup> Julie Michaud, Eric Molière, Sophie Ohnheiser, Joëlle Chazal « *Les modes d'organisation des crèches collectives et les métiers de la petite enfance* », études et résultats n°732, DREES juillet 2010



### **3/ Le plan métier de la petite enfance 2008-2012 et les pistes envisagées face à ces difficultés**

Dans ce contexte, le plan Métiers de la petite enfance, lancé en 2008 par le Secrétariat d'état à la famille, tend à apporter une réponse quantitative et qualitative à cette relative pénurie de personnels qualifiés.

Il affiche l'objectif de recruter 60 000 professionnels de la petite enfance d'ici 2012, dont 45 000 assistantes maternelles et 15 000 nouveaux professionnels formés. En ce qui concerne ces derniers, il prévoit en particulier la signature d'une convention négociée entre l'État et Pôle emploi pour promouvoir ces métiers, le développement des perspectives de carrières notamment en mettant en œuvre des passerelles avec le secteur social, et enfin, l'accroissement de l'offre de formation initiale et continue.

### **4/ Les objectifs de l'étude**

En vue de préparer l'élaboration du nouveau plan métier, la Direction Générale de la Cohésion sociale a souhaité procéder à un état des lieux des effectifs de professionnels dans les établissements d'accueil collectif du jeune enfant. Plus précisément, l'enquête réalisée par le CRÉDOC a pour objectifs de :

- Comprendre les comportements des EAJE en termes de recrutement de personnels : qualifications et diplômes recrutés, types de contrat, respect du cadre réglementaire, éventuels liens entre tensions de recrutement, et taux d'occupation ;
- Décrire les professionnels des EAJE : niveau de formation, utilisation des possibilités de formation continue et Validation des Acquis de l'Expérience, ancienneté, âge, turn-over.
- Quantifier les postes et les qualifications manquantes et anticiper les besoins à venir de qualification et de formation.

La collecte des données a été réalisée par le biais d'un questionnaire auto-administré, envoyé à 2500 structures. Plus précisément, l'échantillon a été construit par :

- Un tirage aléatoire de 2 500 EAJE, parmi les 10 333 structures répertoriées par la Caisse Nationale des Allocations Familiales ;
- 452 structures ont ensuite renvoyé spontanément le questionnaire ;
- Les structures n'ayant pas renvoyé le questionnaire ont été relancées de manière ciblée : les types de structures sous-représentées en termes de nature de la structure et du gestionnaire, ainsi que de nombre de places, l'ont été en priorité ;
- 727 questionnaires remplis ont été obtenus après relance, décrivant les caractéristiques de 7 500 salariés% ;

- L'échantillon a été redressé pour obtenir un échantillon représentatif des 10 333 structures du fichier initial (en fonction de la région, de la taille d'agglomération, du type de structure, du type de gestionnaire, et de la taille de la structure en nombre de places). Les répartitions avant et après redressement sur ces différentes variables, sont présentées en annexes.

Le questionnaire était relativement court, pour permettre un bon taux de retour. Le questionnaire complet figure en annexes. Il abordait un rapide descriptif de la structure, puis détaillait le profil de chaque salarié présent dans la structure. Quelques questions permettaient de repérer les postes vacants, ainsi que les suggestions des directeurs d'EAJE pour faciliter le recrutement des personnels.

Ce rapport est organisé en trois parties :

- la première décrit les EAJE et les salariés qui y sont présents. Elle analyse l'adéquation entre qualifications présentes dans la structure, et le minimum requis par la législation ;
- la seconde partie analyse les caractéristiques des 7 500 salariés décrits par les structures répondantes. Quelques comparaisons sont faites avec les données de l'enquête emploi réalisée par l'INSEE en 2009, afin de mieux comprendre quelles sont les spécificités des salariés des EAJE. Les qualifications les plus fréquentes (infirmières puéricultrices, EJE, auxiliaires de puériculture et CAP petite enfance), font l'objet d'une analyse spécifique ;
- la dernière partie analyse les difficultés de recrutement des EAJE, et repèrent les postes manquants

## Première partie - Les EAJE : effectifs et qualification des salariés

Cette première partie a pour objectif d'analyser, par établissement, les logiques d'emploi des salariés. Plus précisément, après avoir décrit les caractéristiques des établissements d'accueil du jeune enfants, elle s'intéresse aux qualifications des directeurs et des adjoints, puis à celles de l'ensemble des salariés. Elle étudie en particulier les écarts entre les exigences réglementaires, et la réalité des qualifications dans les établissements.

### **5/ Les établissements d'accueil des jeunes enfants : quelques données de présentation**

*Remarque : les données présentées dans ce paragraphe sont issues des réponses au questionnaire des directeurs de structures. Il existe des différences entre le déclaratif, et les données de gestion enregistrées par la CNAF, qui ont servi de base à la constitution de l'échantillon et qui sont présentées en annexes de ce rapport. Il a été systématiquement vérifié, en comparant les données administratives des répondants, avec celles de l'ensemble des établissements, que les différences observées (y compris dans les tris croisés) sont liées aux modes de déclarations et non à des erreurs d'échantillonnage.*

#### **5.1 Le cas le plus fréquent : des multi-accueils gérés par des collectivités locales**

Près des deux tiers des établissements, 60%, ont été classés par les directeurs de structure comme établissements multi-accueils, 17% des haltes garderie.

2% des structures sont des structures expérimentales. Une est un établissement n'accueillant que des enfants handicapés, une deuxième accueille à la fois des enfants handicapés, et des enfants non handicapés. Parmi les autres types de structures expérimentales, sont mentionnées une halte-garderie itinérante, un multi-accueil à horaires atypiques. La plupart des directeurs (10 sur les 14 concernés), ayant signalé le caractère expérimental de la structure, n'ont pas décrit précisément ce qui fondait sa différence. Les réponses font par exemple référence à un multi-accueil associatif, ou parental, sans qu'il soit possible de comprendre si l'établissement est ou non atypique. Ce chiffre de 2% est donc difficile à interpréter.

**Figure 1 Le type de structure**

<b>Pour commencer : Votre structure est ...</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Une crèche collective multi-accueil	434	60%
Une halte-garderie	124	17%
Une crèche collective mono-accueil	72	10%
Une crèche familiale (ou service d'accueil familial)	46	6%
Une structure expérimentale	14	2%
Un jardin d'enfants	13	2%
Une micro-crèche	10	1%
Un jardin d'éveil	1	0%
<i>Cite deux types de structure (halte-garderie et crèche familiale, ou multi-accueil et accueil familial)</i>	10	1%
<i>Non réponses</i>	2	0%
<b>Total</b>	<b>727</b>	<b>100%</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

Dans la plupart des structures (60%), le gestionnaire est la commune ou l'intercommunalité. A ces structures peuvent s'ajouter celles gérées par un Centre Communal d'Action Sociale (7%). Au total, certains directeurs ayant mentionné à la fois une commune et un CCAS, 65% des structures sont gérées par une collectivité locale, directement ou par l'intermédiaire du CCAS.

Les autres types de gestionnaire sont beaucoup moins fréquents : il s'agit en particulier d'associations : 29% des EAJE sont dans ce cas, dont 12% sont des structures à gestion parentale.

**Figure 2 Le gestionnaire de la structure**

<b>La structure est gérée par...</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b>Une collectivité locale ou un CCAS</b>	<b>485</b>	<b>67%</b>
<i>Une commune ou une intercommunalité</i>	437	60%
<i>Un CCAS (centre communal d'action sociale)</i>	54	7%
<i>Un département</i>	11	2%
<b>Une association de parents</b>	<b>87</b>	<b>12%</b>
<b>Une autre association</b>	<b>122</b>	<b>17%</b>
<b>Autres gestionnaires</b>	<b>47</b>	<b>7%</b>
<i>La CAF ou un autre organisme de sécurité sociale</i>	29	4%
<i>Une administration ou un autre organisme public</i>	19	3%
<i>Une entreprise privée</i>	18	3%
<i>Autre non recodée Délégation de service publique</i>	1	0%
<i>nr</i>	2	0%
<b>Total</b>	<b>727</b>	<b>108%*</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*\*Le total est supérieur à 100%, une même structure pouvant avoir plusieurs gestionnaires.*

*Guide de lecture : 67% des structures sont gérées par une collectivité locale. En particulier, 60% le sont par une commune ou une intercommunalité, 7% par un CCAS, 2% par un département.*

Le type d'établissement dépend peu du type de gestionnaire. Les haltes-garderies sont un peu moins souvent que l'ensemble des structures gérées par des associations de parents (7% des haltes-garderies sont à gestion parentale, contre 11% de l'ensemble des EAJE).

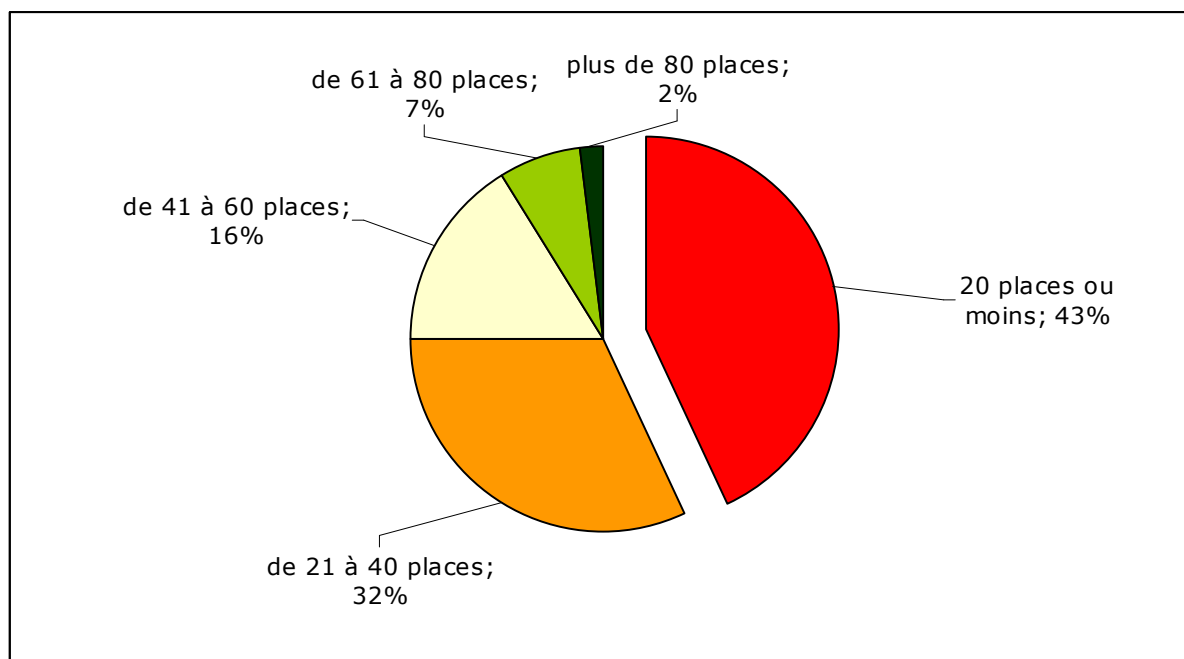
## **5.2 Une capacité d'accueil diversifiée**

Les trois quarts des EAJE disposent d'une capacité d'au plus 40 places, ce qui a des conséquences en particulier sur les types de qualification nécessaires pour diriger la structure et sur le nombre d'Éducateurs de Jeunes Enfants devant être présents dans les effectifs.

A l'autre extrême, 9% des structures comptent plus de 60 places et sont donc soumises à la réglementation la plus stricte en termes d'encadrement.

**Figure 3 La capacité d'accueil des structures interrogées**

**Quelle est votre capacité d'accueil ? C'est-à-dire le nombre de places en fonctionnement au 1er février 2011 (si votre structure offre des places en assistant maternel : y compris les places chez l'assistant maternel)**



*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

La capacité d'accueil dépend fortement du type de structure : les crèches familiales sont celles qui accueillent le plus d'enfants. Ce sont d'ailleurs les seules, qui réglementairement, peuvent avoir une capacité d'accueil de plus de 100 places. Parmi les 46 ayant répondu au questionnaire et s'étant identifiées comme crèche familiale, 3 déclarent une capacité d'accueil de plus de 80 places<sup>4</sup>.

En dehors des micro-crèches, trop peu nombreuses dans notre échantillon pour qu'il soit possible de donner des résultats spécifiques à cette catégorie, ce sont les haltes-garderies qui ont la capacité d'accueil la plus faible : 84% peuvent accueillir au plus 20 enfants, 13% entre 20 et 40 enfants.

Les multi-accueil se caractérisent par leur forte diversité : 36% déclarent une capacité d'au plus 20 places, 39% de 21 à 40 places, 18% de 41 à 60 places. 7% déclarent dépasser la capacité d'accueil maximal a priori autorisée : 5% ont ainsi une capacité de 61 à 80 places et 2%, une capacité de plus de 80 places. Ce constat peut trouver plusieurs explications : d'une part, sous un

---

<sup>4</sup> A noter que, dans le fichier des EAJE transmis par la CNAF et ayant permis la constitution de l'échantillon, 20% des crèches familiales ont une capacité d'accueil de plus de 80 places. L'écart entre les données d'enquête et les données administratives s'explique en partie par des déclarations des directeurs parfois différentes de celles enregistrées dans les fichiers de gestion. Il provient principalement d'une sous réponse des crèches familiales, et notamment des plus importantes : le questionnaire demandait un certain nombre de données sur l'ensemble des salariés, et les crèches familiales ont pu renoncer car leur grand nombre de salariés rendait long et fastidieux cet exercice. L'enquête ne permet pas d'obtenir des résultats sur les crèches familiales. En revanche, pour les autres types de structure, il n'y a pas de décalage entre les résultats d'enquête, et ceux obtenus via les fichiers de gestion.

même nom d'EAJE, peuvent être regroupées plusieurs structures différentes (c'est ainsi par exemple, qu'en réponse à la question sur le type d'EAJE, certains répondants ont mentionné plusieurs types de structures différentes, ou encore, comme le montrera un paragraphe suivant, ont déclaré plusieurs personnes à un même poste de direction, avec plus d'un ETP). Il peut également s'agir de structures multi-accueil avec un accueil familial, dont la capacité maximale autorisée est alors de 100.

Sans atteindre la capacité des accueils familiaux, celle des crèches collectives est élevée : 16% déclarent moins de 20 places, 39% de 21 à 40 places, 27% de 41 à 60 places, et 18% de plus de 60 places. Comme pour les structures multi-accueil, il peut s'agir de plusieurs établissements distincts dépendant d'un même gestionnaire.

### 5.3 L'accueil des enfants handicapés est en général prévu

96% des personnes interrogées déclarent que l'accueil des enfants handicapés est prévu, 31% que des enfants handicapés sont accueillis au moment de l'enquête.

Ces chiffres paraissent élevés. Ils peuvent s'expliquer par un certain flou autour de la notion de handicap. Au-delà de ces déclarations, il est ainsi difficile de savoir précisément de quels handicaps il s'agit précisément. Certains directeurs d'établissement peuvent par exemple avoir pris en compte dans cette rubrique, des enfants atteints de maladies chroniques, tels que l'asthme ou d'autres pathologies relativement répandues sans affecter la vie quotidienne des enfants.

Dans la plupart des structures accueillant des enfants handicapés, le nombre de ces derniers est d'un ou deux. 9 établissements déclarent accueillir 5 enfants ou plus. Il s'agit en particulier des deux structures expérimentales dont le projet prévoit l'accueil d'enfants handicapés, pour la moitié ou la totalité des effectifs.

**Figure 4 l'accueil d'enfants handicapés**

<b>Votre structure accueille-t-elle des enfants handicapés ? Est-ce que</b>	<b>effectifs</b>	<b>%</b>
Cet accueil est prévu, mais il n y a pas d'enfant handicapé inscrit dans votre structure actuellement	469	65%
Vous accueillez des enfants handicapés	222	31%
<i>1 enfant accueilli</i>	127	17%
<i>2 enfants accueillis</i>	57	8%
<i>3 ou 4 enfants accueillis</i>	24	3%
<i>5 ou plus</i>	9	1%
<i>Sans précision du nombre</i>	5	1%
Votre structure ne prévoit pas l'accueil d'enfant handicapé	30	4%
nr	6	1%
<b>Total</b>	<b>727</b>	<b>100%</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

#### **5.4 Des situations assez différentes selon l'implantation des structures**

La nature du gestionnaire, le type de structure et leur taille, dépendent beaucoup de leur implantation géographique<sup>5</sup>. Les structures rurales, ou dans les petites agglomérations, sont ainsi de petite taille, très peu d'entre elles comptent plus de 40 places. Il est très rare que d'autres structures que les haltes-garderies ou les multi-accueils, y soient présentes. Plus souvent que dans les autres agglomérations, ces structures sont à gestion parentale.

Les structures des agglomérations de taille moyenne ou grande taille, se différencient surtout par leur mode de gestion : les premières sont ainsi plus souvent gérées par la commune, l'intercommunalité ou le CCAS. Les secondes par un organisme de sécurité sociale, une entreprise ou une administration.

Les structures parisiennes sont très spécifiques : de grande taille (plus du tiers comptent plus de 40 places, et même une sur cinq plus de 60 places), il s'agit deux fois plus souvent que sur l'ensemble du territoire métropolitain, de crèches collectives mono-accueils. Elles sont le plus souvent gérées par la commune ou un CCAS.

---

<sup>5</sup> Les effectifs pour certaines tailles d'agglomération, et en particulier pour l'agglomération parisienne, sont un peu faibles pour que les résultats soient robustes. Cependant, le taux de tirage élevé (supérieur à 5%) permet de donner des résultats y compris pour l'agglomération parisienne. La comparaison entre les données administratives des structures répondantes dans chacune des tailles d'agglomération et les données de l'ensemble des EAJE, confirme cette relative robustesse : si les pourcentages doivent être pris avec précaution (la marge d'erreur est importante, d'environ 8 points pour les structures parisiennes), les écarts observés sont significatifs, et donc bien valides.



**Figure 5 Les catégories d'établissement selon leur implantation géographique**

En %

Taille d'agglomération	Rural, ou moins de 10 000 habitants	10 000 à 199 999 habitants	200 000 habitants ou plus hors Paris	Agglomération parisienne	ensemble des EAJE
Au plus 20 places	<b>64</b>	40	42	<b>27</b>	43
De 21 à 40 places	30	34	35	29	32
De 41 à 60 places	<b>5</b>	18	17	<b>23</b>	16
Plus de 60 places	<b>1</b>	7	6	<b>21</b>	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Crèches collectives	1	<b>6</b>	<i>10</i>	<b>24</b>	10
Multi-accueil	<b>71</b>	62	65	<b>43</b>	60
Halte-garderie	<b>24</b>	<b>13</b>	14	20	17
Crèches familiales	<b>1</b>	<b>12</b>	3	9	6
Autres structures	3	7	8	4	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Géré par une collectivité locale	<b>59</b>	<b>73</b>	<b>58</b>	<b>77</b>	66
Gérée par une association de parents	<b>21</b>	11	13	<b>1</b>	12
Gérée par une autre association	18	<b>7</b>	<b>22</b>	15	16
Autres modes de gestion	<b>2</b>	<b>9</b>	7	7	6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Accueille des enfants handicapés	64	58	64	<b>71</b>	64
Accueil prévu	32	37	32	<b>23</b>	31
Pas d'accueil prévu	4	5	4	6	5
<b>Effectifs interrogés</b>	<b>219</b>	<b>209</b>	<b>194</b>	<b>89</b>	<b>711*</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

\*16 structures pour lesquelles la taille d'agglomération n'est pas connue.

L'utilisation des caractères gras, italiques ou soulignés, montre l'existence d'une différence significative (au seuil de 10%) entre la taille d'agglomération de la colonne, et l'ensemble des structures. Les caractères soulignés montrent un écart positif, les caractères italiques un écart négatif.

## 6/ **La direction de la structure**

### **6.1 La direction de l'établissement**

#### **Les diplômes et certifications requis pour diriger un EAJE**

Les articles R2324-34, R2334-35, R2334-36 et R2334-45 du code de santé publique recensent les qualifications nécessaires pour la direction des EAJE, ainsi que les dérogations possibles.

- ***Pour les établissements ayant un nombre de places supérieur à 40, la direction doit être confiée à :***

- Une personne titulaire d'un diplôme d'état de docteur en médecine ;
- Une personne titulaire d'un diplôme d'état de puéricultrice, justifiant de 3 années d'expérience professionnelle.

*Par dérogation, les EAJE de plus de 40 places peuvent être dirigés, sous réserve de certification de niveau II par l'Education Nationale et d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, dont 2 comme directeur, adjoint ou responsable technique d'un EAJE par :*

- *Un Éducateur de Jeunes Enfants,*
- *Une sage-femme ou une Infirmière Diplômée d'Etat*

- ***Pour les établissements ayant un nombre de places compris entre 21 et 40, la direction peut aussi être confiée à***

- un éducateur de Jeunes Enfants, s'il possède une certification de niveau II de l'Education Nationale, et au moins 3 ans d'expérience, et à condition que dans les effectifs de personnels soit présente au moins une puéricultrice, ou une Infirmière avec au moins un an d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

*Par dérogation, les EAJE de 21 à 41 places peuvent être dirigés, sous réserve de certification de niveau II par l'Education nationale et d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans comme directeur, adjoint ou responsable technique d'un EAJE par :*

- *Un diplômé d'état d'assistant de service social*
- *Un conseiller en économie sociale et familiale*
- *Un psychomotricien*
- *Un titulaire d'un DESS ou d'un master II de psychologie*

- ***Pour les établissements de moins de 20 places, la direction peut aussi être confiée à***

- un éducateur de Jeunes Enfants, s'il possède une certification de niveau II de l'Education

Nationale, et au moins 3 ans d'expérience.

*par dérogation, la condition d'expérience professionnelle peut être levée.*

Par ailleurs, **les jardins d'enfants**, quelle que soit leur taille peuvent être dirigés par un EJE avec expérience professionnelle d'au moins 3 ans, sans qu'il y ait obligation de certification, ni de compter dans les effectifs une infirmière. Par dérogation leur direction peut aussi être confiée à un professeur des écoles avec au moins 3 ans d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

### 6.1.1 Une utilisation fréquente des dérogations

Sur l'ensemble des structures, la qualification la plus fréquente est celle d'Éducateur de Jeunes enfants : presque la moitié des EAJE est dirigée par un EJE, le tiers l'est par une infirmière puéricultrice, 10% par une infirmière diplômée d'État. Les autres diplômes autorisés sont très peu représentés.<sup>6</sup>

A noter que deux structures déclarent que leur directeur n'a pas de qualification plus élevée qu'auxiliaire de puériculture, et ne comptent pas dans leurs effectifs de diplôme plus élevé. Il s'agit de petites structures, d'une capacité de moins de 20 places.

---

<sup>6</sup> 62 structures, 9% des répondantes, n'ont pas déclaré de directeur. La moitié a moins de 20 places. Il peut s'agir d'établissements pour lesquels une seule personne gère plusieurs structures. Ce peut être aussi des EAJE pour lesquels le répondant a oublié de se compter dans les effectifs. A l'inverse, 23 structures, 3% ont cité plusieurs directeurs. Pour 4 d'entre elles, le directeur est en congé longue durée. Pour 10 autres, chaque directeur est à temps partiel. Les autres situations peuvent correspondre à des questionnaires remplis une fois pour plusieurs structures différentes. Par ailleurs, 5 structures ont déclaré comme qualification la plus élevée du responsable une auxiliaire de puéricultrice ou une assistante maternelle, et dans les effectifs, des qualifications d'EJE ou d'IDE. Leur réponse semble être erronée et n'a pas été prise en compte. La même correction sera effectuée pour les responsables adjoints.

**Figure 6 Diplôme ou qualification possédé par le responsable de l'établissement**

	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Médecin	4	1%
Infirmière puéricultrice diplômée d'état	232	35%
Sage-femme	1	<1%
Infirmière diplômée d'Etat	65	10%
Educateur de jeunes enfants	321	49%
Educateur spécialisé	8	1%
Assistant de service social	2	<1%
Psychomotricien	5	1%
DESS ou Master II de psychologie	3	1%
Professeur des écoles	1	<1%
Auxiliaire de puériculture	2	<1%
Diplôme supérieur à BAC +2 dans le secteur sanitaire et social (notamment licence responsable d'établissements)	7	1%
Diplôme de niveau bac + 2 dans le secteur sanitaire et social	3	1%
Concours de la fonction publique niveau BAC + 3 ou plus	3	1%
Diplôme hors secteur sanitaire et social	3	1%
<b>Total</b>	<b>660</b>	<b>100%</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*665 structures ayant déclaré un responsable d'établissement.*

Le tableau ci-dessous montre les qualifications des directeurs, regroupées en cohérence avec les contraintes réglementaires, et selon le nombre de places des structures. Il permet de repérer les dérogations à la réglementation, de façon cependant approximative dans la mesure où l'expérience professionnelle auprès des jeunes enfants n'était pas repérée par le questionnaire utilisé<sup>7</sup>.

Avec cette réserve, ce sont près des trois quarts des établissements ayant dépassé 40 places, pour lesquels le directeur possède les qualifications requises, sans dérogation. Elles sont accordées à des infirmières diplômées d'état (14% des établissements de cette capacité d'accueil), ou à des EJE : 12% des établissements de plus de 40 places sont ainsi dirigés par des Éducateurs de jeunes enfants.

Les établissements comptant 21 à 40 places sont les plus nombreux à utiliser des dérogations : le tiers est concerné. Elles sont en général accordées à des EJE dans des structures ne comptant par

<sup>7</sup> Seules sont connues la date d'obtention du diplôme, et la date d'entrée dans la structure. Ces dates ne permettent pas de reconstruire l'ancienneté.

ailleurs pas d'infirmières dans les effectifs. Les structures de cette taille dirigées par des EJE le sont aussi souvent avec la condition requise de compter au moins un infirmier dans les effectifs, qu'en dérogeant à cette règle.

Les plus petits établissements sont très majoritairement dirigés par les EJE. La moindre exigence en termes de qualification en comparaison des établissements de plus grande taille explique que pour la plupart ils sont dirigés par une personne ayant toutes les qualifications requises (sans tenir compte cependant de l'expérience professionnelle qui est la cause principale de dérogation pour les établissements).

**Figure 7 Répartition des diplômes de direction, selon la taille des structures et l'adéquation entre le diplôme et la réglementation**

	Au plus 20 places	De 21 à 40 places	Plus de 40 places
Médecins ou puéricultrice	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>73%</b>
Sage-femme ou Infirmières diplômées d'état	8%	10%	14%
Éducateurs de jeunes enfants, présence d'un Infirmier ou d'une puéricultrice dans les effectifs	<b>3%</b>	<b>24%</b>	8%
Éducateurs de jeunes enfants, sans présence d'un Infirmier ou d'une puéricultrice dans les effectifs	<b>69%</b>	22%	4%
Autres diplômes permettant la direction	3%	1%	0%
Professeurs des écoles	0%	1%	0%
Autres diplômes	5%	4%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>
<b>effectifs</b>	<b>280</b>	<b>214</b>	<b>164</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

Globalement, le quart des EAJE, 26%, est dirigé par une personne ayant obtenu une dérogation. En particulier, 9% des structures ont pour directeur un éducateur de jeunes enfants, sur dérogation.

#### 6.1.2 Le type d'établissement dirigé selon la qualification, quelques différences

Les EAJE sont donc dirigés majoritairement par des médecins ou puéricultrices (36% des EAJE), par des infirmières diplômées d'état ou des sages-femmes (10%), et par des Éducateurs de jeunes enfants (49%).

Ces différentes qualifications ne sont pas toutes recrutées par le même type d'établissement. Les différences observées s'expliquent notamment par la taille d'établissement. Le tableau précédent a

montré que les structures de grande taille sont dirigées principalement par des puéricultrices, les structures de 20 à 41 places, par des puéricultrices ou des EJE et les structures de petite taille, par des EJE. Cet impact de la taille explique en partie que le niveau de formation du directeur soit également différent selon le type de structure : les crèches collectives, et dans une moindre mesure les multi-accueils, sont plus souvent que l'ensemble des EAJE, dirigés par des puéricultrices et le sont moins par des EJE. Plus des trois quarts des haltes-garderies sont dirigées par des Éducateurs de Jeunes Enfants

Le gestionnaire a également un impact sur le type de formation recrutée à la tête des structures. Les associations de parents recourent massivement aux EJE pour diriger les structures qu'elles gèrent, alors que les puéricultrices et les infirmiers sont surreprésentés parmi les directeurs des établissements gérés par les collectivités locales.

Les établissements ruraux sont souvent de petite taille, et sont en cohérence très majoritairement dirigés par des Éducateurs de Jeunes enfants. Les structures des agglomérations de taille moyenne, souvent gérées par des collectivités locales, sont plus souvent que les autres, dirigées par des puéricultrices.

Les établissements de la région parisienne sont des structures de grande taille, souvent gérés par des collectivités locales : leurs directeurs ne sont cependant pas plus souvent que pour l'ensemble des EJE, des puéricultrices, et pas plus rarement, des EJE. Seuls les infirmiers sont un peu surreprésentés à la tête des établissements de la capitale. Ce constat peut être le signe de difficultés pour recruter des puéricultrices en région parisienne.

**Figure 8 Les catégories d'établissement dirigées, selon la formation du directeur**

	En %				
	Médecins, puéricultrices	IDE et sages- femmes	EJE	Autres diplômes	total*
<b>Ensemble des EAJE</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
Crèche collective	<u>52</u>	8	<b>38</b>	2	<b>100</b>
Multi-accueil	<u>39</u>	<u>12</u>	44	5	<b>100</b>
Halte-garderie	<b>10</b>	<b>6</b>	<u>75</u>	9	<b>100</b>
Géré par une collectivité locale	<u>44</u>	<u>12</u>	<b>42</b>	2	<b>100</b>
Gérée par une association de parents	<b>7</b>	<b>3</b>	<u>81</u>	9	<b>100</b>
Gérée par une autre association	<b>23</b>	8	52	17	<b>100</b>
commune rurale, agglomération de moins de 10 000 habitants	<b>10</b>	7	<u>71</u>	12	<u>100</u>
Agglomération de 10 000 à moins de 200 000 habitants	<u>44</u>	10	43	3	<u>100</u>
Agglomération de + de 200 000 habitants, hors Paris	<u>40</u>	7	46	7	<u>100</u>
Agglomération parisienne	36	<u>16</u>	43	5	<u>100</u>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

*\* il s'agit des EAJE pour lesquels la qualification du directeur d'établissement est connue, y compris les autres qualifications que les 3 principales prises en compte ici. L'effectif total de la colonne « ensemble » est donc un peu supérieur à la somme des effectifs de chaque colonne.*

*L'utilisation des caractères gras, italiques ou soulignés, montre l'existence d'une différence significative entre le type de structure dirigée par la colonne, et l'ensemble des structures*

*Exemple de lecture :*

Les établissements parisiens sont en général de grande taille. Le constat qu'ils sont néanmoins souvent dirigés par un éducateur de jeunes enfants, explique que c'est dans la région parisienne que les dérogations sont les plus nombreuses : pour 38% des établissements parisiens, la direction est assurée par une personne dérogeant à la qualification requise. C'est également le cas des établissements gérés par des associations non parentales : 38% sont concernés.

## **6.2 La direction adjointe de l'établissement**

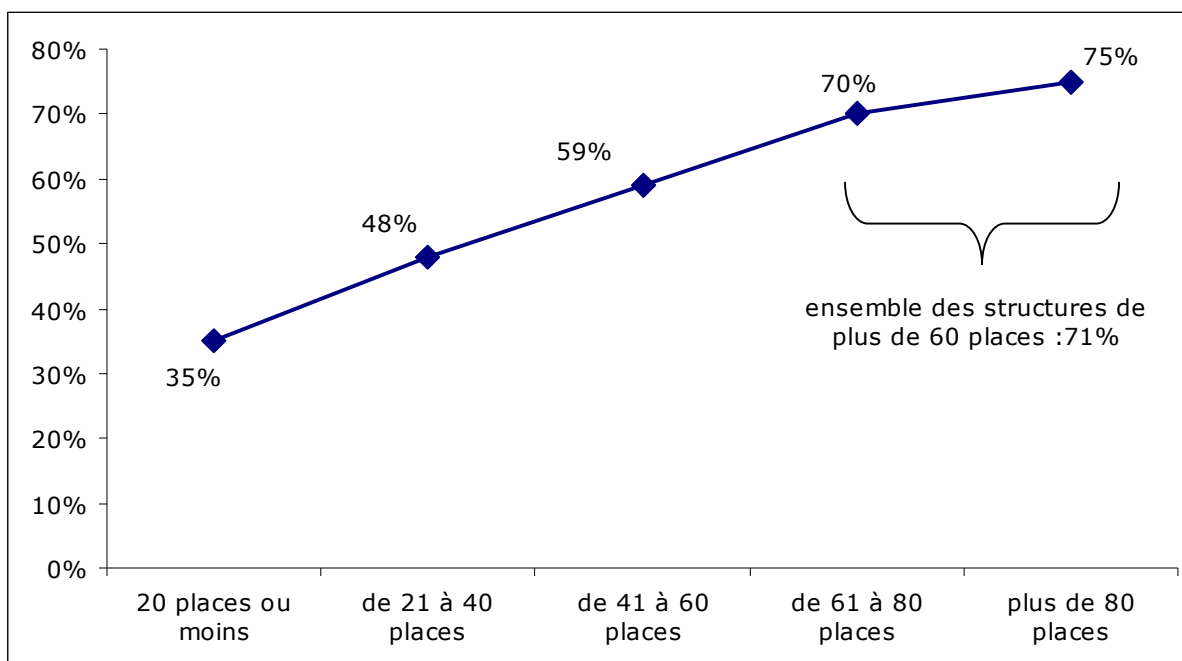
### *6.2.1 Les structures de plus de 60 places n'ont pas toutes un adjoint*

Les établissements de plus de 60 salariés doivent recruter un directeur adjoint. Ceux d'une plus faible capacité n'y sont pas contraints, mais ont la possibilité de le faire. Les niveaux de qualification requis pour les adjoints sont les mêmes que pour les directeurs.

La présence d'un adjoint augmente régulièrement avec la capacité d'accueil de l'établissement : le tiers des structures de moins de 20 places en a un, contre 48% des structures de 20 à 41 places, 59% de celles de 41 à 60 places.

Cependant, de nombreux établissements d'une capacité supérieure à 60 places n'ont pas d'adjoint malgré l'obligation qui leur en est faite : plus du quart, 29% sont dans ce cas, selon leur déclaration.

**Figure 9 Part des EAJE ayant un responsable adjoint, selon leur capacité d'accueil**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Le niveau de qualification des responsables adjoints est un peu différent de celui des responsables d'établissements ; en particulier, les adjoints comptent moins de puéricultrices (13% des adjoints, contre 35% des responsables de structures), mais plus d'infirmières (21% contre 41%). La part des EJE parmi les adjoints est proche de celle observée parmi les directeurs (54% des adjoints contre 49% des directeurs).

Comme pour les directeurs, les autres types de qualification possibles sont peu recrutés à des postes de responsables adjoints. Un nombre relativement important de structures ont déclaré la présence d'auxiliaires de puériculture comme adjointes. Il est probable que les directeurs font alors référence à une fonction occupée sans qu'elle soit officielle. Il s'agit d'ailleurs de structures de petite taille, de moins de 20 places.



**Figure 10 Diplôme ou qualification possédé par le responsable adjoint de l'établissement**

	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Infirmière puéricultrice diplômée d'État	46	13%
Sage-femme	1	<1%
Infirmière Diplômée d'État	73	21%
Educateur de jeunes enfants	186	54%
Éducateurs spécialisés	6	2%
Conseillère en économie sociale et familiale	1	<1%
DESS ou Master II de psychologie	1	<1%
Professeur des écoles	1	<1%
Auxiliaire de puériculture	28	8%
Titulaire d'un agrément PMI assistant maternel	1	<1%
Diplôme supérieur à BAC +2 dans le secteur sanitaire et social (notamment licence responsable d'établissements)	1	<1%
AMP	1	<1%
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*347 structures ayant déclaré la présence un responsable d'établissement adjoint.*

Le niveau de qualification des directeurs adjoints correspond souvent à une dérogation : 53% des EAJE ayant un directeur adjoint ont recruté une personne dont la qualification déroge à celles requises. Cette proportion atteint 70% des structures de plus de 40 places ayant un adjoint, 55% de celles 21 à 40 places, et 30% des moins de 20 places. Comme pour les directeurs de structure, elles sont accordées le plus souvent pour permettre à des Éducateurs de jeunes enfants d'être directeur adjoint, dans des structures de grande taille, ou bien à des infirmiers de prendre un poste d'adjoint. Dans les établissements de moins de 20 places, il s'agit également fréquemment d'un autre diplôme que ceux a priori requis y compris avec dérogation, et notamment d'auxiliaires de puériculture.

**Figure 11 Répartition des diplômes de direction, selon la taille des structures et l'adéquation entre le diplôme et la réglementation**

	Au plus 20 places	De 21 à 40 places	Plus de 40 places
Médecins ou puéricultrice	<u>2%</u>	<u>7%</u>	<u>30%</u>
Sage femme ou Infirmières diplômées d'état	5%	30%	27%
Éducateurs de jeunes enfants, présence d'un Infirmier ou d'une puéricultrice dans les effectifs	<u>20%</u>	<u>49%</u>	40%
Éducateurs de jeunes enfants, sans présence d'un Infirmier ou d'une puéricultrice dans les effectifs	<u>47%</u>	15%	1%
Autres diplômes permettant la direction	0%	1%	0%
Professeurs des écoles	0%	1%	0%
Autres diplômes	25%	8%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>
<b>effectifs</b>	<b>106</b>	<b>117</b>	<b>123</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

#### 6.2.2 Responsable adjoint et responsable de structures : la recherche d'une complémentarité des formations

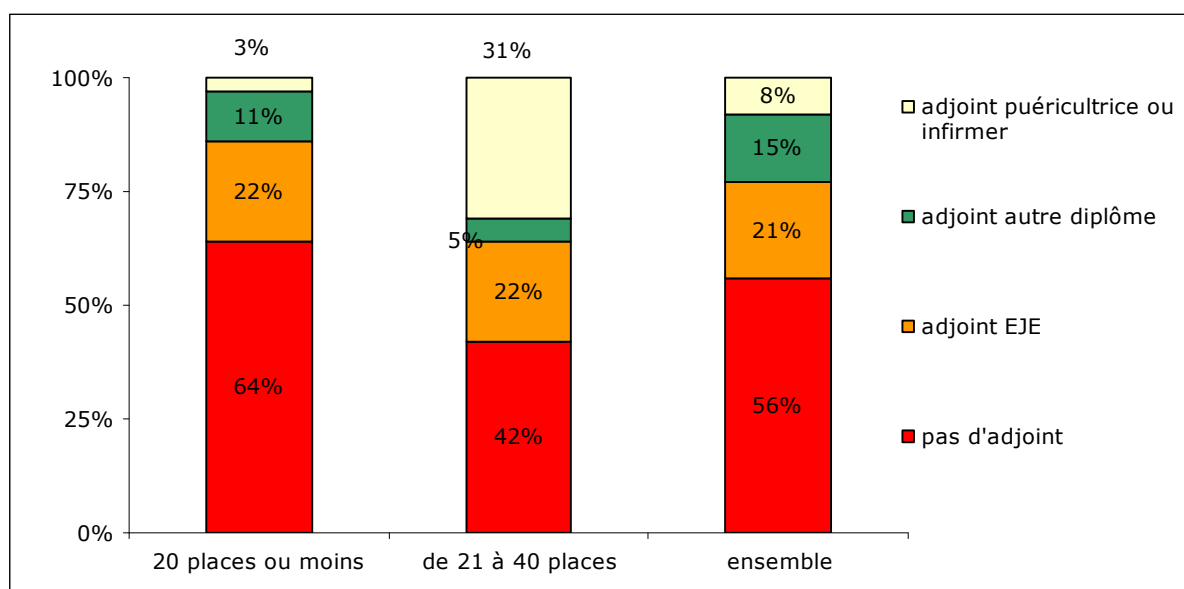
En général, la formation du directeur adjoint est complémentaire à celle du responsable de structures. Il est ainsi très fréquent que la présence d'un adjoint permette d'avoir, dans l'équipe de direction, à la fois une formation d'infirmière, ou de puéricultrice, et d'EJE. Au total, 23% des EAJE sont dans cette configuration : elles ont un adjoint, et le diplôme de l'adjoint et du directeur sont complémentaires. Cette proportion atteint 32% des structures de plus de 40 places, et 31% de celles de 20 à 21 places. Elle n'est que de 10% pour les établissements de moins de 20 places.

Lorsqu'on se limite aux structures ayant un adjoint, la part de celles dans laquelle le responsable et l'adjoint ont cette complémentarité (l'adjoint ou le directeur sont un EJE, l'autre diplôme représenté est celui d'infirmière ou de puéricultrice), est de 43%. Elle est de 57% dans les établissements de 21 à 40 places : pour ces structures, la motivation à recruter un adjoint, dont la présence n'est pas obligatoire, semble liée au moins en partie à cette recherche de complémentarité. Elle peut aussi s'expliquer par les contraintes réglementaires : si le directeur est un infirmier ou une puéricultrice, il doit y avoir dans l'équipe un demi ou un poste d'EJE. Inversement, lorsque les directeurs sont des EJE, la réglementation impose aux structures de plus de 20 places d'avoir parmi leurs salariés, au moins un infirmier. Proposer à ces niveaux de qualification un poste d'adjoint peut aussi être un moyen, pour les établissements concernés, de valoriser des postes pour lesquels le recrutement peut être difficile.

44% des structures de plus de 40 places ayant un adjoint sont dans cette complémentarité, pour 27% des structures de moins de 20 places : la situation la plus fréquente pour ces derniers, est la direction et la direction adjointe de deux EJE ou d'un EJE et d'un autre diplômé.

Il résulte de ces constats que les EJE directeurs de structures peuvent être dans des situations très diverses. Le cas le plus fréquent : soit les EJE n'ont pas d'adjoint (56% des EJE directeurs de structure), soit ont un adjoint lui-même EJE (22% des EJE directeurs de structure). Dans 14% des structures dirigées par un EJE, l'adjoint est infirmier ou puéricultrice. Cette situation dépend de la taille de la structure : dans 86% des structures de moins de 20 places qu'ils dirigent, les EJE soit n'ont pas d'adjoint, soit ont un adjoint lui-même EJE. Cette proportion tombe à 66% pour les structures de 21 à 40 places.

**Figure 12 Présence d'un adjoint et qualification de l'adjoint, pour les EJE directeurs de structure**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Les pourcentages « ensemble » sont calculés sur la base des 316 structures dirigées par un EJE : 197 structures de 20 places ou moins, 99 de 21 à 40 places, 20 de plus de 40 places. Le faible effectif de structures de plus de 40 places concernées ne permet pas de donner des résultats spécifiques aux établissements de cette taille.

## 7/ Les salariés présents dans la structure

La qualification, l'ancienneté, l'âge des salariés des EAJE seront étudiés plus précisément dans un paragraphe suivant. Si ce paragraphe débute par un premier aperçu de la répartition des différentes qualifications dans les structures, il a pour objectif principal de repérer la présence des Éducateurs de Jeunes enfants, notamment par rapport aux contraintes réglementaires, ainsi que la part des personnels qualifiés à titre principal, parmi l'ensemble des salariés.

## 7.1 Les effectifs de salariés

### 7.1.1 Des effectifs diversifiés, qui reflètent les différences de taille des EJE

En moyenne, les EAJE comptent 10,5 salariés intervenant auprès des enfants en personnes physiques, 8,9 en équivalent temps plein. Cette moyenne masque de fortes diversités selon les établissements, répondant aux différences observées dans les capacités d'accueil : les deux tiers des structures comptent entre 5 et moins de 15 salariés, près de la moitié entre 5 et 10 salariés.

**Figure 13 Le nombre de salariés des structures**

**En février 2011, combien votre structure compte-t-elle de salariés intervenant auprès des enfants, en comptant le directeur et l'adjoint, mais sans compter le personnel de service, comptable, ...**

	En personnes physiques		En ETP	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 5	105	15%	138	23%
De 5 à moins de 10	302	42%	251	42%
De 10 à moins de 15	141	20%	88	15%
De 16 à moins de 20	95	13%	77	13%
20 ou plus	76	11%	38	6%
<b>Total</b>	<b>719</b>	<b>100%</b>	<b>591</b>	<b>100%</b>
<b>moyenne</b>	<b>10,5</b>		<b>8,9</b>	

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Les pourcentages et les moyennes sont calculés sur la base des structures ayant répondu à la question (respectivement 719 pour le nombre de salariés en personnes physique, 591 en ETP).

Ces effectifs sont bien entendu très liés à la capacité d'accueil des structures : celles de moins de 20 places comptent en moyenne 4,4 ETP, celles de 21 à 40 en comptent 8,2 et celles de plus de 40, 17,0.

Il en résulte que les effectifs sont également très différents selon le type de structure. Les structures employant plus de 20 personnes correspondent principalement (54%) à des accueils familiaux. Par ailleurs, les effectifs des haltes-garderies sont réduits (70% de ces structures emploient moins de 5 personnes, aucune n'en emploie plus de 10), ceux des multi-accueils proches de la moyenne. Le nombre de salariés des crèches collectives est relativement élevé : plus de la moitié, 52%, comptent entre 10 et 20 salariés en ETP.

**Figure 14 Nombre de salariés en ETP selon le type de structures**

	<b>Crèches collectives</b>	<b>Multi-accueil</b>	<b>Haltes garderie</b>	<b>Ensemble des structures</b>
Moins de 5	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>70%</b>	23%
De 5 à moins de 10	36%	<b>52%</b>	30%	42%
De 10 à moins de 15	<b>27%</b>	17%	0%	15%
De 16 à moins de 20	<b>25%</b>	14%	0%	13%
20 ou plus	1%	3%	0%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>effectifs</b>	<b>60</b>	<b>371</b>	<b>86</b>	<b>591</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

#### 7.1.2 De nombreux congés longue durée

Les effectifs des EAJE sont par ailleurs marqués par l'importance des congés de longue durée : le tiers des structures est concerné. 1 sur 10 compte au moins deux personnes en congé maternité. Dans 3% des EAJE (19 établissements), le responsable est absent. Dans la plupart des cas (13 structures), il n'est pas remplacé officiellement et la continuité de la direction est assurée par un salarié n'ayant pas le statut de responsable de structure.

Enfin, dans 3% des structures (17, soit 5% de celles ayant un adjoint), le responsable adjoint est absent.

**Figure 15 Le nombre de salariés en congé longue durée**

<b>Nombre de salariés en congé longue durée</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Aucun	477	66%
Un	170	24%
Deux	46	6%
Trois	27	4%
quatre	5	1%
Cinq	2	0%
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>100%</b>

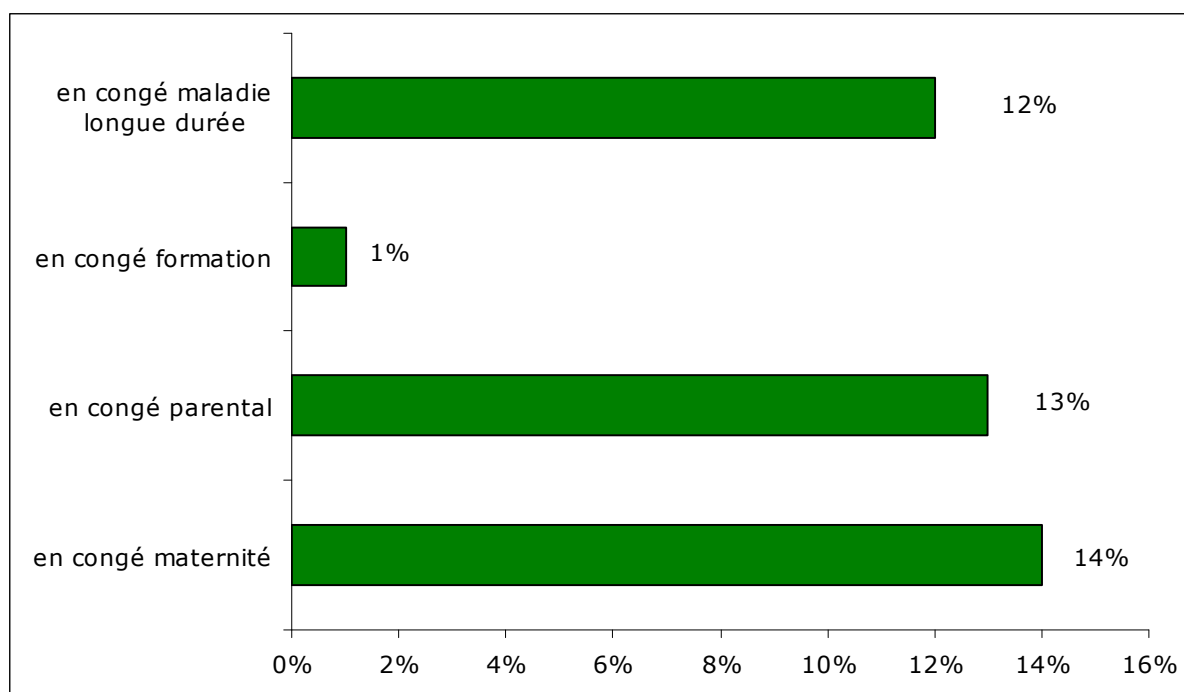
Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Avoir des salariés en congé longue durée dépend bien entendu de la taille de la structure : plus elle est grande, plus le nombre de salariés est élevé et plus la probabilité que l'un d'entre eux soit en congé de longue durée, est forte : 23% des structures de moins de 20 places ont au moins un salarié en congé de longue durée, pour 41% de celles de 21 à 40 places et 46% de celles de plus de 40 places.

Les congés de longue durée s'expliquent notamment par le caractère féminin de la profession, et la relative jeunesse des salariés. Ainsi, 13% des structures ont au moins un salarié en congé parental, 14% en congé maternité. Les congés formation sont très rares, seuls 1% des EAJE déclarent avoir des salariés concernés.

**Figure 16 La nature des congés longue durée**

**% de structures concernées par...**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

## **7.2 La répartition des diplômes et qualification dans les structures, hors directeur**

### **7.2.1 Les principaux diplômes présents : EJE, auxiliaires de puériculture et CAP petite enfance**

A noter que dans ce paragraphe, les diplômes et qualification étudiés sont ceux des salariés y compris ceux des directeurs ou adjoints, qu'ils soient présents dans la structure ou en congé longue durée.

Le graphique ci-dessous présente les qualifications dans au moins 10% des EAJE. Il s'agit d'abord des EJE, et des auxiliaires de puériculture : 9 structures sur 10 déclarent un EJE dans ses effectifs, la moitié en ayant plusieurs. 87% emploient des auxiliaires de puéricultrice, les deux tiers en

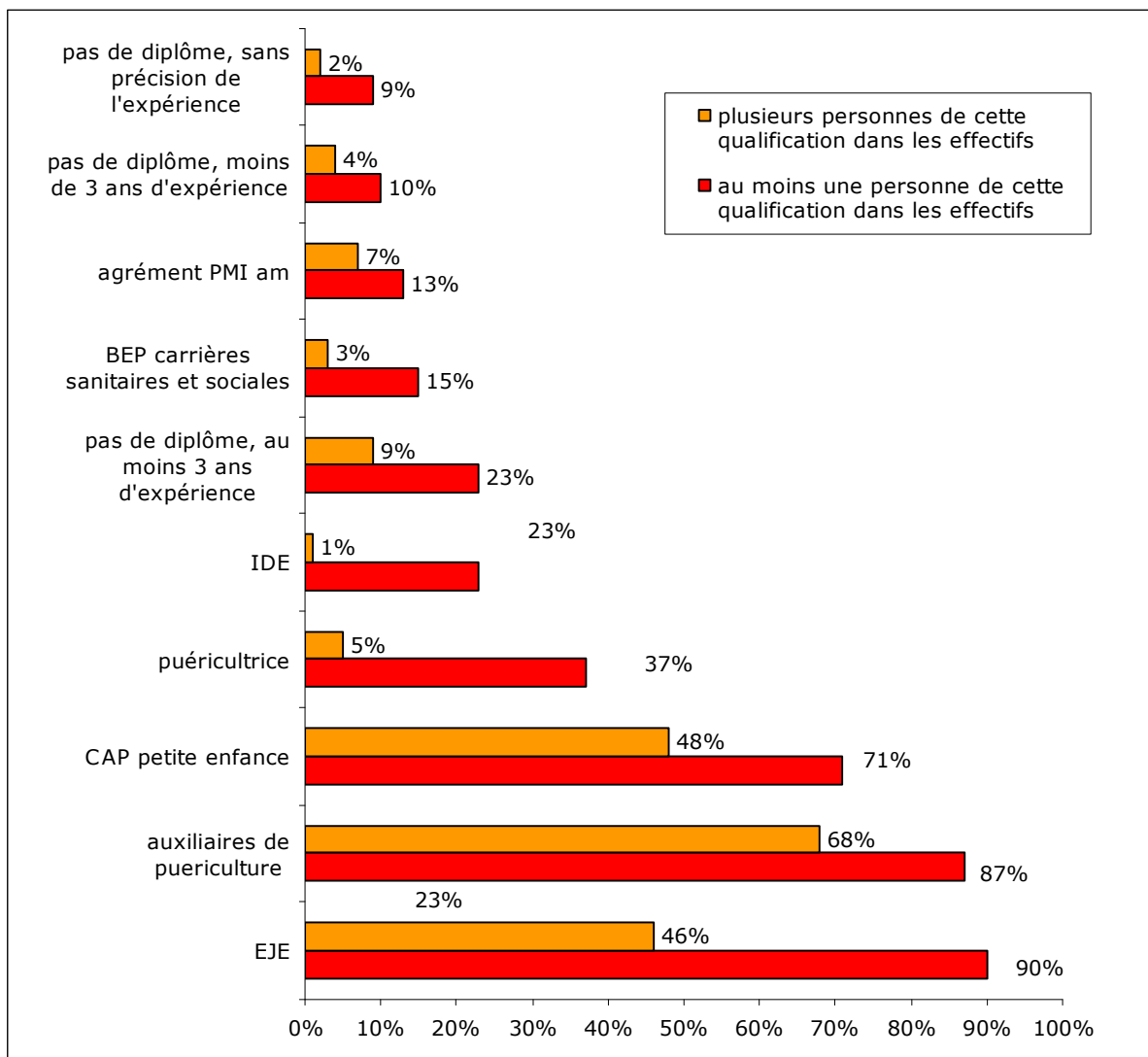
comptant plus d'une dans ses effectifs. A cette catégorie fréquente, peut s'ajouter celle des CAP petites enfances, présente dans plus des deux tiers des EAJE.

En moyenne, les EAJE comptent ainsi dans leurs effectifs 1,6 EJE, 3,7 auxiliaires de puériculture, et 1,8 CAP petite enfance.

Les autres qualifications de cette catégorie sont relativement fréquentes (dans au moins 10% des structures), tout en étant rarement plusieurs dans le même établissement. Il s'agit des puéricultrices, des IDE, des personnes sans qualification mais avec au moins 3 ans d'expérience professionnelle, puis, dans une moindre mesure, des BEP carrière sanitaire et sociale, et des assistantes maternelles. 10% des EAJE emploient des personnes sans qualification, et sans grande expérience professionnelle.

**Figure 17 Les qualifications les plus fréquentes dans les EAJE**

**% d'EAJE employant...**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Peuvent se trouver dans les EAJE de nombreux autres diplômes, qui restent cependant très marginaux (employés chacun par moins de 5% des structures). Il s'agit notamment des qualifications pouvant être recrutées sur des postes de responsables, ou responsables adjoints, ou encore de qualifications peu répandues dans le secteur sanitaire et social (certaines licences, DUT, BTS ou bacs professionnels par exemple).

**Figure 18 Les autres diplômes présents dans les EAJE.**

<b>% d'EAJE employant...</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Médecin	16	2%
Sage-femme	2	1%
éducateur spécialisé	25	3%
assistant de service social 1	3	1%
conseillères en économie sociale familiale	1	0%
psychomotricien 1	14	2%
DESS ou Master II de psychologie	28	4%
professeur des écoles	3	1%
TISF	3	1%
BEATEP, BPJEPS	11	2%
BEPA service aux personnes	12	2%
CAFAD, auxiliaire de vie sociale (DEAVS), MC aide à domicile 1	0	0%
ADV (assistant de vie), ADVF (assistant de vie aux familles)1	6	2%
Supérieur à bac +2 dans le secteur sanitaire et social	14	2%
Bac + 2 dans le secteur sanitaire et social	2	<1%
Niveau bac dans le secteur sanitaire et social	11	2%
Diplôme de niveau CAP / BEP dans le secteur sanitaire et social	10	2%
Concours niveau CAP fonction publique	12	2%
Aides-soignantes, auxiliaires de soins	8	2%
Aide médico psychologique	1	<1%
BAFA, BAFD	23	5%

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*Les pourcentages sont calculés sur la base des 727 structures répondantes*

### 7.2.2 Un manque de personnels formés pour travailler avec des enfants handicapés ?

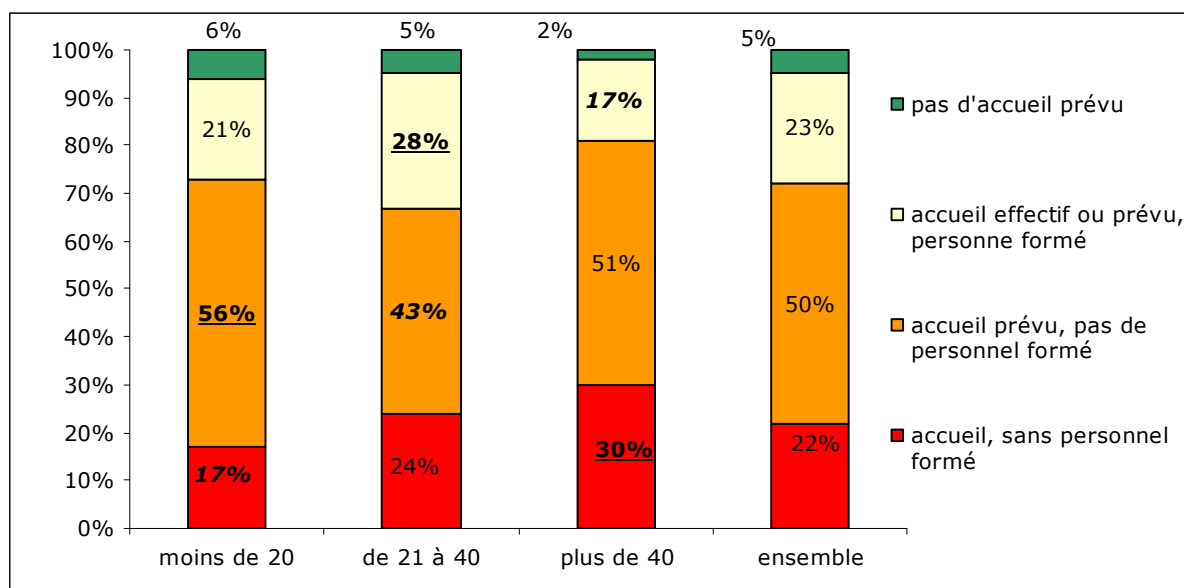
23% des structures déclarent que certains de leurs salariés possèdent des qualifications pour travailler avec des enfants handicapés. Ce taux est très inférieur à la part des EAJE ayant déclaré prévu, voire effectif, l'accueil d'enfants porteurs de handicap. Il en résulte que de nombreux établissements accueillent ou prévoient d'accueillir des enfants handicapés, sans avoir de salariés ayant les diplômes ou qualification le permettant. Plus précisément, 22% des structures accueillent des enfants handicapés sans personnel formé, et la moitié prévoient cet accueil, sans personnel formé.

Ces chiffres dépendent en particulier de la taille de la structure. Les structures moyennes, d'une capacité de 21 à 40 places, sont les plus nombreuses à disposer d'un personnel formé pour l'accueil d'enfants handicapés (28%). Au contraire, les grandes structures, de plus de 40 salariés,



possèdent peu de personnels compétents pour cet accueil (17%). Elles sont en revanche les premières concernées par la présence d'enfants handicapés. Elles sont donc très nombreuses, 30%, à accueillir des enfants porteurs de handicap sans personnel formé. Cette situation correspond en particulier à celles des crèches familiales.

**Figure 19 La présence de personnels formés pour l'accueil d'enfant handicapé, selon la réalité de cet accueil et la taille de la structure**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

La présence de personnels formés à l'accueil d'enfants handicapés ne dépend en revanche pas du type de structures (en dehors des spécificités des accueils familiaux), ni du gestionnaire.

Par ailleurs, la formation dont bénéficie alors le personnel évoqué est très diversifiée, et les qualifications globalement limitées. Ainsi, 42% des 166 structures ayant déclaré avoir du personnel qualifié pour s'occuper des enfants handicapés mentionnent des formations initiales pouvant être centrées sur le handicap (AMP, éducateurs spécialisés, psychomotriciens), les autres font référence :

- pour 34% des structures concernées, aux modules traitant de l'enfance handicapée que peuvent comporter les formations de la petite enfance : « dans le cadre des études d'infirmière, puéricultrice, d'auxiliaires de puériculture, d'éducatrice de jeunes enfants » ; « le diplôme d'EJE permet de travailler auprès d'enfants porteurs de handicaps » ;
- 22% mentionnent des actions de formation continue. Il s'agit en particulier des formations dispensées par le CNFPT, mais également de formations communales (« un plan de formation communal qui incluait notamment l'accueil de l'enfant handicapé pour tout le personnel des structures »), ou encore de formations en interne (« formations internes », « formations

continue pour adapter le projet d'accueil au handicap de l'enfant, pour aménager la salle de jeu et qu'il puisse s'y déplacer librement »).

**Figure 20 Les qualifications des personnels formés pour l'accueil d'enfants handicapés**

quelles sont ces qualifications? (question ouverte recodée)	Eff.	%
1 - AMP, aide médico-psychologique	6	4%
3 - éducateur spécialisé	50	30%
4 - psychomotricien	14	8%
5 - expérience professionnel en psychiatrie, psychologie, pédopsychiatrie, établissements spécialisés, ...	4	2%
6 -personnels ayant suivi des actions de formation, formations continues, en cours de d emploi	37	22%
7 - citent un diplôme petite enfance « classique » (EJE, auxiliaire de puéricultrice, ....)	56	34%
	<b>166</b>	<b>100%</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*Remarque : 30 structures ont mentionné ici des éducateurs spécialisés, alors que seules 25 ont mentionné ci-dessus en avoir parmi leurs effectifs. Il peut s'agir de personnes ayant ensuite obtenu une qualification plus élevée, ou bien d'intervenants qui ne sont pas comptés dans le personnel. Une EAJE mentionne par exemple l'intervention d'un éducateur spécialisé bénévole.*

### **7.3 L'adéquation du nombre de personnels qualifiés avec la réglementation**

Le code de santé publique prévoit un certain nombre de contraintes concernant les qualifications des personnes des EAJE intervenant auprès des enfants :

- la première concerne la présence des EJE. L'article R2324-41 prévoit que les établissements d'une capacité d'accueil d'au moins 25 places comptent au moins un demi-poste d'EJE dans leurs effectifs, abondé d'un demi poste par tranche complète de 20 places
- l'article R2324-2 stipule que 40% au moins des effectifs des personnels encadrant les enfants, soit constitué :
  - de puéricultrices diplômées d'état ;
  - des éducateurs de jeunes enfants diplômés d'état ;
  - des auxiliaires de puériculture diplômés d'état ;
  - des psychomotriciens.

La réglementation est un peu particulière pour les accueils familiaux, et les modalités de prise en compte des assistantes maternelles lors du remplissage du questionnaire semblent avoir été

hétérogènes. Les réponses des crèches familiales ne sont pas prises en compte dans ce paragraphe.

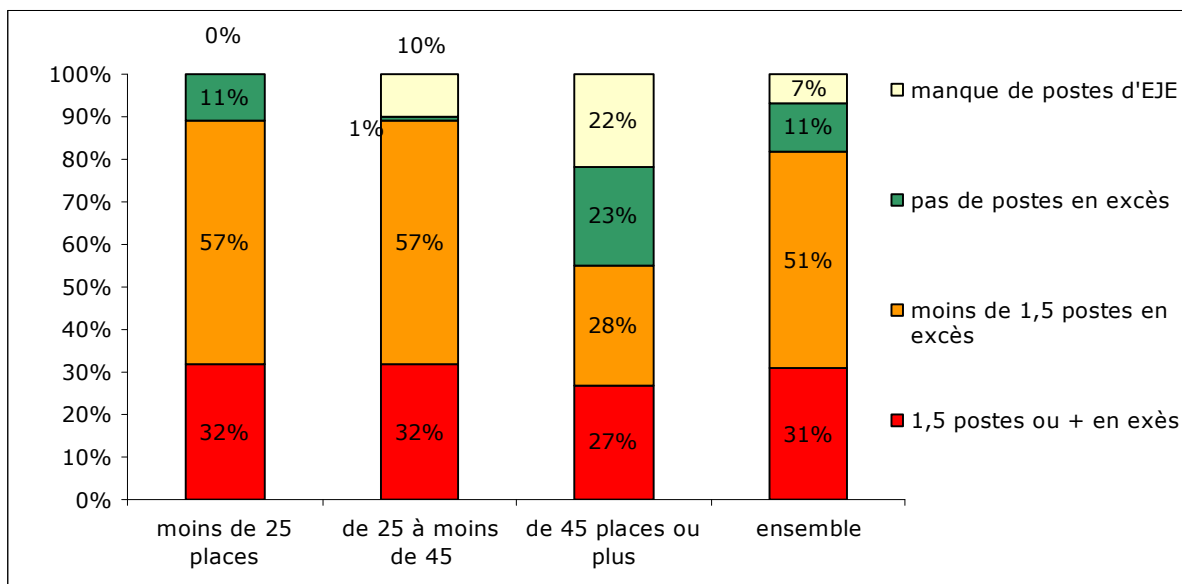
Par ailleurs, le directeur peut être pris en compte dans les effectifs encadrant pour les structures de moins de 30 places, dans la limite d'un demi-poste. Pour les structures d'une taille supérieure, il n'est considéré comme faisant partie des personnels encadrant. Enfin, dans les structures de plus de 60 places, il peut être pris en compte dans le calcul des effectifs dans la limite 25% de son poste. Dans les structures de plus petite taille, l'adjoint n'est pas obligatoire : nous avons considéré que son temps de travail était compté dans les effectifs comme celui de l'ensemble du personnel.

### 7.3.1 Quelques structures en difficulté pour recruter assez d'EJE

Seuls 7% des EAJE (hors accueil familial), ne remplissent pas la condition nécessaire en termes de nombres de postes d'éducateurs de jeunes enfants : dans 5%, il manque au moins un demi-poste. A l'inverse, dans 78% des établissements d'accueil du jeune enfant, le nombre de postes d'EJE présents excède le minimum légal d'au moins un demi-poste.

Ces résultats doivent cependant être fortement nuancés en fonction de la taille de la structure. Ils s'expliquent en effet en grande partie par le recrutement d'EJE dans les établissements de moins de 25 places, qui ne sont donc pas contraints à en compter dans leurs effectifs. Les structures de plus de 45 places, qui doivent donc avoir au moins 1 poste d'EJE en ETP, sont en revanche relativement nombreuses, 22%, à ne pas avoir atteint le minimum légal.

**Figure 21 Postes d'EJE présents au regard du nécessaire requis**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

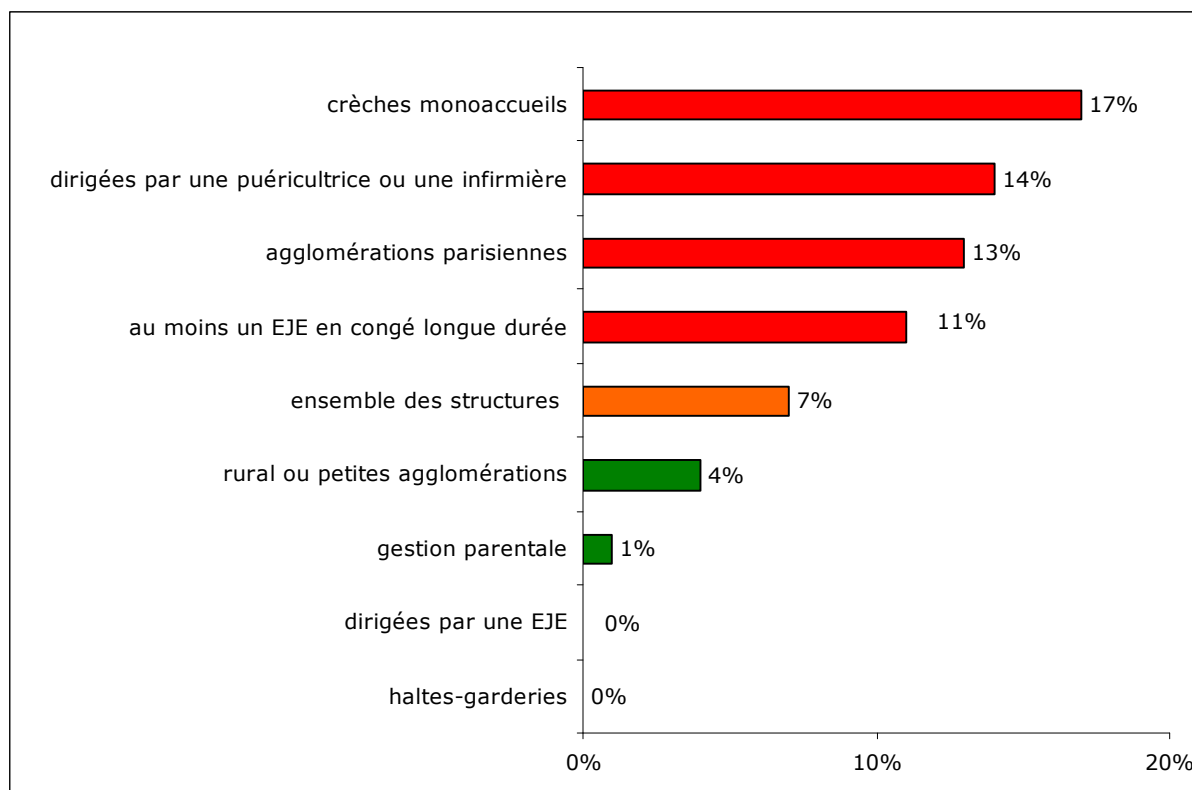
Les pourcentages sont calculés sur la base de 680 répondants (ensemble des répondants hors accueils familiaux).

Les EJE pris en compte pour déterminer l'adéquation entre le minimum réglementaire et les effectifs dans la structure, sont ceux déclarés dans les salariés et présents dans la structure. Parmi les 70 structures pour lesquelles il manque un poste d'EJE, 11% ont au moins un EJE en congé de longue durée (dans 8% de l'ensemble des structures, au moins un EJE est en congé longue durée). L'absentéisme de longue durée ne contribue donc que peu à expliquer le déficit de poste observé dans certaines structures.

L'impact de la taille de la structure semble montrer que les structures parviennent finalement à s'aligner sur la contrainte réglementaire jusqu'à 0,5 postes d'EJE, mais connaissent des difficultés au-delà de 0,5 postes. Les explications sont sans doute plus complexes. En effet, le déficit de postes d'EJE s'explique aussi par la qualification du directeur. Celui-ci a été comptabilisé dans le calcul du nombre de postes de d'EJE (le code de santé publique précise que les établissements d'accueil collectifs d'une capacité d'au moins 25 places, doivent « disposer d'éducateurs de jeunes enfants », le directeur, s'il est EJE peut donc être pris en compte dans le calcul). Les établissements dirigés par un éducateur de jeunes enfants, sont donc, de fait, dans leur quasi-totalité, dans le cadre réglementaire, voire en excès de postes pour 95% d'entre eux. En revanche, les établissements dirigés par une puéricultrice ou une infirmière sont nombreux, 14%, à ne pas avoir l'ensemble des postes d'éducateurs de jeunes enfants que réglementairement, ils devraient avoir. Les structures de plus de 60 places en particulier peuvent donc être en difficulté dans la mesure où, réglementairement, si elles n'ont pas de dérogation, elles ne peuvent être dirigées par un EJE et qu'elles ont besoin, pour être dans le cadre réglementaire, de disposer par ailleurs de 1 poste d'EJE, voire 1,5 si elles ont une capacité d'accueil de plus de 65 places.

Les caractéristiques des structures pour lesquelles il manque des postes d'EJE sont donc déterminées à la fois par leur taille et par la formation de la personne qui les dirige. Les crèches collectives, qui sont à la fois des structures de grande taille moins souvent que les autres dirigées par des EJE, sont les plus nombreuses à être en déficit de poste : 17% sont concernées, pour 8% des multi-accueils et aucune halte-garderie. La part des structures en déficit de poste augmente également avec la taille d'agglomération : de 4% en milieu rural, elle est de 7% dans les agglomérations de taille moyenne ou de grande taille et atteint 13% en région parisienne. Tous les gestionnaires, sauf les associations parentales qui gèrent des structures de petite taille en général dirigées par des EJE, sont concernés à une fréquence proche, de 7%.

**Figure 22 Les déterminants du déficit de postes d'EJE**



*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*Guide de lecture : le graphique met en évidence les structures significativement plus nombreuses (versus moins nombreuses) que l'ensemble des établissements hors accueils familiaux, à manquer de postes d'EJE. Par exemple, 14% des structures dirigées par une infirmière ou une puéricultrice sont en déficit de postes d'EJE par rapport à la réglementation. Elles sont significativement plus nombreuses dans ce cas que l'ensemble des EAJE hors accueils familiaux (7%).*

### 7.3.2 La part des personnels qualifiés à titre principal, un minimum en général respecté

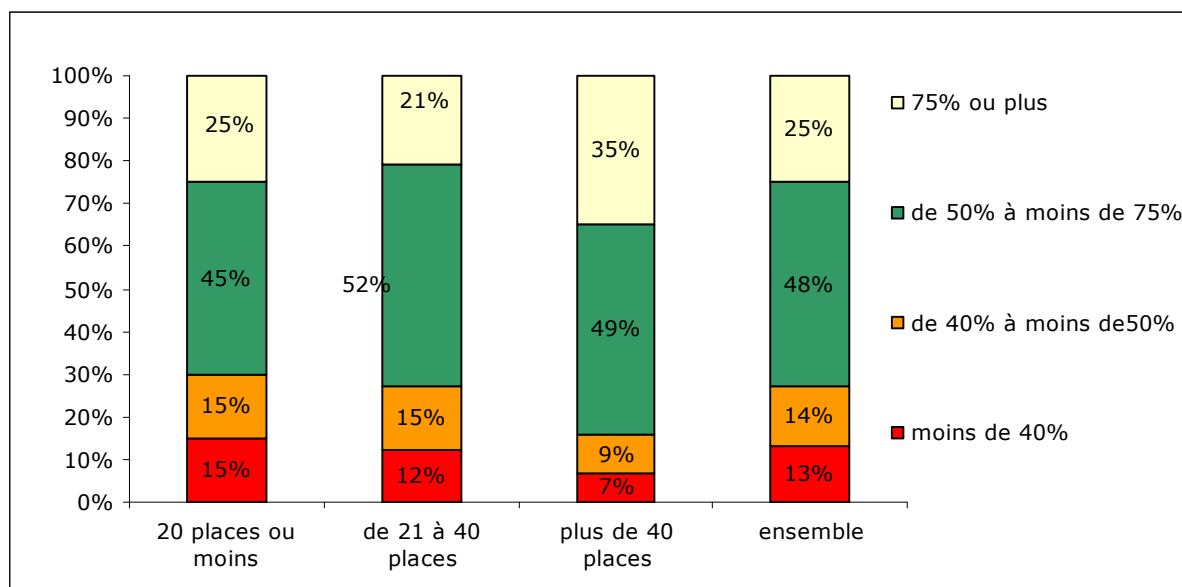
Dans 13% des EAJE, la part des personnes qualifiées à titre principal est inférieure à 40%. A noter plus du quart des établissements n'étaient pas dans la norme, lorsque celles-ci était de 50%. A l'inverse, dans le quart des structures, le personnel est surqualifié par rapport au minimum légal : la part des salariés qualifiés à titre principal dépasse 75% des personnels encadrant les enfants. La dernière partie du rapport montra qu'il s'agit notamment de structures en déficit de personnels moins qualifiés, plus que d'établissements ayant recruté trop de personnels qualifiés.

En moyenne, sur l'ensemble des structures hors accueils familiaux, la part des personnes qualifiées à titre principal parmi l'ensemble des salariés encadrant les enfants est de 61%, soit bien supérieure au minimum requis de 40%.

Là encore, la situation est assez variable selon la taille de l'établissement. Les gros établissements sont ici ceux qui ont le moins de difficultés à recruter du personnel qualifié. Ils sont peu nombreux,

7%, à être en dessous du seuil de 40%. Dans 35% d'entre eux, plus de 75% du personnel est qualifié à titre principal.

**Figure 23 La part des personnels qualifié à titre principal, sur l'ensemble du personnel encadrant, selon la taille de la structure**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Les pourcentages sont calculés hors accueils familiaux

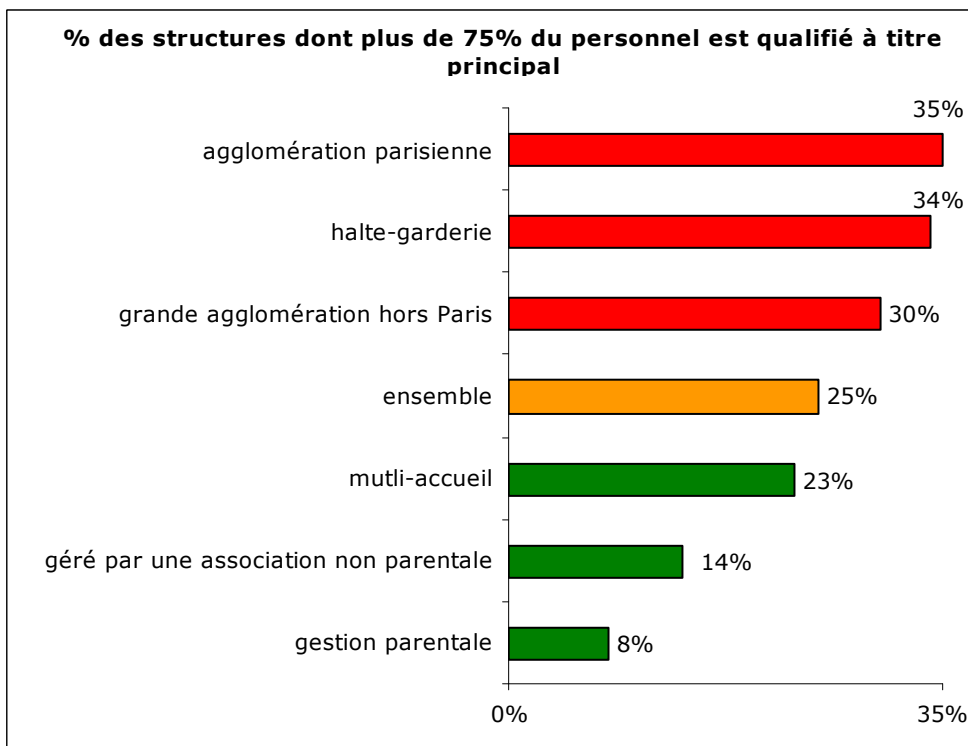
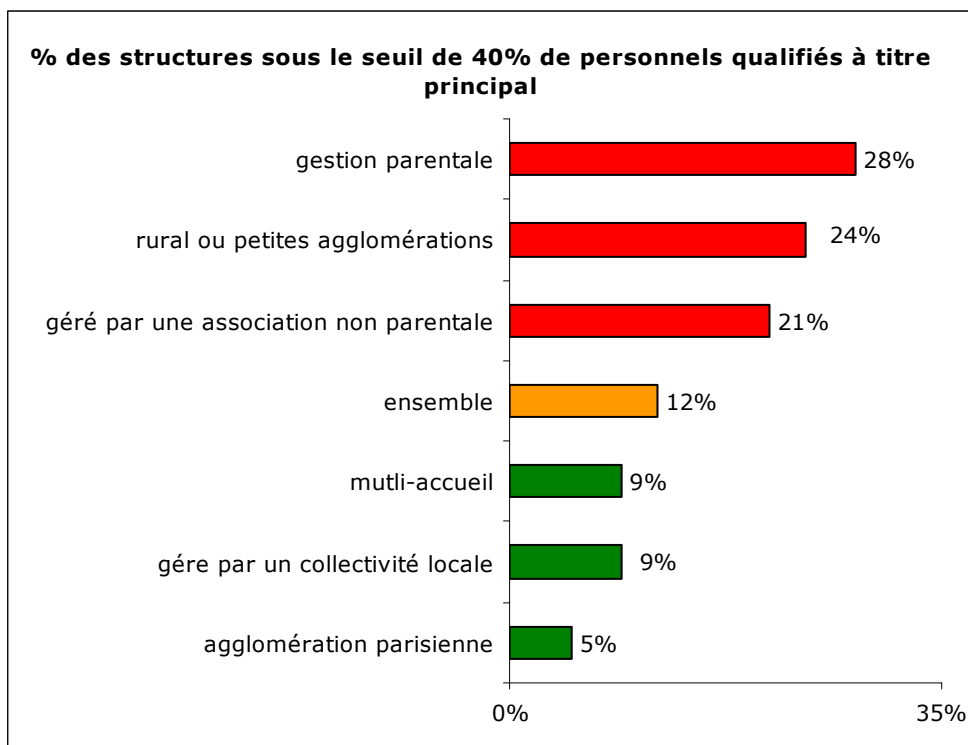
Les structures dans lesquelles certains salariés sont en congé longue durée ne sont pas plus nombreuses que les autres à être en-dessous du seuil de 40%, ou de 50%, de personnels qualifiés à titre principal.

Les caractéristiques des établissements sous le seuil de 40% de personnels qualifiés à titre principal sont différentes de celles des structures n'ayant pas suffisamment de postes d'EJE. Il n'y a d'ailleurs pas de lien entre ces deux variables.

Les structures les plus concernées sont ici plutôt des établissements de faible taille. Il s'agit donc notamment de celles implantées en milieu rural (24% n'atteignent pas le seuil de 40%), des associations parentales (28%), ou des autres gestions associatives (21 %). Les multi-accueils, les structures gérées par des collectivités locales et enfin, les établissements parisiens, sont en revanche pour la quasi-totalité au-dessus du seuil.

Ce sont d'ailleurs les EAJE de l'agglomération parisienne et plus généralement, des grandes agglomérations, qui sont les plus nombreuses à dépasser le taux de 75% de personnels qualifiés à titre principal. A noter enfin que les haltes-garderies, malgré leur faible taille, sont souvent dans cette situation de personnels très qualifiés.

**Figure 24 Les déterminants du poids du personnel qualifié à titre principal, sur l'ensemble des salariés encadrant les enfants**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

## **Deuxième partie - Les salariés des EAJE : fonction occupée, âge, ancienneté et formation**

La première partie adoptait une approche par établissement permettant de décrire la répartition des salariés dans les différents EAJE, les qualifications dans chaque structure et les écarts entre les exigences réglementaires et les qualifications effectives.

Cette partie adopte une approche par salarié. Elle revient rapidement sur le poids des différentes catégories de salarié, décrit leurs caractéristiques (âge, fonction occupée, année d'obtention du diplôme, type de contrat, existence ou non d'une démarche de formation occupée) et s'intéresse plus en détail aux qualifications les plus fréquentes parmi les métiers de la petite enfance.

Elle porte sur les 7 500 salariés décrits par les 727 structures répondantes. L'enquête n'était initialement pas conçue pour permettre de chiffrer le nombre de salariés des EAJE. Cependant, le taux de réponse élevé à l'enquête, la bonne représentativité de l'échantillon et l'importance du taux de tirage final (l'échantillon regroupe 7% des 10 333 EAJE métropolitains), nous conduisent à proposer quelques chiffres extrapolant les réponses des répondants, à l'ensemble des structures. Ces chiffres doivent être considérés avec précaution, ils sont présentés sous forme de fourchettes (intervalles de confiance) et ne sont qu'indicatifs : malgré la bonne qualité de remplissage des questionnaires, et au-delà du fait qu'il s'agit d'un échantillon, une des principales limites de l'enquête est son caractère auto-administré, et déclaratif, qui a pu conduire à un certain nombre d'erreurs, ou d'imprécisions, dans les réponses des directeurs.

Les 7500 salariés représenteraient ainsi 102 000 et 112 000 salariés employés par les EAJE métropolitains sur des fonctions d'encadrement des enfants (et donc hors personnels administratifs ou techniques).

### **1/ Une description des salariés des EAJE**

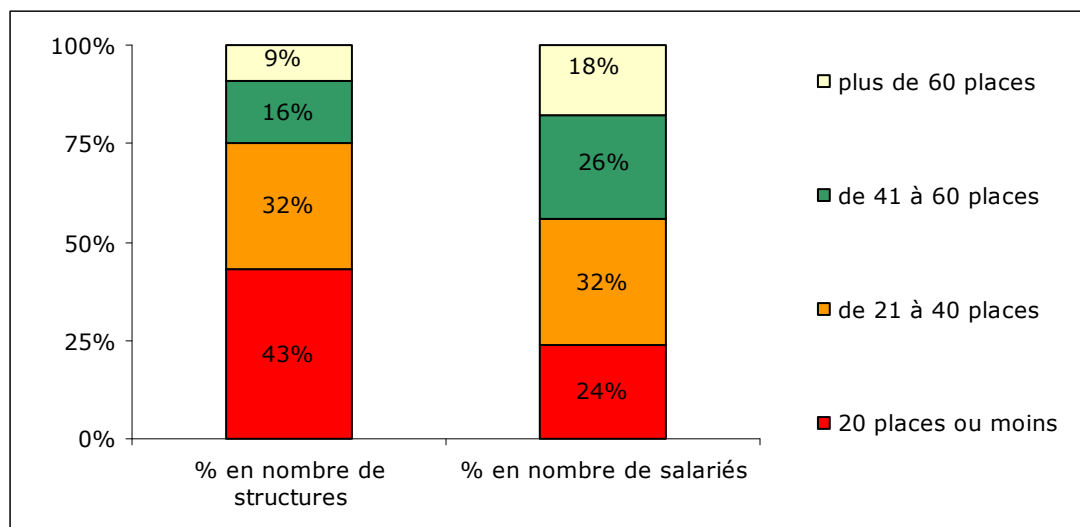
#### **1.1 *Les lieux d'exercice des salariés des EAJE***

Les structures de moins de 20 places représentent 43% des EAJE. Leur faible taille explique qu'elles n'occupent que 24% des salariés des structures. Inversement, les structures de plus de 60 places, qui représentent 9% des EAJE, emploient 18% des salariés.

Le plus souvent, les professionnels des EAJE exercent donc dans des établissements de taille moyenne, compris entre 21 et 60 places.



**Figure 25 La répartition des salariés selon la taille de la structure – comparaison avec la répartition des structures**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

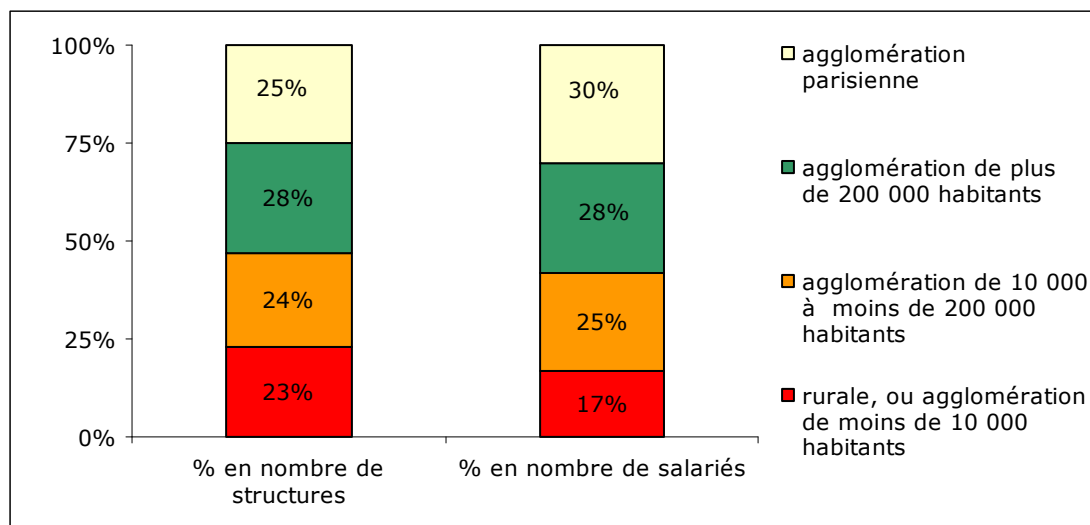
Guide de lecture : la colonne de gauche donne la répartition des structures selon leur taille. Les pourcentages sont calculés sur les 727 structures répondantes. La colonne de droite donne la répartition des salariés selon la taille des structures dans lesquelles ils exercent. Les pourcentages sont calculés sur la base des 7500 salariés répertoriés dans les questionnaires reçus.

La taille de la structure ne dépendant que peu du gestionnaire, la répartition des salariés selon le type de gestionnaire qui les emploie est très proches de celles des EAJE : 70% des salariés travaillent pour une collectivité locale ou un CCAS, 8% pour une association de parents, 15% pour une autre association et 7% pour d'autres gestionnaires (entreprise privée, organismes de sécurité sociale, ...).

Les multi-accueils représentent 60% des EAJE. En cohérence, ils regroupent 63% des salariés. Les crèches collectives mono-accueil, qui sont d'une taille un peu supérieure à la moyenne, représentent 10% des structures, mais regroupent 13% des salariés. A l'inverse, seuls 8% des professionnels des EAJE travaillent dans une halte-garderie (17% des structures).

Là encore, en cohérence avec la taille des structures selon leur lieu d'implantation, les salariés des EAJE sont relativement peu nombreux en milieu rural, ou dans les petites agglomérations, mais sont fréquemment implantés en région parisienne. Ainsi, l'agglomération parisienne, qui regroupe 25% des EAJE, emploie 30% des salariés. 17% des professionnels travaillent dans des structures rurales, ou dans des agglomérations de moins de 10 000 habitants.

**Figure 26 La répartition des salariés selon l'implantation géographique des structures – comparaison avec la répartition des structures**



## 1.2 Qualification et fonction des salariés

### 1.2.1 Les principales qualifications : auxiliaires de puéricultrice, EJE et CAP petite enfance

Le tableau ci-dessous présente les diplômes ou qualifications les plus élevés obtenus par les salariés des EAJE. Il s'agit du nombre de personnes physiques, et non du nombre d'ETP.

Ils ont été répartis en trois types :

- les diplômes ou qualification des postes de direction (ou principalement de postes de direction). Il s'agit de ceux prévus par le code de santé publique, et d'autres décrits par les responsables de structure interrogés, correspondant à des postes de direction : des attachés territoriaux, des titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 ou plus dans le secteur social, tels que des DUT carrières sanitaires et sociales, des DEFA, CAFERUIS ... Les diplômes correspondant plus à d'autres postes qu'à ceux de direction, ne sont pas comptés ici. Ces formations sont très dispersées, et regroupent au total à peine 1% de l'ensemble des salariés des structures ;
- les diplômes et qualifications permettant l'encadrement à titre principal réglementairement. Ils représentent en personnes physiques, 58% de l'ensemble des effectifs salariés (direction et personnes encadrant les enfants). Ils comprennent principalement les auxiliaires de puériculture (36% des effectifs) et les éducateurs de jeunes enfants (16% des effectifs des EAJE). 4% des effectifs salariés sont des infirmières puéricultrices, 2% des infirmières.
- Les autres diplômes qualifiés de la petite enfance représentent 31% des effectifs. Il s'agit principalement de titulaires d'un CAP petite enfance (18%) ou de titulaires d'un agrément assistant maternel (10%).
- Les personnes n'ayant ni diplôme, ni qualification du secteur social représentent 8% des effectifs. La moitié ont au moins trois ans d'expérience dans le secteur de la petite enfance.

**Figure 27 Répartition des salariés des structures selon leur diplôme et qualification**

q53	Effectifs	%
<b>diplôme ou qualification uniquement (ou principalement) sur les postes de direction</b>	<b>104</b>	<b>1%</b>
médecin	20	0%
Sage-femme	4	0%
éducateur spécialisé	26	0%
assistant de service social	3	0%
conseillères en économie sociale familiale	1	0%
DESS ou Master II de psychologie	28	0%
professeur des écoles	3	0%
Concours de la fonction publique niveau bac + 3 : Attaché territorial	3	0%
autres Diplôme supérieur à BAC + 3 dans le secteur sanitaire et social (licence professionnel responsable de structure petite enfance, DEFA, licence sciences de l'éducation, master du social et de l'éducatif, CAFERUIS, DHEPS, ...)	14	0%
Diplôme de niveau Bac + 2 dans le secteur sanitaire et social (DUT carrières sanitaires et sociales, ...)	2	0%
<b>Diplôme permettant l'encadrement à titre principal</b>	<b>4357</b>	<b>58%</b>
auxiliaire de puériculture	2691	36%
éducateur de jeunes enfants	1167	16%
infirmière puéricultrice diplômée d'État	308	4%
infirmière Diplômée d'État	176	2%
psychomotricien	15	0%
<b>Autres diplômes qualifiés dans le domaine de la petite enfance</b>	<b>2332</b>	<b>31%</b>
CAP petite enfance	1319	18%
titulaire d'un agrément PMI assistant maternel	787	10%
BEP carrières sanitaires et sociales	134	2%
concours de la fonction publique niveau CAP	18	0%
BEPA service aux personnes	16	0%
BEATEP / BPJEPS	12	0%
diplôme de niveau bac dans le secteur sanitaire et social	12	0%
Autres Diplômes de niveau CAP / BEP dans le secteur sanitaire et social	11	0%
aide-soignante, auxiliaire de soins	11	0%
ADV (assistant de vie), ADVF (assistant de vie aux familles)	8	0%
TISF	3	0%
Aide médico psychologique (AMP)	1	0%
<b>Sans diplôme ni qualification du secteur</b>	<b>579</b>	<b>8%</b>
aucun diplôme ou qualification, avec au moins 3 ans d'expérience	310	4%
aucun diplôme ou qualification dans le secteur, sans précision de l'ancienneté	130	2%
aucun diplôme ou qualification, moins de 3 ans d'expérience	111	1%
animateurs, sans diplôme autre que BAFA ou BAFA (animatrice, BAFA, ...)	28	0%
autre	6	0%
vous ne savez pas	124	2%
<b>Total</b>	<b>7500</b>	<b>100%</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

### *1.2.2 Les fonctions occupées : une bonne adéquation entre statut et fonction.*

Pour mesurer l'adéquation entre qualification et fonction occupée, les salariés des EAJE ont été regroupés par catégorie socioprofessionnelle, en fonction de leur qualification. Ils se répartissent ainsi entre les professions intermédiaires (les infirmiers, puéricultrices, EJE, et les autres diplômés du secteur d'au moins un bac +2), et les employés qui comprennent notamment les auxiliaires de puériculture, les CAP petite enfance et les assistantes maternelles. Avec cette distinction, 25% des salariés des EAJE sont des professions intermédiaires, 75% des employés. Les personnels des EAJE sont moins qualifiés que l'ensemble des salariés en activité du territoire français : selon les données de l'enquête emploi réalisée par l'INSEE en 2009, 17% des salariés en activité sont cadres supérieurs, 26% exercent une profession intermédiaire et 57% sont employés et ouvriers. En revanche, le niveau de qualification des salariés des EAJE est très proche de celui observé parmi l'ensemble des salariés du secteur médico-social : ce secteur compte en effet 25% de cadres supérieurs et intermédiaires (4% de cadres supérieurs, 21% de professions intermédiaires) et 75% d'employés ou ouvriers.

La fonction occupée par les salariés des EAJE correspond globalement bien à leur qualification. Ainsi, 14% exercent une fonction de direction (responsable d'établissement ou responsable adjoint), 21% une fonction de responsabilités « intermédiaire » (responsabilités éducatives et pédagogiques, responsabilités d'un groupe d'enfants) et la moitié une fonction d'agent de crèche (intervenants auprès des enfants, soins aux enfants). 10% sont par ailleurs des assistantes maternelles des crèches familiales (ou de certains multi-accueils).

Le croisement entre catégorie socioprofessionnelle et fonction occupée confirme que les personnels ayant un statut de cadre, cadre intermédiaire sont quasi exclusivement en situation de responsabilité correspondant à cette qualification. Les employés sont presque tous des agents de crèche ou des assistantes maternelles. 18% sont cependant employés sur des fonctions d'éducation de jeunes enfants, marginalement de responsabilités adjointes, qui pourraient correspondre à des postes un peu trop qualifiés au regard de leur formation.

**Figure 28 Les fonctions occupées selon la catégorie socioprofessionnelle**

Fonction occupée	Professions intermédiaires	employés	ensemble
responsable d'établissement	<b>38%</b>	0%	9%
responsable adjoint	<b>19%</b>	1%	5%
responsable d'un groupe de professionnels	3%	0%	1%
fonction d'éducation de jeunes enfants: responsabilités pédagogiques d'un groupe d'enfant, relations aux parents agents de crèche (hors personnel de service), ou intervenant auprès des enfants: accueil de l'enfant, soins aux enfants, ...	<b>33%</b>	<b>17%</b>	21%
assistante maternelle	0%	<b>13%</b>	10%
autre	1%	2%	2%
Non réponses	1%	2%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Remarque : la catégorie autre correspond principalement à des personnes qui ont coché plusieurs fonctions.

Les salariés exerçant une fonction à niveau de responsabilité élevé au regard de leur qualification sont en particulier des auxiliaires de puéricultrice : c'est le cas de 82% des salariés concernés, plus rarement des titulaires d'un CAP petite enfance (11%).

Cet emploi de personnels un peu sous-qualifiés par rapport au poste est relativement répandu dans les structures : 33% des EAJE sont concernés. Plus précisément, dans 15% des EAJE, entre 1% et moins du quart des postes d'éducation de jeunes enfants sont occupés par des salariés sous qualifiés, et dans 18% des structures, au moins le quart des postes d'éducation de jeunes enfants sont concernés.

Les structures utilisant des personnes un peu sous-qualifiées au regard du poste sont en particulier les multi-accueils : 38% sont concernés, 20% pour plus de 25% des postes d'encadrement. Il s'agit plutôt de structures à gestion parentale (43% sont dans ce cas). Ce sont enfin en particulier des structures rurales, ou des petites agglomérations : 39% sont dans cette situation, 25% pour plus du quart des postes d'éducation de jeunes enfants.

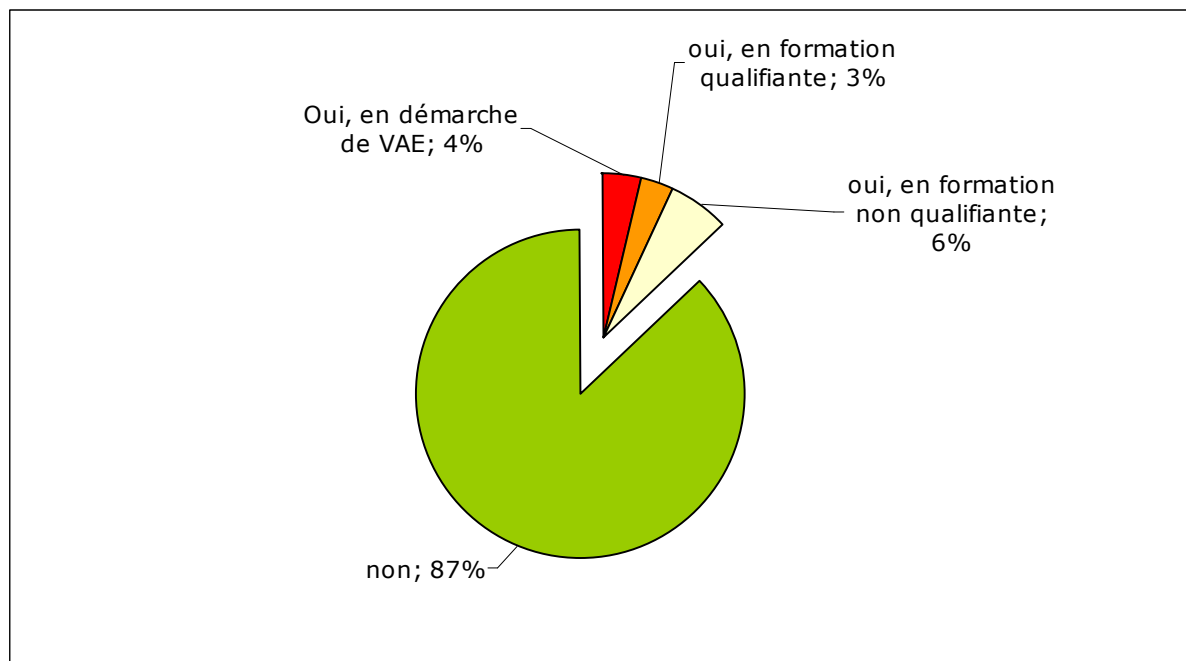
### 1.2.3 Des salariés en cours de formation.

Le nombre de salariés engagés dans une démarche de formation est relativement élevé. 13% sont concernés. Cependant, seule la moitié d'entre eux préparent une qualification ou un diplôme. Plus précisément, 4% sont dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, 3% en formation qualifiante et 6% en formation non qualifiante.

A noter que 25% des personnes sous-qualifiées au regard du poste occupé, sont dans une démarche de formation. 7% de formation qualifiante, 18% de formation non qualifiante : il ne s'agit donc pas d'accorder a posteriori la qualification au poste occupée, mais du moins de permettre une meilleure adéquation entre les compétences et le poste.

**Figure 29 La part des salariés en démarches de formation**

**est-il en démarche de formation ?**



*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*Les pourcentages sont calculés sur la base des 7451 salariés pour lesquels le responsable de structure a su répondre à la question.*

Le diplôme le plus fréquemment préparé est celui d'auxiliaires de puériculture : 45% des salariés dans une démarche de formation qualifiante préparent ce diplôme. 20% préparent un CAP petite enfance, 18% un diplôme d'EJE.

**Figure 30 Diplôme ou qualification préparée par les salariés en formation qualifiante**

	Effectifs	%
auxiliaire de puériculture	226	45%
CAP petite enfance	101	20%
éducateur de jeunes enfants	91	18%
Diplôme supérieur à BAC + 2 dans le secteur sanitaire et social (licence professionnel responsable de structure petite enfance, DEFA, licence sciences de l'éducation, master du social et de l'éducatif, CAFERUIS, DHEPS, ...)	22	4%
diplôme hors secteur sanitaire et social	9	2%
éducateur spécialisé	4	1%
Infirmière Diplômée d'État	3	1%
médecin	2	0%
DESS ou Master II de psychologie	2	0%
BEP carrières sanitaires et sociales	2	0%
aide soignante, auxiliaire de soins	2	0%
Concours de la fonction publique niveau bac + 3	1	0%
vous ne savez pas	37	7%
autre	5	1%
<b>Total</b>	<b>507</b>	<b>100%</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Le cas le plus fréquent est finalement celui de titulaire d'un CAP petite enfance, préparant un diplôme d'auxiliaire de puériculture : 135 personnes sont concernées, soit 27% de celles en formation qualifiante. 64 personnes, 13%, sont des auxiliaires de puériculture préparant un diplôme d'EJE. Les autres situations sont très diversifiées.

### 1.3 Age et ancienneté

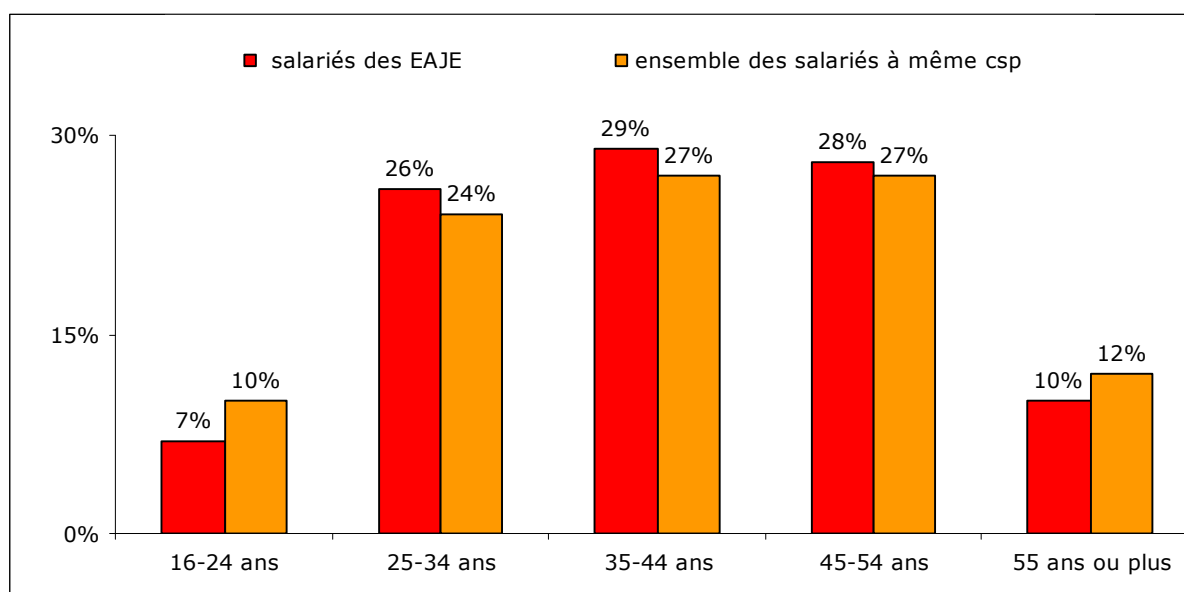
#### 1.3.1 Une répartition par âge proche de celle de l'ensemble des professions intermédiaires et employés

La répartition par âge des salariés des EAJE est proche de celle de l'ensemble des salariés métropolitains, à même catégorie socioprofessionnelle<sup>8</sup>. 7% des salariés des établissements d'accueil de la petite enfance sont âgés de moins de 25 ans, 10% de 55 ans ou plus. La moyenne d'âge est de 40 ans, ce qui correspond exactement à la moyenne d'âge de l'ensemble des salariés à même catégorie socioprofessionnelle<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> La comparaison a été faite avec les données de l'enquête emploi réalisée par l'INSEE en 2009.

<sup>9</sup> L'âge dépend en effet, dans une faible mesure, de la CSP. Selon les données de l'enquête emploi, la part des professions intermédiaires et des employés parmi l'ensemble de ces deux professions est respectivement de 44% et 56%. Les résultats de l'enquête emploi ont donc été pondérés, pour que la répartition en CSP soit calée sur celle observée parmi les salariés des EAJE.

**Figure 31 L'âge des salariés des EAJE, comparée à l'ensemble des salariés, à même CSP**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011 – enquête emploi, INSEE 2009

D'ici la fin de l'année 2015, les personnes qui auront atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite sont celles âgées d'au moins 57 ans en 2011. Elles représentent 6% des salariés des EAJE. Les plus concernées sont les assistantes maternelles travaillant dans les crèches familiales. En dehors de cette catégorie de salariés, 5% des professionnels des EAJE auront atteint l'âge légal de départ à la retraite entre 2011 et 2015.

Moins de 1% auront atteint l'âge de départ à la retraite à taux plein : il s'agit des salariés âgés d'au moins 62 ans en 2011.

A noter par ailleurs que seuls 1% des salariés des EAJE sont des hommes.

### 1.3.2 L'ancienneté dans la structure

*Remarque : le questionnaire demandait la date d'obtention du diplôme le plus élevé obtenu : plus du tiers des responsables de structure n'ont pas été en mesure de répondre à cette question. Ce pourcentage est trop élevé pour que la question puisse être exploitée.*

Les salariées des EAJE se caractérisent par une ancienneté relativement faible au sein de la structure qui les emploie : 17% y sont entrés en 2010 ou début 2011, et ont donc moins d'un an d'ancienneté.

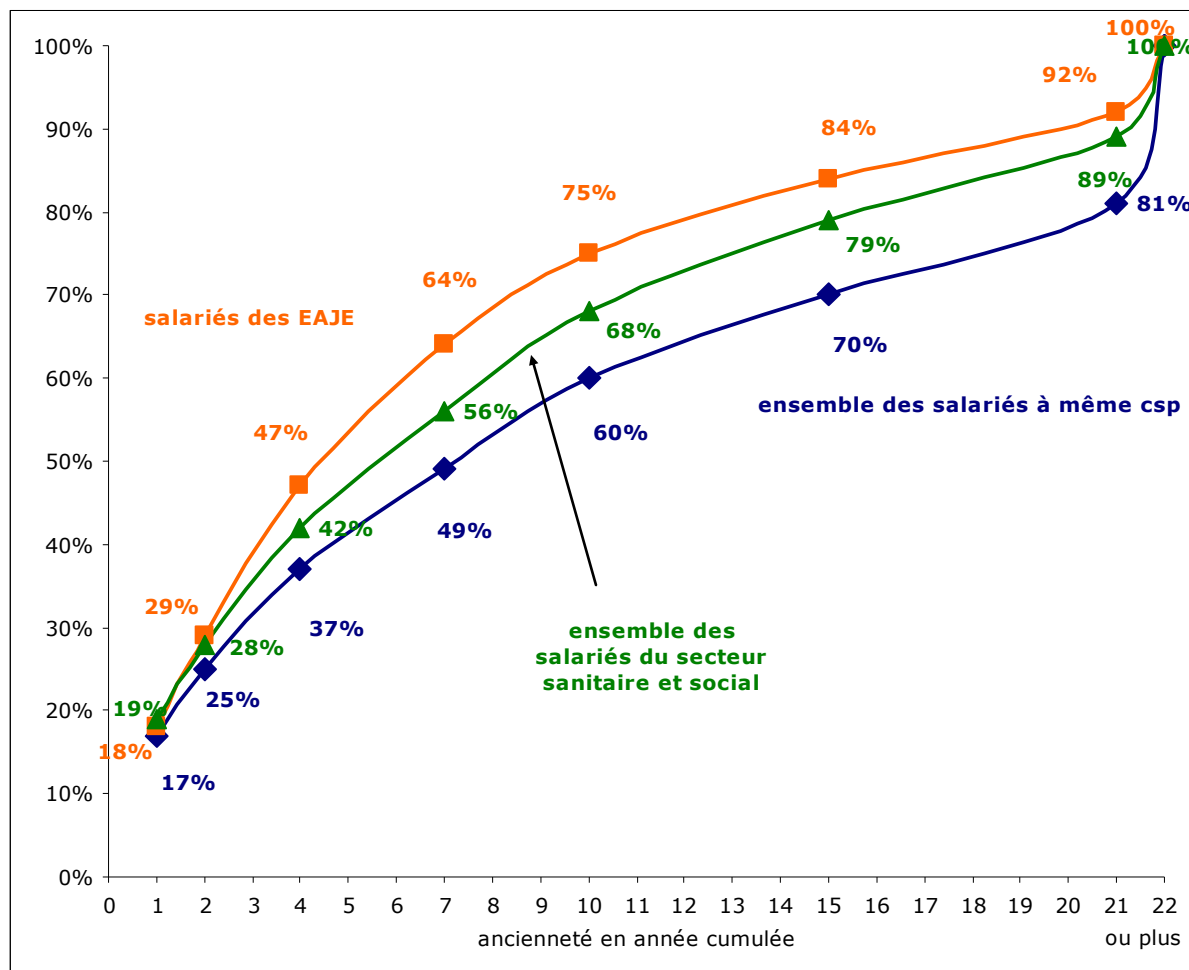
A l'opposé, 25% travaillent depuis plus de 10 ans chez le même employeur. Le graphique ci-dessous montrent que l'ancienneté des salariés des EAJE chez leur employeur est plus faible que celle observée pour l'ensemble des salariés du territoire français. En particulier, les deux tiers des salariés des EAJE ont au plus 7 ans d'ancienneté dans la structure, contre 51% de l'ensemble des salariés. 8% des premiers contre 19% des seconds, ont plus de 20 ans d'ancienneté.



L'ancienneté des salariés des EAJE est un peu plus proche de celle observée parmi l'ensemble des professionnels du secteur sanitaire et social, tout en en restant un peu supérieure.

Plusieurs rapports avaient déjà pointé le turn-over relativement important des salariés des EAJE. Cette relative faible ancienneté confirme un turn-over plutôt élevé.

**Figure 32 L'ancienneté dans la structure des salariés des EAJE, comparaison avec l'ensemble des salariés à même CSP**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011 – enquête emploi, INSEE 2009

Guide de lecture : il s'agit des pourcentages cumulés 18% des salariés ont un an ou moins d'ancienneté, 25% ont un an ou moins d'ancienneté, 47% ont 4 ans ou moins d'ancienneté, ...75% ont 10 ans ou moins d'ancienneté, et donc 25% ont plus de 10 d'ancienneté.

## 1.4 Le poste occupé : type de contrat et temps de travail

### 1.4.1 Le statut d'emploi : un poids important des fonctionnaires

La stabilité du contrat de travail des salariés des EAJE est très proche de celle observée parmi l'ensemble des salariés à même CSP, ou parmi l'ensemble des salariés du secteur sanitaire et social. 83% des professionnels des structures d'accueil collectif sont ainsi en contrat stable (CDI ou fonctionnaire). Ce taux n'est pas significativement différent de celui observé parmi l'ensemble des salariés employés ou profession intermédiaire (86%), ou de celui observé dans l'ensemble du secteur sanitaire et social (84%).

En revanche, les salariés des EAJE sont beaucoup plus souvent fonctionnaires que leurs collègues, y compris en se limitant au secteur sanitaire et social : 42% sont fonctionnaires, contre 25% de l'ensemble des salariés et 16% de ceux du secteur sanitaire et social.

La part des salariés en CDD est faible, de 13%. Elle est comparable à celle observée parmi l'ensemble des salariés. Le recours au contrat aidé et le poids de l'apprentissage ne diffèrent pas non plus des autres secteurs.

**Figure 33 Le contrat de travail des salariés des EAJE, comparaison avec l'ensemble des salariés à même CSP, et avec les salariés du secteur sanitaire et social.**

Contrat de travail ou statut	EAJE	Secteur sanitaire et social	Ensemble des salariés employés professions intermédiaires
CDI	41%	68%	61%
CDD	13%	13%	10%
contrat aidé	2%	3%	2%
contrat de professionnalisation =	1%		
contrat d'apprentissage	1%	<1%	1%
intérim	<1%	0%	1%
fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire	42%	16%	25%
<b>total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

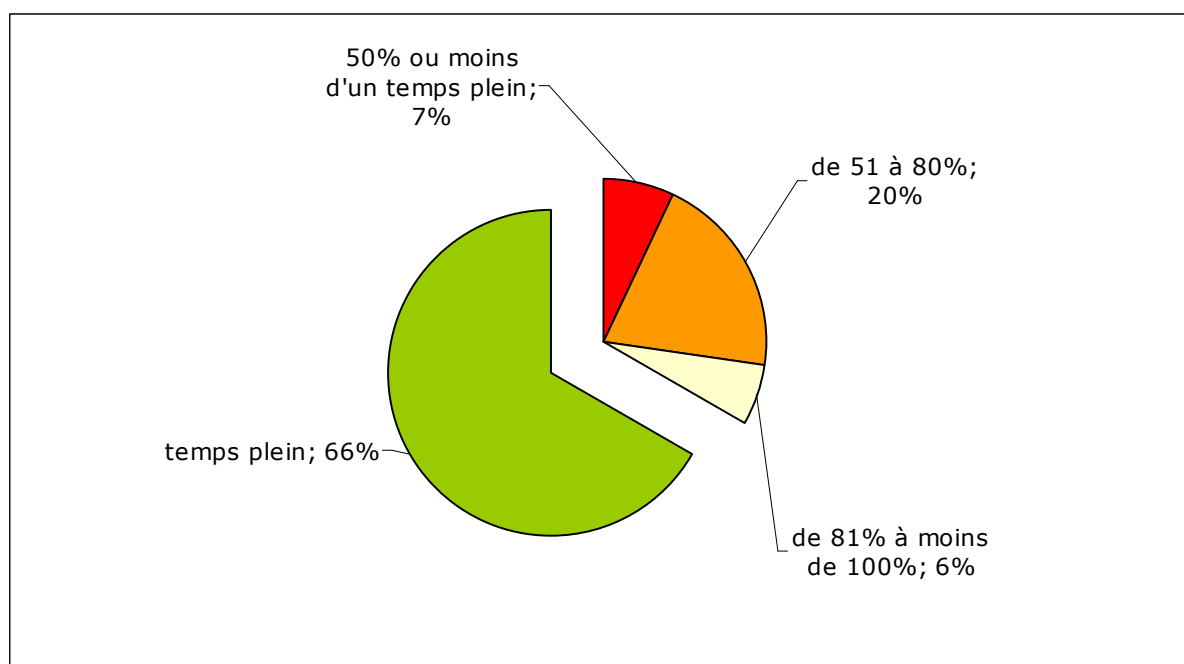
Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011 – enquête emploi, INSEE 2009

Pour les salariés des EAJE, les pourcentages sont calculés sur la base des 7405 salariés pour lesquels le responsable a fourni une réponse.

#### 1.4.2 Les salariés à temps partiel : peu de différences avec l'ensemble du secteur sanitaire et social

34% des salariés des EAJE travaillent à temps partiel. Le plus souvent (20% des salariés du secteur), la quotité de travail est comprise entre 51% et 80% d'un temps plein.

**Figure 34 La quotité de temps de travail par rapport à un temps plein**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Les pourcentages sont calculés sur la base de 6645 salariés : ce sont ceux qui ne sont pas en congé longue durée, et pour lesquels la personne interrogée a répondu à la question.

Cette part des salariés à temps partiel est supérieure à celle observée parmi l'ensemble des salariés à même CSP : 29% sont concernés. La différence s'explique uniquement par l'important taux de féminisation de la profession. Ainsi, parmi l'ensemble des femmes salariées à même CSP, la part du temps partiel est exactement celle observée parmi les professionnels des établissements d'accueil de la petite enfance, soit 34%.

## 2/ **Les spécificités des qualifications les plus présentes dans la structure**

Ce paragraphe concerne les qualifications les plus représentées dans les structures. Pour pouvoir donner des résultats spécifiques à certaines qualifications, il est nécessaire que le nombre de réponses les concernant soit assez élevé, et qu'elles soient présentes dans un nombre suffisant de structures, pour éviter que les réponses les concernant ne soient trop déterminées par les spécificités des structures les employant et ayant répondu au questionnaire.

Le seuil retenu est d'au moins 300 salariés concernés par le questionnaire, répartis dans au moins le tiers des structures interrogées (soit plus de 250 structures différentes). Les qualifications répondant à cette contrainte sont :

- Les infirmières puéricultrices : 308 infirmières représentées dans l'échantillon, réparties dans 273 structures ;
- Les éducateurs de jeunes enfants : 1 167 concernés, répartis dans 658 structures ;
- Les auxiliaires de puériculture : 2 691 concernées, dans 630 structures ;
- Les CAP petite enfance : 1 319 concernés, dans 520 structures.

### **2.1 Les infirmières puéricultrices**

Le lieu d'exercice des infirmières puéricultrices se caractérise par la taille des structures. Les infirmières puéricultrices sont recrutées principalement par les structures de grande taille : seules 14% de ces professionnelles exercent dans une structure de moins de 20 places, alors que 22% (contre 18% de l'ensemble des salariés) sont embauchées par une structure de plus de 60 places. Cette différence s'explique bien entendu par les contraintes réglementaires, les infirmières puéricultrices faisant partie des professionnels pouvant diriger les structures de plus de 60 places. Elles sont alors rares dans les établissements associatifs, et notamment ceux à gestion parentale (4% contre 8% de l'ensemble), et sont un peu plus nombreuses que les autres professionnels, à travailler pour une collectivité locale (75% contre 70%).

Il n'y a que peu de différences selon le type de structure, ou l'implantation géographique.

**Figure 35 Le lieu d'exercice des infirmières puéricultrices, comparé à l'ensemble des salariés**

<b>gestionnaire</b>	<b>Infirmière puéricultrice</b>	<b>Ensemble des salariés</b>
collectivités locales, yc CCAS	<b>75%</b>	70%
association de parents	<b>4%</b>	8%
autres associations	<b>12%</b>	15%
autres gestionnaires	9%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Capacité d'accueil de la structure</b>		
20 places ou moins	<b>14%</b>	24%
De 21 à 40 places	33%	32%
De 41 à 60 places	32%	26%
Plus de 60 places	<b>22%</b>	18%
<b>Effectifs</b>	<b>308</b>	<b>7500</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Les infirmières puéricultrices exercent principalement des fonctions de direction : 78% sont responsables d'établissement, 16% sont adjointes, 2% sont responsables d'un groupe de professionnels.

11% des infirmières puéricultrices sont dans une démarche de formation, mais seules 2% suivent une formation qualifiante (en général un diplôme d'un niveau bac + 4 ou au-delà). 10% (contre 6% de l'ensemble des salariés) suivent une formation non qualifiante.

Les infirmières puéricultrices sont un peu plus âgées que l'ensemble des salariés des EAJE. Leur moyenne d'âge est de 44 ans, contre 40 ans pour l'ensemble de leurs collègues des accueils collectifs. 52% sont âgées d'au moins 44 ans (contre 38% de l'ensemble). En particulier, 9% sont âgées d'au moins 57 ans et sont donc susceptibles de prendre leur retraite d'ici 2015.

**Figure 36 L'âge des infirmières puéricultrices, comparé à l'ensemble des salariés**

Âge	Infirmière puéricultrice	Ensemble des salariés
Moins de 25 ans	<b>1%</b>	7%
De 25 à 34 ans	<b>17%</b>	26%
De 35 à 55 ans	31%	29%
De 45 ans à 54 ans	<b>36%</b>	28%
55 ans ou plus	<b>16%</b>	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Effectifs</b>	<b>295</b>	<b>7103</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Leur ancienneté dans la structure est très proche de celle observée parmi l'ensemble des salariés.

96% des infirmières puéricultrices sont fonctionnaires, ou en CDI. En particulier, la part des emplois fonctionnaires parmi cette catégorie est très élevée, de 66% (50% parmi l'ensemble des salariés). Enfin, la part des infirmières puéricultrices à temps partiel, de 34%, est très proche de celle observée parmi l'ensemble des structures.

## 2.2 Les éducateurs de jeunes enfants

1 167 réponses concernant des éducateurs de jeunes enfants ont été données à l'enquête. Avec les réserves émises en préambule à ce chapitre, ce nombre permettrait d'estimer à un chiffre compris entre 15 800 et 17 400, le nombre d'éducateurs de jeunes enfants en exercice dans les structures d'accueil collectif des jeunes enfants.

Les fonctions exercées par les éducatrices de jeunes enfants sont principalement de trois ordres : celles de responsables d'établissement (28% des EJE), celles d'adjoints, ou d'encadrement d'un groupe de professionnels (20%), et celles d'éducation de jeunes enfants, de responsabilités pédagogiques (46%).

Globalement, les EJE travaillent plutôt pour des structures de petite taille : 38% contre 24% de l'ensemble des professionnels exercent dans un établissement de moins de 20 places, 13% (contre 18%), dans une structure de plus de 60 places. Il s'agit notamment de structures associatives, parentales ou non (31% des EJE contre 22% de l'ensemble), et plus souvent que pour l'ensemble, des haltes-garderies (16% des EJE, 9% de l'ensemble des salariés). Les différences selon l'implantation géographique restent faibles.

Cependant, ces spécificités s'expliquent en partie par les éducateurs de jeunes enfants ayant la responsabilité de la structure. Comme le chapitre précédent l'a déjà montré, ce sont en particulier les associations parentales, dans les structures de petite taille, et notamment dans les haltes-

garderies, qui confie la direction de l'établissement à des EJE. Les lieux d'exercice des EJE qui sont en fonction de responsabilités de groupes d'enfant ont des caractéristiques beaucoup plus proches de celles observées pour l'ensemble des salariés.

**Figure 37 Le lieu d'exercice des EJE selon leur fonction, comparé à l'ensemble des salariés**

gestionnaire	EJE Responsables de structure	EJE en fonction d'éducation de jeunes enfants	Ensemble des EJE	Ensemble des salariés
collectivités locales, yc CCAS	<b>58%</b>	<b>62%</b>	<b>62%</b>	70%
association de parents	<b>17%</b>	9%	<b>12%</b>	8%
autres associations	<b>18%</b>	<b>20%</b>	<b>19%</b>	15%
autres gestionnaires	7%	9%	7%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Capacité d'accueil de la structure</b>				
20 places ou moins	<b>62%</b>	24%	<b>38%</b>	24%
De 21 à 40 places	32%	32%	32%	32%
De 41 à 60 places	<b>4%</b>	25%	<b>17%</b>	26%
Plus de 60 places	<b>2%</b>	19%	<b>13%</b>	18%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Type de structures</b>				
Crèches collectives mono accueils	<b>9%</b>	15%	12%	13%
Multi-accueil	<b>55%</b>	63%	63%	63%
Halte garderie	<b>27%</b>	13%	<b>16%</b>	8%
Crèche familiale	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	11%
autre	6%	5%	9%	5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Effectifs</b>	<b>332</b>	<b>589</b>	<b>1167</b>	<b>7500</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*Remarque : la somme des effectifs des EJE responsables de structure et des EJE en fonction d'éducation de jeunes enfants est inférieure à l'effectif total des EJE, les autres fonctions (responsables adjoints notamment) ne figurant pas dans le tableau (effectifs répartis dans trop peu de structures pour qu'il soit possible de donner des résultats robustes).*

Par ailleurs, si globalement l'implantation géographique des établissements dans lesquels travaillent les EJE est proche de celle observée pour l'ensemble des salariés, des différences apparaissent selon les fonctions. Les EJE responsables de structures sont ainsi particulièrement

nombreux à travailler en milieu rural, alors que les EJE sur des postes d'éducation de jeunes enfants sont nombreux en région parisienne : 31% des EJE dirigeant une structure appartiennent à une structure rurale, ou d'une petite agglomération (13% des EJE responsable d'un groupe d'enfants, 17% de l'ensemble des salariés), 23% travaillent dans l'agglomération parisienne (39% des EJE responsables d'un groupe d'enfant, 30% de l'ensemble des salariés des EAJE).

L'utilisation de la formation en cours d'emploi par les EJE est proche de celle observée parmi l'ensemble des salariés : 9% sont au moment de l'enquête, en formation, dont 3% seulement en formation qualifiante (1% en VAE, 2% dans une autre formation qualifiante). Il n'y a pas de différence selon la fonction occupée par les EJE.

Les EJE sont un peu plus jeunes que les autres salariés des structures. Leur moyenne d'âge est de 39 ans. Ils sont un peu moins nombreux que l'ensemble des salariés des EAJE à être âgés de plus de 45 ans (33% contre 38%). Les EJE responsables d'établissement sont plus âgés que l'ensemble des EJE, et même que l'ensemble des salariés des structures. Leur moyenne d'âge est de 43 ans, contre 37 ans pour les EJE en fonction d'éducation de jeunes enfants. 46% des EJE directeurs de structure sont âgés de plus de 45 ans.

**Figure 38 L'âge des EJE selon leur fonction, comparé à l'ensemble des salariés**

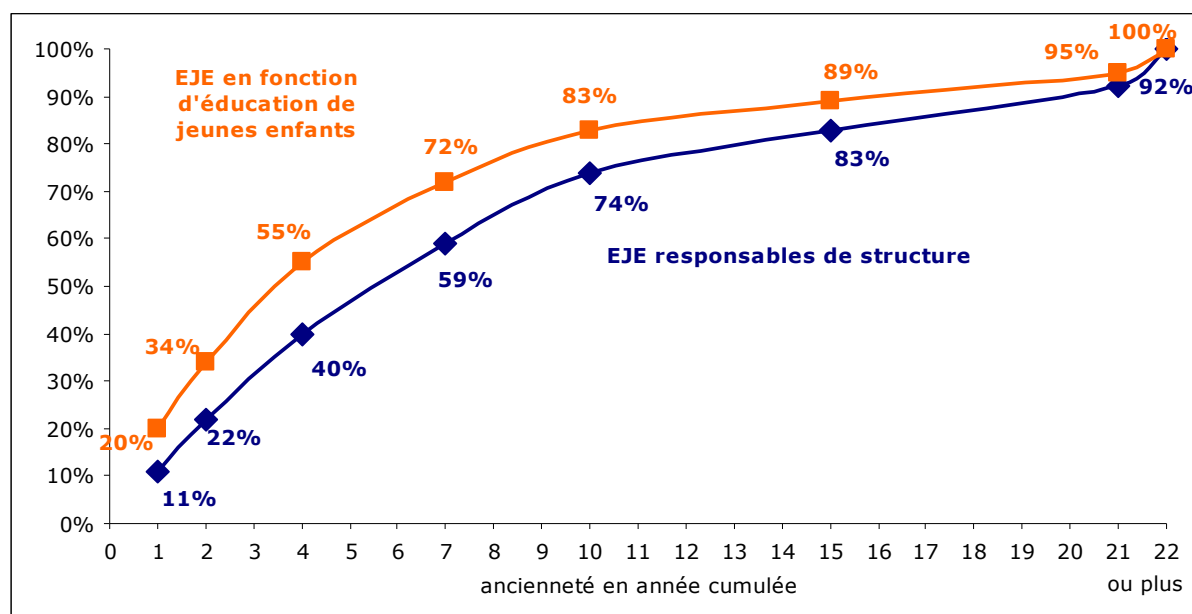
Âge	EJE Responsables de structure	EJE en fonction d'éducation de jeunes enfants	Ensemble des EJE	Ensemble des salariés
Moins de 25 ans	<b>1%</b>	4%	3%	7%
De 25 à 34 ans	<b>20%</b>	<b>39%</b>	32%	26%
De 35 à 55 ans	33%	31%	33%	29%
De 45 ans à 54 ans	<b>35%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	28%
55 ans ou plus	<b>11%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Effectifs</b>	<b>328</b>	<b>512</b>	<b>1126</b>	<b>7103</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

L'ancienneté des EJE dans leur structure n'est pas différente de celle de l'ensemble des salariés des EAJE. En revanche, les EJE responsables d'un groupe d'enfants (en fonction d'EJE) sont entrés beaucoup plus récemment dans la structure que ceux responsables de l'équipement. L'ancienneté de ces derniers est proche de celle de l'ensemble des professionnels des établissements d'accueil collectif.



**Figure 39 l'ancienneté des EJE selon leur fonction**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Les contrats de travail des EJE sont plus stables que ceux des autres professionnels de l'accueil collectif : 91% des EJE sont en CDI ou sont fonctionnaires contre 83% de l'ensemble des salariés des structures. Le type de contrat ne dépend pas de la fonction occupée.

Comme l'ensemble des salariés des EAJE, 34% des EJE travaillent à temps partiel, sans différence importante selon la fonction.

### **2.3 Les auxiliaires de puériculture**

2 691 auxiliaires de puériculture ont été décrites lors de l'enquête. L'estimation du nombre d'auxiliaires de puériculture dans les EAJE aboutit à des effectifs compris entre 35 500 et 41 000 auxiliaires.

Les auxiliaires de puériculture occupent principalement deux types de fonction : 29% exercent des fonctions d'éducation de jeunes enfants, qui correspondraient plutôt à des postes pour lesquels ces salariés sont sous-qualifiés, 66% des fonctions « d'agent de crèche ».

Le lieu d'exercice des auxiliaires de puériculture est proche de celui observé pour l'ensemble des salariés. Les structures qui les emploient ne diffèrent ni par la taille, ni par le type de structure. Les auxiliaires sont en revanche employées un peu plus fréquemment par des collectivités locales (75% contre 70%), plus rarement par des associations (16% contre 23%).

Cette surreprésentation des collectivités locales parmi les employeurs des auxiliaires de puériculture s'explique surtout par le lieu d'exercice des agents de crèche : 77% sont salariés d'une collectivité locale, contre 72% des auxiliaires ayant une fonction d'éducation de jeunes enfants.

22% de ces dernières travaillent dans une structure associative, pour 13% des auxiliaires agents de crèche. En lien, les auxiliaires agents de crèche sont plus nombreuses que celles ayant fonction d'éducation de jeunes enfants, à travailler dans une crèche collective mono-accueil, et le sont moins dans les multi-accueils.

Enfin, l'emploi d'auxiliaires de puériculture sur des fonctions d'éducateurs de jeunes enfants est plus fréquent en milieu rural et dans les petites agglomérations et est plus rare en région parisienne.

**Figure 40 Le lieu d'exercice des auxiliaires de puériculture selon leur fonction, comparé à l'ensemble des salariés**

gestionnaire	Auxiliaire en fonction d'éducation de jeunes enfants	Auxiliaires agents de crèches	Ensemble des auxiliaires	Ensemble des salariés
collectivités locales, yc CCAS	72%	<b>77%</b>	<b>75%</b>	70%
association de parents	7%	<b>4%</b>	<b>5%</b>	8%
autres associations	15%	<b>9%</b>	<b>11%</b>	15%
autres gestionnaires	6%	10%	9%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Lieu d'implantation</b>				
Rural, ou moins de 10 000 habitants	19%	<b>11%</b>	14%	17%
De 10 000 à moins de 200 000 habitants	<b>28%</b>	<b>20%</b>	23%	25%
Plus de 200 000 habitants	30%	31%	30%	28%
Agglomération parisienne	<b>23%</b>	<b>38%</b>	33%	30%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Type de structures</b>				
Crèches collectives mono accueils	11%	<b>19%</b>	17%	13%
Multi-accueil	<b>78%</b>	<b>71%</b>	<b>73%</b>	63%
Halte garderie	4%	7%	6%	8%
Crèche familiale	2%	1%	1%	11%
autre	5%	2%	3%	5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Effectifs</b>	<b>775</b>	<b>1774</b>	<b>2691</b>	<b>7500</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Remarque : la somme des effectifs des auxiliaires en fonction d'éducation de jeunes enfants et des auxiliaires agents de crèche est inférieure à l'effectif total des auxiliaires, les autres fonctions ne figurant pas dans le tableau (effectifs répartis dans trop peu de structures pour qu'il soit possible de donner des résultats robustes).

11% des auxiliaires de puériculture sont en formation au moment de l'enquête : 3% en formation qualifiante, 8% en formation non qualifiante. Cette proportion varie fortement selon la fonction occupée : 27% des auxiliaires de puériculture en fonction d'éducation de jeunes enfants sont en formation : 23% en formation non qualifiante, 4% en formation qualifiante. Seules 4% des auxiliaires agents de crèche étaient en formation lors de l'enquête.

La répartition par âge, comme l'âge moyen, des auxiliaires de puériculture ne sont pas significativement différents de ceux de l'ensemble des salariés des EAJE. Ils ne dépendent pas non plus de la fonction exercée. L'ancienneté de ces salariés est également proche de celle observée parmi l'ensemble des professionnels des structures, sans différence selon la fonction occupée.

90% des auxiliaires de puériculture occupent un contrat stable, CDI ou fonctionnaires, contre 83% de l'ensemble des salariés. Cette stabilité s'explique en particulier par la part relativement élevée de fonctionnaires parmi les auxiliaires de puériculture (59% contre 42% de l'ensemble des salariés des EAJE). Le type de contrat ne dépend pas de la fonction occupée.

33% des auxiliaires de puériculture occupent un emploi à temps partiel, chiffre là également proche de celui observé parmi l'ensemble des professionnels des structures.

#### **2.4 Les titulaires d'un CAP petite enfance**

1 319 titulaires d'un CAP petite enfance ont été concernés par l'enquête, ce qui correspond à un effectif estimé des titulaires d'un CAP petite enfance en exercice dans les EAJE, compris entre 17 300 et 20 100 professionnels.

85% des titulaires d'un CAP petite enfance occupent des fonctions d'agent de crèche, 8% des fonctions d'éducation de jeunes enfants. Les effectifs concernés sont trop peu nombreux pour étudier les profils des titulaires d'un CAP petite enfance selon la fonction occupée.

Les titulaires d'un CAP petite enfance sont un peu moins nombreux que les autres professionnels à être employés par des collectivités locales (62% contre 70%), le sont plus souvent par des associations (32% contre 23%). Ils exercent dans des structures de petite taille : 31% sont dans des établissements de moins de 20 places, 9% dans des établissements de plus de 60 places. Le type de structure qui les emploie est peu différent de celui des autres professionnels. Le nombre de CAP petite enfance travaillant dans les multi-accueils est relativement élevé (77% contre 63%). Les titulaires d'un CAP exercent enfin beaucoup plus fréquemment que les autres professionnels en milieu rural (27% contre 17%), plus rarement en région parisienne (17% contre 30%).

**Figure 41 Le lieu d'exercice titulaires d'un CAP petite enfance, comparé à l'ensemble des salariés**

<b>gestionnaire</b>	<b>Infirmière puéricultrice</b>	<b>Ensemble des salariés</b>
collectivités locales, yc CCAS	<b>63%</b>	70%
association de parents	<b>13%</b>	8%
autres associations	<b>19%</b>	15%
autres gestionnaires	6%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Capacité d'accueil de la structure</b>		
20 places ou moins	<b>31%</b>	24%
De 21 à 40 places	<b>39%</b>	32%
De 41 à 60 places	<b>22%</b>	26%
Plus de 60 places	<b>9%</b>	18%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Taille d'agglomération</b>		
Rural, ou moins de 10 000 habitants	<b>27%</b>	17%
De 10 000 à moins de 200 000 habitants	23%	25%
Plus de 200 000 habitants	<b>33%</b>	28%
Agglomération parisienne	<b>17%</b>	30%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Effectifs</b>	<b>1319</b>	<b>7500</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

Les titulaires d'un CAP petite enfance sont les plus nombreux à être dans une démarche de formation qualifiante. 18% sont concernés 12% suivent une formation qualifiante (9% sont en CAE ; 3% en formation qualifiante), 6% une formation non qualifiante. 82% des CAP petite enfance en formation qualifiante, préparent un diplôme d'auxiliaire de puériculture.

Ces professionnels sont globalement jeunes : la moitié est âgée de moins de 35 ans, et seuls 23% (contre 38% de l'ensemble des professionnels), le sont de plus de 45 ans. Les CAP petite enfance sont âgés en moyenne de 36 ans.

**Figure 42 L'âge des CAP petite enfance, comparé à celui de l'ensemble des salariés**

Âge	CAP petite enfance	Ensemble des salariés
Moins de 25 ans	<b>15%</b>	7%
De 25 à 34 ans	<b>35%</b>	26%
De 35 à 55 ans	27%	29%
De 45 ans à 54 ans	<b>19%</b>	28%
55 ans ou plus	<b>4%</b>	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Effectifs</b>	<b>295</b>	<b>7103</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Les CAP petite enfance ont en cohérence avec leur relative jeunesse, une ancienneté plus faible que celle observée parmi l'ensemble des EJE : 39% sont depuis moins de deux ans dans la structure qui les emploie (29% de l'ensemble des salariés des EAJE), 59% y sont depuis moins de 4 ans (contre 47% de l'ensemble). Seuls 6% travaillent dans la même structure depuis au moins 15 ans (16% de l'ensemble).

## Troisième partie - Les difficultés de recrutement

Cette dernière partie a pour objectif de déterminer les difficultés de recrutement, d'adopter une approche permettant d'approcher le nombre de personnes formées manquants et d'identifier les structures concernées.

**Elle repose notamment sur des modélisations statistiques et les résultats, ainsi que leurs possibilités d'extrapolation, doivent être considérés avec une grande prudence.**

### 1/ Les postes vacants

#### 1.1 Les EAJE déclarent relativement peu de postes vacants

Les établissements sont peu nombreux à déclarer avoir au moins un poste vacant ; seuls 12% sont dans ce cas. Dans la quasi-totalité des structures concernées, un seul poste est recherché.

Au total, le nombre de postes vacances est de 117, soit 1% de l'ensemble des postes existants.

Les fonctions concernées sont diversifiées : 1 poste concerne un directeur de structure, 5 un responsable adjoint, 41 un poste d'éducation de jeunes enfants et 39 un poste d'agent de crèche.

**Figure 43 Les fonctions correspondant aux postes vacants**

	Nombre de structures concernées		Nombre de postes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Ensemble	<b>90</b>	<b>12%</b>	<b>117</b>	<b>1%</b>
Responsables de structures	1	0%	1	0%
Responsables adjoints	5	1%	5	1%
Éducatrices de jeunes enfants	33	5%	41	3%
Agents de crèche	34	5%	39	1%
autres	13	2%	31	-

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

Guide de lecture : les colonnes de gauche donnent le nombre de structures recherchant la fonction correspondante, et le pourcentage sur l'ensemble des 727 structures : 33 EAJE recherchent un ou des postes d'éducation de jeunes enfants, soit 5% des structures. Les colonnes de droite fournissent le nombre de postes concernés, et la part sur l'ensemble des postes correspondant à cette fonction : 41 postes d'éducation de jeunes enfants sont vacants, soit 3% des 1 572 postes d'éducation de jeunes enfants répertoriés dans les structures.

Les formations recherchées sont principalement des EJE (2% des EAJE ont un poste vacant pour lequel ils recherchent des EJE) et des auxiliaires de puériculture (6%). En nombre de postes, cette recherche correspond à 26 postes d'EJE (soit 2% de l'ensemble des postes d'EJE existant dans les structures), 56 postes d'auxiliaires de puériculture et 11 postes de CAP petite enfance.

**Figure 44 Les qualifications recherchées**

	Nombre de structures concernées		Nombre de postes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Ensemble	<b>85</b>	<b>12%</b>	<b>117</b>	<b>1%</b>
Médecins	4	1%	4	20%
Infirmière puéricultrice	4	1%	4	1%
Infirmière diplômée d'état	3	0%	3	2%
Éducateurs de jeunes enfants	22	3%	26	2%
Auxiliaires de puériculture	43	6%	56	2%
CAP petite enfance	9	1%	11	1%
Titulaire d'un agrément PMI	4	1%	8	1%
autres	5	1%	6	-

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

Les personnes ayant des postes vacants l'expliquent principalement par le manque de diplômés dans leur région ou le manque de valorisation du poste, liée à sa rémunération, plus rarement au type de contrat proposé.

**Figure 45 Les motifs des difficultés de recrutement**

<b>Comment expliquez-vous ces difficultés de recrutement ?</b>		
<b>Est-ce principalement parce que</b>	<b>Eff.</b>	<b>%</b>
Le poste n'est pas suffisamment rémunéré au regard du profil que vous recherchez	41	46%
Il manque de personnes diplômées dans votre région sur ces profils	52	58%
La position géographique de votre structure n'est pas attractive	14	16%
Les horaires ne sont pas attractifs	6	17%
Le métier ne propose pas assez de possibilités d'évolution	12	7%
Le poste est en contrat aidé	3	3%
Il s'agit d'un poste en CDD, notamment d'un remplacement	16	18%
Le poste n'est pas assez valorisant en dehors de la rémunération et du type de contrat (manque d'intérêts, ...)	10	11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

*Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011*

*Les pourcentages sont calculés sur la base des 90 structures ayant déclaré des problèmes de recrutement*



### **1.2 Les structures les plus concernées : celles de grande taille, et les structures parisiennes**

Les structures les plus nombreuses à avoir des postes vacants sont celles pour lesquelles le nombre d'EJE ne correspond pas au minimum réglementaire : 36% sont concernées. Il n'y a en revanche pas de lien entre la déclaration d'un poste vacant, et la part des salariés qualifiés à titre principal.

Il s'agit également des structures de grande taille : 4% des EAJE de moins de 20 places ont un poste vacant, de même que 15% de celles comptant entre 21 et 40 places, et 24% des établissements de plus de 40 places. Ce constat s'explique par le fait que plus la structure est grande, plus la probabilité d'avoir un poste vacant est importante. Il est également à relier avec le constat précédent, que les structures de grande taille sont les plus nombreuses à ne pas avoir tous les postes d'EJE qui devraient réglementairement figurer dans l'équipe de salariés.

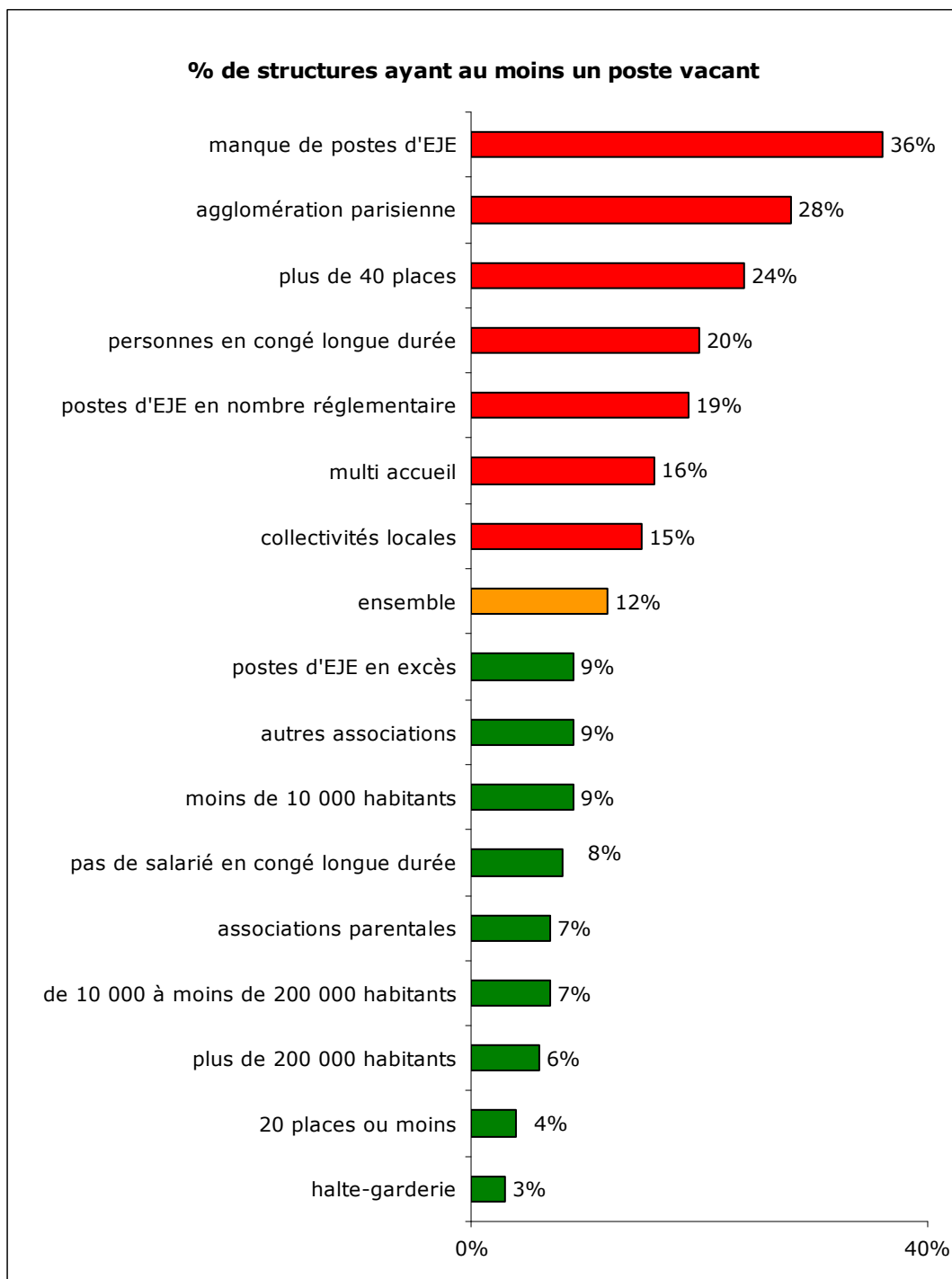
Il s'agit par ailleurs logiquement des structures ayant des personnes en congé longue durée : 20% ont au moins un poste vacant, pour 8% des autres établissements.

Les structures de l'agglomération parisienne sont de grande taille, et sont nombreuses parmi celles ayant un déficit de postes d'EJE. Elles sont très nombreuses à être concernées par la vacance de postes (28%). Plus de la moitié des structures ayant au moins un poste vacant (57%), sont des établissements de la région parisienne.

La vacance de postes dépend peu du type de structure. Les haltes-garderies, probablement du fait de leur petite taille, sont peu concernées (3%), alors que les multi-accueils le sont un peu plus que la moyenne (16%).

Enfin, là encore peut-être du fait de la taille, les établissements gérés par une collectivité locale sont relativement nombreux à connaître une vacance de postes (15%).

#### **Figure 46 Les déterminants de la vacance de poste**



Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011

## **2/ Une analyse de l'ajustement entre taux d'occupation et personnels de la structure**

### **2.1 *le nombre de personnels correspond globalement à la capacité d'accueil de la structure, et non à son taux d'occupation***

L'article R2324-43 du code de santé publique prévoit que l'effectif de personnel encadrant directement les enfants, est d'un professionnel pour cinq enfants qui ne marchent pas, et d'un professionnel pour huit enfants qui marchent. Le directeur et son éventuel adjoint peuvent être comptés dans les effectifs, dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Une des hypothèses à la faible vacances des postes serait que les structures ajustent leur taux d'occupation au nombre de salariés présents, plutôt que l'inverse : les établissements concernés auraient alors adopté un fonctionnement cohérent avec leurs effectifs, et n'auraient pas à proprement parler de postes vacants.

Pour tester cette hypothèse, nous avons analysé les taux de corrélation entre les effectifs en ETP des personnels encadrant les enfants, et la capacité d'accueil des structures, l'occupation réelle et l'occupation budgétaire. Plus précisément, les effectifs de personnels pris en compte dans l'analyse, sont ceux des salariés encadrant les enfants, effectivement présents dans la structure (et donc sans intégrer ceux en congé longue durée), corrigés du temps de travail. Le temps de travail des directeurs et des adjoints est pris en compte en cohérence avec la réglementation.

Les analyses sont effectuées sur l'ensemble des structures, hors crèches familiales, pour les mêmes raisons que précédemment : il est difficile de savoir pour les crèches familiales dans quelle mesure les répondants ont décrit ou non les assistantes maternelles, comment elles se répartissent entre le personnel permanent de la structure, et les assistantes maternelles avec un faible temps de présence dans l'établissement.

Le coefficient de corrélation est élevé dans les trois cas, mais le plus élevé est observée pour la capacité d'accueil : il est ainsi de 0,83 pour l'occupation réelle et budgétaire, et de 0,88 pour la capacité d'accueil.

Globalement, les effectifs de personnels encadrant correspondent donc plus à la capacité d'accueil, qu'à l'occupation réelle, mais les faibles différences ne permettent pas d'obtenir des conclusions claires.

Pour aller plus loin, nous avons effectué des régressions linéaires<sup>10</sup>, expliquant le nombre de personnels des structures, par la capacité d'accueil d'une part, l'occupation réelle d'autre part.

---

<sup>10</sup> La régression linéaire permet de modéliser la relation entre variables. Lorsqu'elle est réalisée entre deux variables, comme c'est le cas ici, à condition que l'on puisse considérer que les variables sont liées linéairement, elle permet de reconstruire une droite qui représente au mieux cette relation. Ici, le nombre de

Là également, le modèle le plus satisfaisant est celui obtenu pour la capacité d'accueil. Son pouvoir explicatif est très élevé. La droite obtenue est par ailleurs très cohérente par rapport aux contraintes réglementaires.

Ainsi, le nombre de personnels salariés est égal, de façon modélisée, à 0,24 fois la capacité d'accueil, plus une constante de 0,5. Ce coefficient de 0,24 est très satisfaisant, car il correspond à une structure ouverte 10 heures par jour, avec un taux d'encadrement moyen d'1 personne pour 6 enfants. La modélisation indique ainsi que le nombre de personnels salariés présents dans la structure, correspond à la présence d'un adulte pour 6 enfants, 50 heures par semaine, avec 0,6 ETP supplémentaire (s'expliquant par la couverture des congés par exemple, ou encore par une marge de sécurité par rapport aux contraintes réglementaires).

La régression utilisant l'occupation réelle a un pouvoir explicatif plus faible. Les coefficients sont par ailleurs beaucoup plus élevés, ce qui indique un nombre de personnes salariées plus important que ceux nécessaires réglementairement pour encadrer les enfants présents réellement. Le nombre de personnes salariées dans la structure est ainsi égal, à 0,33 fois l'occupation réelle, plus une constante de 1,4.

**Le nombre de personnes salariées dans les structures correspond donc plutôt à la capacité d'accueil et non à l'occupation réelle.**

Cependant, cette situation est globale : les ajustements entre le nombre de salariés et l'occupation réelle restent élevés ce qui n'exclut pas l'hypothèse que pour un certain nombre de structures, il y a ajustement entre taux d'occupation, et possibilités d'encadrement. Pour vérifier l'existence d'un tel comportement au moins parmi certaines structures, nous avons :

- calculé, pour chaque structure un effectif théorique nécessaire au regard de la capacité d'accueil, en utilisant les résultats de la régression réalisée.
- Mesuré l'écart entre l'effectif salarié présent dans la structure, et cet effectif théorique.
- Analyser les relations entre le taux d'occupation et cet écart entre les effectifs réels et les effectifs théoriques.

Il y a bien corrélation entre ces deux variables : plus l'écart est important, plus le taux d'occupation est faible : il y a donc bien existence de structures qui tendent à avoir structurellement un faible taux d'occupation, et un nombre de salariés ne permettant pas de s'approcher de la moyenne des taux d'occupation parmi l'ensemble des EAJE. Cela ne signifie cependant pas que le faible taux d'occupation s'explique par un manque de salariés : d'autres facteurs peuvent déterminer la faiblesse du taux d'occupation, et ce serait alors ce dernier qui détermine la hauteur des recrutements, et non l'inverse.

---

personnes encadrant est bien lié linéairement à la capacité d'accueil comme au taux d'occupation, comme le montrent les coefficients de corrélations linéaires élevés.

Enfin, certaines structures ont pu diminuer leur agrément en termes de capacité d'accueil pour faire face à leurs difficultés de recrutement. Le dernier paragraphe montrera l'existence de tels comportements.

Pour identifier les structures qui ont à la fois un faible taux d'occupation, et un déficit de salariés important, nous avons exclu de l'analyse, en sus des crèches familiales, les micro-crèches, jardins d'enfant et structures expérimentales, qui peuvent relever d'une réglementation particulière. Les paragraphes suivants portent donc sur 616 établissements : les crèches mono-accueils, multi-accueils et les halte garderie, pour lesquels toutes les informations nécessaires ont par ailleurs bien été renseignées. Enfin, les modélisations permettant de chiffrer le nombre de salariés manquants ont été affinées, notamment en distinguant les haltes-garderies des autres établissements, leur fonctionnement pouvant être relativement différent.

Les différents croisements réalisés conduisent à retenir comme taux d'occupation faible, un taux de moins de 60% (soit légèrement en deçà de la moyenne des taux d'occupation, qui est de 63%), et comme écart en termes de nombre de salariés, un déficit d'au moins 0,6 postes. Avec cette définition, 59 structures parmi les 616 ayant fait l'objet de modélisations, soit 10% sont dans cette situation de postes manquants.

11% de 626 EJE retenues se caractérisent par ailleurs par un nombre de postes faibles au regard de la capacité d'accueil. Il peut s'agir de structures pour lesquels le manque de salariés se traduit par exemple par une amplitude horaire relativement faible, ou par un nombre de jours annuels d'ouverture limité.

Au total, 21% manquent d'au moins 0,6 postes par rapport à au nombre « normal de salarié » identifié grâce aux modélisations.

## ***2.2 Une tentative pour chiffrer le nombre de salariés manquants dans les structures***

Trois types de contrainte permettent finalement de repérer les salariés manquants :

- l'adéquation entre le nombre de postes d'EJE requis par la réglementation, et le nombre d'EJE des structures. La partie précédente avaient montré que 7% des structures n'avaient pas tous les postes d'EJE requis ;
- l'atteinte de 40% de salariés qualifiés à titre principal parmi l'ensemble des effectifs encadrant les enfants ; 13% des EAJE n'atteignent pas ces effectifs
- les normes fixées en termes de taux d'encadrement, qui ont justifié la modélisation ci-dessus : parmi les EAJE pour lesquelles cette modélisation a été possible, 21% manquent d'au moins 0,6 postes.

Il est alors possible de chiffrer le nombre de recrutements qui seraient nécessaires, pour que ces trois contraintes soient respectées par l'ensemble des structures. Cette quantification utilisant les modélisations du paragraphe précédent, elle n'est réalisée que pour les crèches

mono-accueils, les multi-accueils, et les haltes garderies pour lesquelles l'ensemble des informations est connu (626 établissements sur 727 répondants, soit 86% des EAJE).

Parmi ces structures, ils manqueraient ainsi 390 postes. La fourchette de postes manquants se situe entre 330 et 440 postes. Les 626 structures ayant servi de bases au calcul au calcul regroupent 4900 postes de salariés. Le nombre de postes manquants représenteraient donc de 7% à 9% des effectifs actuels.

Parmi les 390 postes qui devraient être créés, 110 devraient être des postes de personnes qualifiés à titre principal (fourchettes comprises entre 75 et 140 postes, soit entre 2% et 4% du nombre de postes qualifiés actuels.

Le nombre de postes manquant moyen par structure est de 0,6 postes. 26% des 626 structures retenues ont au moins un déficit de 0,3 postes. 12% présentent un déficit de postes qualifiés. L'identification des structures concernées est réalisée en tenant compte des erreurs liées aux estimations. Il s'agit cependant d'une estimation, qui doit être considérée avec précaution.

Les structures en déficit de poste sont particulièrement nombreuses parmi :

- Les structures de plus de 60 places : 33% sont dans ce cas, contre 23% des établissements de moins de 20 places;
- Les structures rurales ou des petites agglomérations ne sont globalement pas plus en déficit de postes que les autres. Elles sont en revanche un peu plus souvent en manque de postes qualifiés à titre principal : 21% sont dans ce cas. De même, les structures à gestion parentale, souvent en milieu rural, sont très nombreuses, 29%, à manquer de postes qualifiés.
- les établissements ayant plus de 75% de postes qualifiés à titre principal : 30% sont en déficit de salariés. La « surqualification » des salariés dans certaines structures s'expliquent donc en grande partie, non par un recrutement trop important de salariés qualifiés à titre principal, mais par un manque de salariés moins qualifiés.
- Les structures pour lesquelles plus de 25% des postes d'éducation de jeunes enfants sont occupés par des auxiliaires de puéricultrice ou des CAP petite enfance : 34% sont en déficit de postes, 20% en manque de postes qualifiés.

Elles sont en revanche particulièrement peu nombreuses parmi les haltes-garderies : 13% des haltes-garderies sont concernées, contre 26% de l'ensemble). En particulier, seules 4% sont en déficit de postes qualifiés à titre principal.

A noter enfin que 44%, donc presque la moitié, des structures ayant des postes manquants, ont par ailleurs des salariés en congé longue durée. **Le déficit de postes s'explique donc en grande partie, par des difficultés de remplacement des salariés en congé longue durée.**

### **3/ Les propositions des répondants**

Les responsables de structures ont été interrogés, en fin de questionnaires, sur les propositions qu'elles feraient pour faciliter le recrutement et la gestion du personnel dans les EAJE.

Une des propositions les plus fréquente concerne la valorisation de la profession : 17% des personnes interrogées ont émis des suggestions pouvant s'y rapporter : *« valorisation des salaires, et valorisation des conditions de travail : augmentation du ratio enfants accueillis par adultes encadrant, souvent responsables d'un épuisement professionnel et d'un départ vers un autre secteur d'activité » « augmenter les rémunérations », « avoir des possibilités d'évolution, mieux rémunérer les personnes, reconnaissance du travail et du savoir-faire des personnes diplômées (auxiliaire de puériculture, EJE), travaillant auprès des enfants », « des contrats moins précaires, des salaires plus élevés, surtout pour les contractuelles, et un temps de travail mieux respecté »...*

Dans une proportion proche, de 19%, les personnes interrogées mentionnent une meilleure organisation des recrutements, via pôle emploi, la PMI, les centres de formation, ou encore dans une logique de réseau entre structures... En particulier, 6% font référence explicitement aux difficultés rencontrés en cas de remplacement *« Avoir une marge suffisante de personnes qualifiées de base pour organiser les remplacements », « avoir un site internet spécialisé petite enfance, on fonctionne beaucoup d'une structure à l'autre, pour échanger des cv, et avec les écoles », « avoir plus de contacts avec les écoles qui forment les auxiliaires de puériculture. On commence à recevoir des stagiaires, mais il faudrait développer du lien », «avoir un pool de remplacement auquel on pourrait avoir accès facilement », ...*

Cette demande d'une meilleure organisation des recrutements, est d'ailleurs plus fréquente que celle d'une augmentation quantitative du nombre de personnes formées : 9% des responsables d'établissement y font référence (*« difficultés à recruter des auxiliaires de puériculture, beaucoup de propositions d'AVS et de CAP, mais pas assez d'AP », « difficultés de recrutement d'auxiliaires. Obligé de remplacer par des CAP petite enfance, écoles trop éloignées. Villes pas attractives, les AP ne veulent pas venir, il faudrait ouvrir des écoles, former plus de personnes. La formation d'AP est trop chère ». « Difficultés à recruter un EJE à mi-temps ». « il y a deux ans, on n'a pas trouvé d'infirmière, donc on a baissé notre argument à 19 au lieu de 22 enfants, car il n'y a pas besoin d'infirmières » « le manque d'éducatrices de jeunes enfants diplômées a pour conséquence le recours aux auxiliaires du puériculture de la part des structures pour les remplacer. Des écoles d'éducatrices de jeunes enfants plus nombreuses, et / ou avec des effectifs supérieurs ». )*

9% également citent d'autres modifications des formations ou des diplômes, que celles liées à une augmentation quantitative. Les réponses sont alors très diversifiées *« le concours sur titre est très difficile, et n'a rien à voir avec la profession (pour les AP et les ATSEM, les écoles d'AP devraient être plus accessibles financièrement »'. « importance de la VAE pour le recrutement des auxiliaires, il est plus facile pour nous de « faire valider » les acquis des personnes déjà employées, que de recruter des auxiliaires fraîchement sorties de l'école qui doivent ensuite obtenir la titularisation », « La vae ne remplacera jamais un diplôme car manque l'apport théorique », « beaucoup de CAP petite enfance sur le marché, mais pas d'harmonisation de la formation. De grosses différences*

entre les lycées (apprentis 2 ans) et les GRETA (9-12 mois) ainsi que des organismes plus ou moins sérieux par correspondance ».

Les autres réponses sont peu citées. Malgré le débat actuel sur la réglementation et l'adéquation entre la réglementation, et la qualité de d'accueil, relativement peu de responsables ont fait référence à la nécessité de maintenir, voire de renforcer, les contraintes en termes de taux d'encadrement, ou de qualification. Ce constat s'explique par l'intitulé de la question, qui étaient centrée sur les difficultés de recrutement, et non sur le lien entre recrutement et qualité de l'accueil.

#### Figure 47 Les modifications proposées par les directeurs d'établissement

**Finalement, quelles propositions feriez-vous pour faciliter le recrutement et la gestion du personnel dans les établissements d'accueil des jeunes enfants ? (question ouverte recodée a posteriori)**

	Effectifs	%
Mieux organiser le recrutement des professionnels	143	19%
<i>mettre en place des viviers de recrutement, des listes, des partenariats avec pôle emploi, les centres de formation, la PMI</i>	96	13%
<i>mettre en place des solutions face aux difficultés de remplacements : pool de remplaçants, intérim, groupements d'employeurs, ...</i>	47	6%
valoriser la profession (hausse des rémunérations, CDI, temps pleins, conditions de travail, évolutions de carrière, ...)	124	17%
augmenter le nombre de professionnels formés, anticiper les évolutions (départs en retraite, ...)	65	9%
autres modifications de la formation, des diplômes	67	9%
Augmenter le budget des établissements, pour permettre le recrutement ;	34	5%
assouplissement de la réglementation	14	2%
abolir le concours sur titre, le concours de la fonction publique ;	6	1%
durcissement ou maintien de la réglementation	3	0%
autres	2	0%
Non réponses	268	37%
<b>TOTAL</b>	<b>727</b>	<b>100%</b>

Enquête auprès des directeurs d'EAJE – CRÉDOC / DGCS, 2011



## **Conclusion**

En vue de la rédaction du nouveau plan métier, la Direction Générale de la Cohésion Sociale a souhaité connaître les effectifs de professionnels dans les Établissements d'Accueil du Jeune Enfant. L'enquête réalisée par le CRÉDOC auprès de 727 structures (soit environ 7% des 10 333 structures françaises) a permis d'obtenir la description du poste de 7500 professionnels en fonction de direction, ou d'encadrement des enfants (et donc hors fonctions d'administration ou fonctions techniques). Elle avait pour objectif de décrire les personnels des EAJE, de comprendre les comportements des structures en matière de recrutement, d'identifier dans une certaine mesure, les tensions et les postes vacants.

Le premier constat est que, malgré la pluralité des qualifications pouvant être représentées dans les structures, celles effectivement employées sont relativement peu diversifiées. Les personnes qualifiées à titre principal sont majoritairement des auxiliaires de puériculture (36% de l'ensemble des salariés des EAJE sont des auxiliaires de puériculture, soient les deux tiers des personnels qualifiés à titre principal), et des EJE (16% des salariés des structures). Les personnes moins qualifiées sont majoritairement des CAP petite enfance (18% des salariés, les deux tiers de ceux moins qualifiés) et des assistantes maternelles (10% des salariés, le tiers de ceux non qualifiés).

Les salariés des EAJE sont très majoritairement des femmes. Les emplois occupés sont principalement des emplois d'employés (75%), ou de cadres intermédiaires (25%). Ils correspondent à des qualifications un peu plus faible que celles observées parmi l'ensemble des salariés du territoire français. Leur structure est en revanche proche de celles des salariés du secteur sanitaire et social. Leur moyenne d'âge ne diffère pas significativement de l'âge de l'ensemble des salariés à même catégorie socioprofessionnelle.

Les travaux précédents sur les professionnels de la petite enfance, avaient pointé un important turn-over de la profession. Il proviendrait du manque de valorisation de la profession, lié à une faiblesse des rémunérations, à la pénibilité de l'emploi et sa manque de reconnaissance. L'enquête ne permet pas de mesurer précisément ce turn-over. Cependant, l'ancienneté dans les structures des salariés des EAJE est plus faible que celle observée parmi l'ensemble des salariés du territoire français à même CSP, et dans moindre mesure, que celle de l'ensemble des salariés du secteur sanitaire social. Par exemple, 47% des professionnels des EAJE ont moins de 4 ans d'ancienneté dans leur structure, contre 42% des professionnels du secteur sanitaire et social, et 37% de l'ensemble des salariés métropolitains. Cette faible ancienneté, pour une structure d'âge comparable, confirmerait ce fort turn-over.

Les responsables de structure sont nombreux à souligner, parmi les raisons de faible valorisation de la profession, la précarité des contrats. L'enquête ne confirme pas cette précarité. Les emplois sont globalement aussi stables que ceux occupés par l'ensemble des salariés à même CSP, grâce notamment au poids de la fonction publique territoriale. 83% des postes occupés dans les EAJE sont des emplois stables (45% de postes en CDI, 42% de fonctionnaires), contre 86% des postes de l'ensemble des salariés (25% de fonctionnaires, 61% de personnes en CDI). Seuls 13% des emplois sont des contrats à durée indéterminée, 3% des contrats aidés. Par ailleurs, malgré le caractère très féminin de la profession, le taux de temps partiel n'est que peu supérieur à celui

observé dans d'autres secteurs : 34% des professionnels des EAJE sont à temps partiel, contre 29% de l'ensemble des salariés, 34% lorsqu'on se limite aux femmes.

Un des principaux constats de l'étude est que le nombre de vacances de postes est relativement limité : 12% des EAJE déclarent avoir au moins un poste vacant. Les qualifications les plus recherchées sont celles d'EJE (3% des structures déclarent au moins une vacance de poste pour laquelle elles recherchent un EJE), et ceux d'auxiliaires de puériculture (6% des structures concernées).

Cependant, au-delà de cette déclaration relativement limitée de postes vacants, l'analyse du nombre d'ETP présents dans les structures au regard de la réglementation, confirme l'existence de tensions pour le recrutement des professionnels des EAJE. Ainsi :

- 26% des EAJE sont dirigés par des professionnels n'ayant pas les qualifications prévues en première approche dans le code de santé publique, mais des qualifications qui correspondent à des dérogations ;
- 7% des EAJE (hors accueils familiaux) n'ont pas suffisamment de postes d'éducateurs de Jeunes Enfants, tels que définis par le code de santé publique ;
- Dans 12% des structures (hors accueils familiaux), la part des personnes diplômées à titre principal parmi l'ensemble des salariés encadrant les enfants, est inférieure au minimum fixé par décret, de 40% ;
- Dans 21% des structures pour lesquelles le nombre de professionnels présents au regard de la capacité d'accueil a pu être modélisé (soit les crèches mono-accueils, les multi-accueils et les haltes-garderies), il manque au moins 0,6 poste pour être dans la norme de l'ensemble des EAJE ayant répondu au questionnaire, en termes de taux d'encadrement.

Ces constats ont permis d'estimer le nombre de postes manquants, pour que toutes les structures (en limitant l'analyse aux trois types de structure sus mentionnées), aient un effectif suffisant d'EJE et de personnes diplômées à titre principal pour respecter la réglementation, et aient par ailleurs des effectifs salariés correspondant bien à la norme identifiée sur l'ensemble des répondants. Le chiffre estimé qui doit être considéré avec précaution, est de 390 postes, soit, en tenant compte des marges d'erreur liées aux estimations réalisées, entre 7% et 9% des effectifs actuels de personnels. 110 postes devraient être des postes qualifiés à titre principal (soit entre 2% et 4% du nombre de postes qualifiés existant actuellement). Ces postes manquants sont répartis dans environ 26% des EJAÉ concernés par ces simulations.

Cette analyse confirme bien l'image d'un secteur sous tension : il n'y a pas d'importants déficits de postes, ni de très fortes difficultés de recrutement, mais un léger déficit, qui concerne un nombre relativement élevé des structures, et qui peut avoir des conséquences sur leur fonctionnement. En particulier, l'enquête a permis de repérer un certain nombre d'ajustements opérés par les EAJE :

- Dans environ 10% des crèches mono-accueil, des multi-accueils et des haltes-garderies, le nombre de postes est cohérent avec le taux d'occupation réel, et non avec la capacité d'accueil. Les résultats ne permettent cependant pas de savoir si les structures ont ajusté

le personnel à un taux d'occupation faible, ou si ce sont les difficultés de recrutement, qui ont contraint à une sous-occupation de la structure ;

- Dans 18% des EAJE, plus du quart des postes d'éducation des jeunes enfants sont occupés par des salariés dont les qualifications les positionneraient plutôt sur des fonctions plus techniques (et notamment des auxiliaires de puériculture, qui occupent des postes correspondant à des profils d'EJE). Il s'agit notamment de structures dans lesquelles des postes sont manquants, et qui pallient ce manque en sous-qualifiant certains postes ;
- Plus qualitativement, les réponses aux questions ouvertes montrent que certaines structures ont pu diminuer leur agrément (passage sous le seuil de 20 enfants), pour diminuer les contraintes de recrutement. D'autres font référence à des fortes tensions en termes de possibilités de prendre des congés, de temps de travail, d'heures supplémentaires ; le risque de cette organisation est alors qu'elle détériore les conditions de travail, accentue le turn-over et in fine, accentue les difficultés de recrutement.

Ces tensions sont par ailleurs aggravées par le nombre relativement important de salariés en congé longue durée : le tiers des structures a au moins un salarié concerné. Elles sont alors particulièrement nombreuses à fonctionner avec des postes manquants. Les réponses aux questions ouvertes montrent d'ailleurs que pour de nombreux responsables d'établissement, l'amélioration prioritaire pour diminuer les difficultés de recrutement, serait une organisation partagée des remplacements. Pour presque la moitié des structures ayant des postes manquants, au moins un salarié est en congé longue durée.

La formation continue, et la mise en place de VAE, font partie des pistes envisagées pour pallier le manque de personnels formés. Elle n'est pour l'instant que peu effective : 13% des salariés sont concernés, dont 6% en formation non qualifiante, 3% en formation qualifiante et 4%, en VAE. Les qualifications préparées sont celles d'auxiliaires de puériculture, les CAP petite enfance, et les diplômes d'éducateurs de jeunes enfants.

L'enquête montre donc qu'à capacité d'accueil inchangée, il est bien nécessaire d'augmenter le nombre de salariés ayant une qualification du secteur, mais que la hausse nécessaire reste relativement limitée. Une augmentation du nombre de places en accueil collectif, à réglementation inchangée, doit être précédée d'une augmentation proportionnelle (avec une sur-proportionnalité de 8-9% pour tenir compte du déficit actuel), du nombre de personnes qualifiées dans le secteur de la petite enfance. Cette hausse doit cependant s'accompagner d'une réflexion sur la valorisation de la profession, mais surtout sur les possibilités de remplacement des personnes en congé longue durée.

L'étude ne permet pas d'identifier quelles sont les qualifications qui devraient être concernées. Elle montre plutôt un lissage des qualifications « manquantes ». Parmi les postes à créer, environ 30% sont des postes qualifiés à titre principal. Les réponses des responsables de structures sur les postes vacants, et qualitative, aux réponses ouvertes, font référence notamment aux auxiliaires de puériculture et aux EJE. Environ 70% des postes à créer correspondent à un niveau de qualification plus faible, avec une préférence, de la part des directeurs de structure, pour les CAP petite enfance, et, dans une moindre mesure, les titulaires d'un agrément PMI assistante maternelle.

## **Annexe 1 – le questionnaire d'enquête**

**Merci de nous renvoyer ce questionnaire en utilisant l'enveloppe jointe, avant le 25 mars 2011.**

*Pour remplir ce questionnaire, cocher la case correspondant à votre réponse. Merci de ne cocher qu'une case par question, sauf si une consigne précise que plusieurs réponses sont possibles.*

*Si certaines informations sont trop complexes à réunir pour votre structure, vous avez la possibilité d'utiliser les codes « ne sait pas ».*

### Thème 1 – La structure

#### Q 1 Votre structure est

- Une crèche collective mono-accueil
- Une crèche collective multi-accueil
- Une halte-garderie
- Un jardin d'enfants
- Un jardin d'éveil
- Une micro-crèche
- Une crèche familiale (ou service d'accueil familial)
- Une structure expérimentale, précisez quelle structure

#### Q 2 Elle est gérée par

*Plusieurs réponses possibles*

- Une commune ou une intercommunalité
- Une association de parents
- Une autre association
- Un département
- La CAF ou un autre organisme de sécurité sociale
- Un CCAS (centre communal d'action sociale)
- Une administration ou un autre organisme public
- Une entreprise privée
- Autres, précisez \_\_\_\_\_

#### Q 3 Quelle est sa capacité d'accueil ?

*si votre structure offre des places en assistant maternel : y compris les places chez l'assistant maternel*

Nombre de places en fonctionnement au 1<sup>er</sup> février 2011      I \_ I \_ I \_ I

**Si votre structure est multi-accueil, précisez le nombre de places au 1<sup>er</sup> février 2011**

*(y compris les places éventuelles chez l'assistant maternel):*

- en accueil régulier      I \_ I \_ I \_ I
- en accueil occasionnel      I \_ I \_ I \_ I
- en accueil d'urgence      I \_ I \_ I \_ I

#### Q 4 Votre structure accueille-t-elle des enfants handicapés ? Est-ce que

- Cet accueil est prévu, mais il n'y a pas d'enfant handicapé inscrit dans votre structure actuellement
- Vous accueillez des enfants handicapés  
précisez combien I \_ I \_ I
- Votre structure ne prévoit pas l'accueil d'enfant handicapé

#### Q 5 Quel a été en 2010 le taux d'occupation moyen de votre structure ?

*Taux d'occupation calculé selon le modèle CAF*

I \_ I \_ I %

- Vous ne savez pas

### Thème 2 – Les salariés

**Q 6 Au 1<sup>er</sup> février 2011, combien votre structure compte-t-elle de salariés intervenant auprès des enfants, en comptant le directeur et directeur adjoint ?**

*Et donc sans compter le personnel de service, le comptable, ...*

En personnes physiques      I \_ I \_ I

En équivalent temps plein (ETP)      I \_ I \_ I

## Les salariés de la structure au 1<sup>er</sup> février 2011 intervenant auprès des enfants, hors personnels de service et administratifs

**Merci de remplir le tableau suivant, en reportant dans les cases les codes indiqués en annexes, et référencés en première ligne et en suivant les consignes données ci-dessous. La mention « En clair » signifie que le tableau doit contenir l'information précise, sans code prévu. - Remplir une ligne par salarié intervenant auprès des enfants, en vous référant à « l'Annexe : codes pour remplir les tableaux »**

*Ex : dans la colonne « sexe », A2 renvoie à la rubrique A2 de l'annexe. Les lignes du tableau doivent comprendre le code H pour homme ou F pour femme. Dans la colonne « âge », la mention « en clair » signifie que l'âge doit figurer précisément.*

*Dans les colonnes « année d'entrée dans la structure » et « année d'obtention du diplôme », nous souhaiterions disposer de l'année précise. Si vous ne la connaissez pas précisément, vous pouvez utiliser la nomenclature proposée.*

*Dans la colonne « temps de travail », noter le temps de travail en fonction du temps plein (100% pour un plein temps, 50% pour un mi-temps, ...)*

*Dans la colonne diplôme ou qualification, une seule réponse est possible : celle correspondant au niveau le plus élevé obtenu, petite enfance ou équivalence permettant d'exercer dans le secteur. Si une personne est en formation, noter le dernier diplôme ou qualification obtenu, mais ne pas noter le diplôme préparé (en revanche, remplir la colonne est actuellement en démarche de formation).*

*Si le diplôme ou la qualification ne figure pas dans la liste, noter précisément dans la case du tableau le nom du diplôme*

Fonction exercée <b>A1</b>	Âge En clair	Sexe <b>A2</b>	Année d'entrée dans la structure En clair ou <b>A3</b>	Diplôme ou qualification <b>le plus élevé obtenu.</b> Noter un seul code, ou intitulé en clair si n'est pas dans la liste – <b>A4</b>	Année d'obtention de ce diplôme En clair ou <b>A5</b>	Temps de travail En % d'un temps plein En clair	Contrat de travail ou statut <b>A6</b>	Présence dans la structure <b>A7</b>	Est en démarche de formation ou VAE <b>A8</b>	Si en démarche de formation ou VAE, diplôme ou qualification préparée <b>A4</b>
<i>exemple 3</i>	25	F	2009	5	2008	100%	1	1	5	1

*Les professionnels dans les établissements et services d'accueil collectif de jeunes enfants – CRÉDOC / DGCS*

Fonction exercée <b>A1</b>	Âge En clair	Sexe <b>A2</b>	Année d'entrée dans la structure En clair ou <b>A3</b>	Diplôme ou qualification <b>le plus élevé obtenu.</b> Noter un seul code, ou intitulé en clair si n'est pas dans la liste – <b>A4</b>	Année d'obtention de ce diplôme En clair ou <b>A5</b>	Temps de travail En % d'un temps plein En clair	Contrat de travail ou statut <b>A6</b>	Présence dans la structure <b>A7</b>	Est en démarche de formation ou VAE <b>A8</b>	Si en démarche de formation ou VAE, diplôme ou qualification préparée <b>A4</b>

**Q 7 Certains de ces salariés possèdent-ils des diplômes ou des qualifications pour travailler avec les enfants handicapés ?**

- Oui
- Non
- Vous ne savez pas

**Q 8 Si oui, quelles sont ces qualifications?**

-----  
 -----  
 -----  
 -----

---

**Thème 3 - Les postes vacants**

---

**Q 9 Actuellement, dans votre structure, y a-t-il des postes vacants (y compris des congés de longue durée non remplacés) ?**

- Oui  
**Précisez combien** I\_\_I\_\_I
- Non

**Q 10 En cas de vacances de postes, merci de compléter le tableau suivant**

*Mêmes consignes que pour le tableau précédent. Si plus de 3 vacances de poste, compléter ce tableau pour les postes ayant la vacance la plus ancienne*

	<b>Depuis combien de temps est-il vacant ?</b> <i>En clair en nombre de mois, ou A9</i>	<b>À quelle fonction correspond-il ?</b>  <b>A1</b>	<b>Quel niveau de diplôme ou de qualification recherchez-vous ? ?</b> <i>Plusieurs réponses possibles</i> <b>A4</b>
1 <sup>er</sup>			
2 <sup>ème</sup>			
3 <sup>ème</sup>			

**Q 11 Comment expliquez-vous ces difficultés de recrutement ? Est-ce principalement parce que**

**3 réponses possibles**

- Le poste n'est pas suffisamment rémunéré au regard du profil que vous recherchez
- Il manque de personnes diplômées dans votre région sur ces profils
- La position géographique de votre structure n'est pas attractive
- Les horaires ne sont pas attractifs
- Le métier ne propose pas assez de possibilités d'évolution
- Autres, précisez \_\_\_\_\_  
 -----  
 -----

---

**Pour finir**

---

**Q 12 Finalement, quelles propositions feriez-vous pour faciliter le recrutement et la gestion du personnel dans les établissements d'accueil des jeunes enfants ?**

-----  
 -----  
 -----



## Annexe : codes pour remplir les tableaux

### A1 Fonction exercée

**Remarque : coder ici la fonction réelle de la personne, indépendamment de son niveau de formation.**

- 1- responsable d'établissement
- 2-responsable adjoint
- 3 - responsable d'un groupe de professionnels
- 4 - fonction d'éducation de jeunes enfants : responsabilités pédagogiques d'un groupe d'enfant, relations aux parents, ...
- 5 - agents de crèche (hors personnel de service), ou intervenant auprès des enfants: accueil de l'enfant, soins aux enfants, ...
- 6 - autre, **précisez en clair dans le tableau**

<b>Le code A1, fonction exercée, repère la fonction et non le diplôme.</b>
--

### A2 Sexe

- H - Homme
- F - Femme

### A3 Année d'entrée dans la structure

**L'année précisez si possible, si vous ne la connaissez pas, noter un des codes suivants**

- 1 - avant 1990
- 2 - entre 1990 et 1995
- 3 - entre 1996 et 2000
- 4 - entre 2001 et 2003
- 5 - entre 2004 et 2006
- 6 - entre 2007 et 2008
- 7 - 2009
- 8 - 2010
- 9 - ne sait pas

### A4 Diplôme ou qualification

**Permettant d'exercer dans le domaine de la petite enfance**

- 1 - médecin
- 2 - infirmière puéricultrice diplômée d'État
- 3 - sage femme
- 4 - Infirmière Diplômée d'État
- 5 - éducateur de jeunes enfants
- 6 - éducateur spécialisé
- 7 - assistant de service social
- 8 - conseillères en économie sociale familiale
- 9 - psychomotricien
- 10 - DESS ou Master II de psychologie
- 11 - professeur des écoles
- 12 - TISF
- 13 - BEATEP / BPJEPS
- 14 - auxiliaire de puériculture
- 15 - CAP petite enfance
- 16 - BEP carrières sanitaires et sociales
- 17 - BEPA service aux personnes
- 18 CAFAD, auxiliaire de vie sociale (DEAVS), MC aide à domicile
- 19 - ADV (assistant de vie), ADVF (assistant de vie aux familles)
- 20 - titulaire d'un agrément PMI assistant maternel
- 21 - aucun diplôme ou qualification, avec au moins 3 ans d'expérience
- 22 - aucun diplôme ou qualification, moins de 3 ans d'expérience
- 23 -autre, **précisez en clair dans le tableau**
- 24 - vous ne savez pas

**A5 Année d'obtention du diplôme**

Fournir l'année précise si possible. Si vous ne la connaissez pas, noter un des codes correspondant

- 1 avant 1990
- 2 entre 1990 et 1995
- 3 – entre 1996 et 2000
- 4 – entre 2001 et 2003
- 5- entre 2004 et 2006
- 6 entre 2007 et 2008
- 7 2009
- 8 2010
- 9 vous ne savez pas

**A6 Contrat de travail ou statut**

- 1 - CDI
- 2 - CDD
- 3 - contrat aidé
- 4 - contrat de professionnalisation
- 5 – contrat d'apprentissage
- 6 - intérim
- 7 – fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire
- 8 – vous ne savez pas

**A7 Présence dans la structure**

- 1 - oui ou en congés de courte durée (vacances, congé maladie de courte durée)
- 2 - en congé maternité
- 3 - en congé parental
- 4 - en congé formation
- 5 - en congé maladie de longue durée (plus de 3 mois)
- 6 – autre congé, ou vous ne savez pas de quel congé il s'agit

**A8 est actuellement dans une démarche de formation ou de VAE en lien avec la petite enfance**

- 1 - Oui, en démarche de VAE
- 2 - Oui, formation qualifiante
- 3 - Oui, formation non qualifiante
- 4 - Non, n'est pas en formation
- 5 - vous ne savez pas

**A9 Durée de vacance du poste**

En nombre de mois précis si possible, noter 0 si moins d'un mois, par défaut :

- A – moins d'un mois
- B – de 1 mois à moins de trois mois
- C – de trois mois à moins de 6 mois
- D – de 6 mois à moins de 12 mois
- E -de 12 mois à moins de 24 mois
- F – 24 mois ou plus
- G – vous ne savez pas

## Annexe 2 – la constitution de l'échantillon

L'échantillon a été réalisé par :

- tirage aléatoire de 2500 EAJE, parmi les 10333 structures répertoriées par la CNAF
- envoi d'un questionnaire auto-administré à ces 2500 établissements
- 452 structures ont renvoyé spontanément le questionnaire
- Les structures n'ayant pas renvoyé le questionnaire ont été relancées de manière ciblée : les types de structures sous-représentées en termes de nature de la structure et du gestionnaire, ainsi que de nombre de places, l'ont été en priorité ;
- 727 questionnaires remplis ont été obtenus après relance

- L'échantillon a été redressé pour obtenir un échantillon représentatif des 10333 structures du fichier initial. Les variables de redressement utilisées sont les suivantes :

La taille d'agglomération

	Non redressé		Redressé (recherché)	
	Eff.	%	Eff.	%
rural	109	15%	84	12%
moins de 10 000	110	15%	84	12%
de 10 000 à moins de 50 000	103	14%	77	11%
de 50 000 à moins de 200 000	106	15%	92	13%
plus de 200 000	194	27%	195	27%
paris	89	13%	179	25%
<b>Total</b>	<b>711</b>	<b>100%</b>	<b>711</b>	<b>100%</b>

La région, regroupée en ZEAT

	Non redressé		Redressé (recherché)	
	Eff.	%	Eff.	%
Région parisienne	97	13%	193	27%
Bassin Parisien	119	16%	102	14%
Nord	26	4%	33	5%
Est	54	7%	45	6%
Ouest	88	12%	75	10%
Sud-Ouest	102	14%	78	11%
Centre Est	121	17%	99	14%
Méditerranée	119	16%	102	14%
<b>Total</b>	<b>711</b>	<b>100%</b>	<b>726</b>	<b>100%</b>

Le type de structure (variable issue du fichier, il y a parfois des différences entre l'enregistrement administratif et le déclaratif)

	Non redressé		Redressé (recherché)	
	Eff.	%	Eff.	%
Crèche collective	120	17%	136	19%
-Crèches familiales	45	6%	53	7%
Halte-garderie	127	18%	138	19%
-Multi-accueil	398	56%	365	51%
Autres	24	3%	22	3%
<b>Total</b>	<b>714</b>	<b>100%</b>	<b>714</b>	<b>100%</b>

La nature du gestionnaire

	Non redressé		Redressé (recherché)	
	Eff.	%	Eff.	%
Association	252	35%	233	33%
Collectivités locales	387	54%	395	55%
Autres	76	11%	85	12%
<b>Total</b>	<b>715</b>	<b>100%</b>	<b>715</b>	<b>100%</b>

La taille de la structure (nombre de places)

	Non redressé		Redressé (recherché)	
	Eff.	%	Eff.	%
-1 de 0 à 15	143	20%	130	18%
-2 de 16 à 20	195	27%	189	26%
-3 de 21 à 30	144	20%	137	19%
-4 de 31 à 50	133	19%	129	18%
-5 plus de 50	99	14%	129	18%
<b>Total</b>	<b>715</b>	<b>100%</b>	<b>714</b>	<b>100%</b>