

Avril 2006

Les salariés de la petite enfance dans les centres sociaux, les établissements d'accueil petite enfance et les associations de développement social local.



# **OBSERVATOIRE**

EMPLOI  
FORMATION



BRANCHE PROFESSIONNELLE DES CENTRES SOCIAUX, SOCIO-CULTURELS ET DES ASSOCIATIONS DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL

SOMMAIRE
----------

<b>I ère PARTIE : BILAN QUANTITATIF .....</b>	<b>4</b>
<b>Les établissements d'accueil petite enfance .....</b>	<b>4</b>
I. Recensement .....	4
II. Disparités régionales .....	5
<b>Les professionnels de la petite enfance.....</b>	<b>7</b>
I. Quels postes occupent les professionnels de la petite enfance dans la branche ? .....	7
II. Qui sont les salariés de la petite enfance ?.....	11
III. Rémunération .....	14
<b>La formation petite enfance dans notre branche .....</b>	<b>15</b>
 <b>II ème PARTIE : COMPLÉMENTS QUALITATIFS.....</b>	<b>17</b>
<b>Les modes de gestion.....</b>	<b>17</b>
<b>Conditions d'agrément et de suivis des établissements d'accueil petite     enfance .....</b>	<b>17</b>
<b>Métiers et statut.....</b>	<b>18</b>
I. Les différentes catégories de professionnels habilités à intervenir dans les établissements et services d'accueil de la petite enfance .....	18
II. Les principaux métiers.....	19
III. Les personnes habilitées à exercer des fonctions de direction dans les établissements et services d'accueil de la petite enfance.....	20
IV. Statut des professionnels dans le secteur privé à but non lucratif.....	21
<b>Présentation des diplômes menant au secteur petite enfance.....</b>	<b>21</b>
I. Les puéricultrices .....	21
II. Les éducateurs de jeunes enfants.....	21
III. Les auxiliaires de puériculture .....	22
IV. Les autres formations existantes du secteur de la petite enfance .....	22
 <b>ANNEXE 1 : les emplois dans les crèches.....</b>	<b>23</b>
<b>ANNEXE 2 : Répartition des emplois repères selon le détail des postes.....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXE 3 : les difficultés de recrutement .....</b>	<b>25</b>

L'entrée progressive de l'ACEPP<sup>1</sup> et de ses adhérents dans la convention collective des Centres sociaux et des associations de développement social local devrait accroître de manière significative le nombre de crèches parentales dans la branche. Elles ne représentent pour le moment que 3% des adhérents à la CCN.

Les crèches parentales, désormais appelées " établissements à gestion parentale ", relèvent d'une gestion associative dans laquelle les parents usagers sont majoritaires et prennent en charge à tour de rôle des enfants de moins de 3 ans. Elles ne peuvent accueillir plus de vingt enfants (25 par dérogation). Un professionnel qualifié doit être présent en permanence aux côtés des parents.

Afin d'accompagner l'arrivée de ces nouveaux adhérents à la branche, l'Observatoire propose de dresser un bilan de l'offre d'accueil petite enfance (offre globale et offre parmi les associations de notre branche), de cerner les professionnels du secteur et d'observer leur niveau de formation.

La première partie de cette étude dressera un **bilan quantitatif** de l'emploi et de la formation dans le secteur petite enfance de la branche des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance et des associations de développement social local. La seconde partie fournira des **compléments qualitatifs** sur l'offre d'établissements d'accueil des enfants de moins de trois ans en France. Le plupart des éléments proviennent d'un rapport, rédigé sous la présidence de Marie-Claude Petit, « Les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif » remis au Ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées et au Ministre délégué à la famille en 2003. Ce rapport propose également certaines préconisations, mises en annexe de cette étude, pour résorber le problème des difficultés de recrutement dans ce secteur.

---

<sup>1</sup> Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels créé il y a une vingtaine d'années.

## lère PARTIE : BILAN QUANTITATIF

### *Les établissements d'accueil petite enfance*

#### I. Recensement

##### 1. Cadrage petite enfance toutes branches confondues

En 2004, sur l'ensemble de la France métropolitaine, 704 établissements en gestion parentale ont été comptabilisés sur un total de 8636 structures d'accueil collectif en petite enfance (soit 8%).

Nombre d'établissements d'accueil collectif et de crèches familiales de 2000 à 2004

	Nombre d'établissements			Taux de croissance (%)	Taux de croissance annuel moyen (%)
	2000	2002	2004	2003/2004	2000/2004
<b>STRUCTURES MONO-ACCUEIL</b>					
<b>Crèches collectives:</b>	2 735	2 539	2 407	-5,5	-3,1
De quartier	2 227	2 078	2 005	-5,2	0,7
De personnel	246	220	207	-1,0	-1,1
Parentales	262	241	195	-13,3	-3,7
<b>Haltes-garderies:</b>	3 212	2 929	2 725	-6,4	-4,0
Traditionnelles	2 998	2 715	2 571	-5,2	-3,8
Parentales	214	214	154	-23,1	-7,9
<b>Jardins d'enfants</b>	274	217	198	-4,3	-7,8
<b>STRUCTURES MULTI-ACCUEIL</b>	1 778	2 420	3 306	19,4	16,8
Traditionnelles	1 321	1 765	2 679	27,4	19,3
Parentales	457	430	355	-13,6	-6,1
Collectives / familiales		225	272	6,7	
<b>TOTAL ACCUEIL COLLECTIF</b>	8 000	8 105	8 636	2,4	1,9
<b>CRECHES FAMILIALES</b>					
(y compris collectives / familles)	1 092	1 161	1 172	0,5	1,8

Source : enquête PMI, Drees.

Mais les associations n'interviennent pas uniquement dans le mode de gestion parentale. Ainsi, 19% des crèches de quartier sont gérées par des associations, 30% des haltes-garderies traditionnelles (non parentales) et 44% des établissements multi-accueil traditionnels<sup>2</sup>.

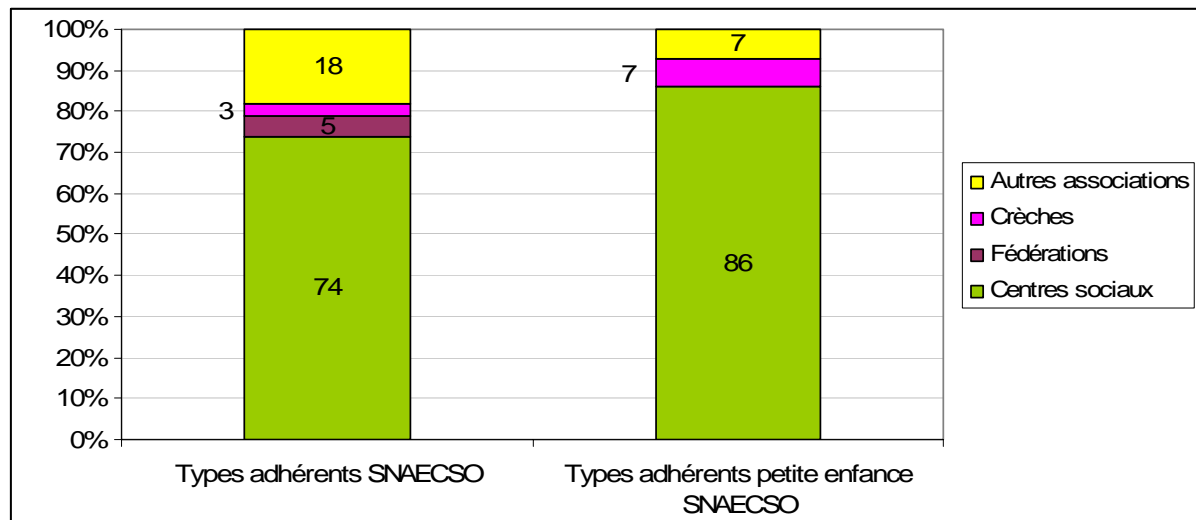
Au total, en tenant compte également des établissements en gestion parentale, ce sont plus de 3 000 établissements qui sont gérés par des associations à but non lucratif. Ils représentent ainsi un tiers des établissements qui accueillent des enfants âgés de moins de 3 ans.

<sup>2</sup> Source : DREES, *Etudes et résultats*, n°446, décembre 2005.

## 2. Cadrage petite enfance dans la branche des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance, et des associations de développement social local

En ce qui concerne notre branche (liée à la CCN du 4 juin 1983), parmi les 450 structures ayant retourné leur formulaire statistique, seul 1/3 employait des salariés de la petite enfance (auxiliaire petite enfance, éducateurs de jeunes enfants, animatrices petite enfance, aide auxiliaire, ...).

Il s'agit à 86% de centres sociaux, à 7% de crèches et à 7% d'autres associations (aucun salarié de la petite enfance ne travaille dans les fédérations de centres sociaux).



Les crèches, qui ne représentent que 3% de l'ensemble des structures, sont surreprésentées parmi les structures qui emploient ce type de salariés: ce qui n'est pas étonnant puisque le secteur de la petite enfance constitue l'essentiel de leur activité.

Les autres associations sont à l'inverse sous représentées : elles représentent 18% de l'ensemble des structures, mais seulement 7% de celles qui emploient des salariés du secteur petite enfance (seulement 12% d'entre elles développent une activité dans ce secteur). **Quant aux centres sociaux, 40% emploient des salariés du secteur petite enfance.**

## II. Disparités régionales

**Il existe de fortes inégalités régionales dans le type d'offre d'accueil des jeunes enfants, tant dans la branche des centres sociaux que parmi l'ensemble du secteur de la petite enfance.**

Les taux d'équipement en accueil collectif (crèches traditionnelles, parentales, haltes-garderies, ...) les plus élevés (plus de 10 places d'accueil collectif pour 100 enfants de moins de trois ans) se trouvent à Paris, dans les Hauts de Seine, le Finistère, en bordure de la Méditerranée, en Rhône-Alpes et en Midi-Pyrénées. A l'inverse, cinq départements, plutôt dans la moitié Nord de la France, ont des taux d'équipement faibles : Pas-de-Calais, Somme, Aisne, Ardenne, et Meuse.

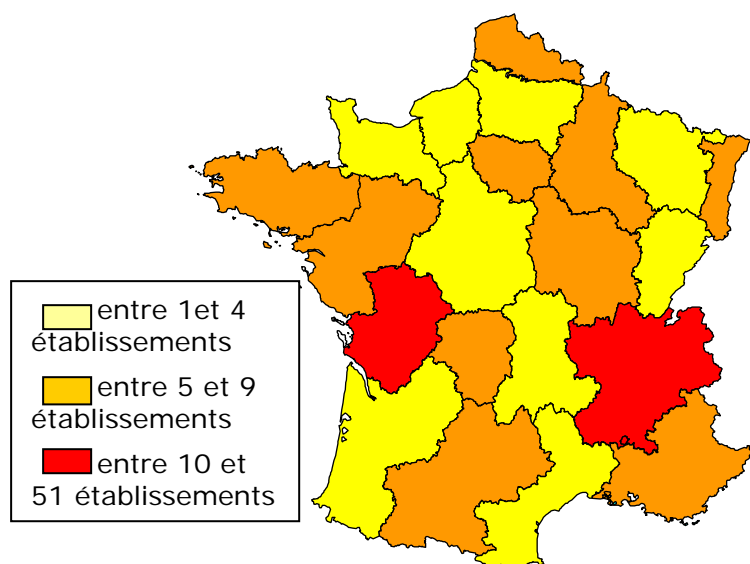
On observe également dans la branche des centres sociaux de fortes variations de la part que les associations employeurs du secteur de la petite enfance occupent dans le tissu associatif des régions.

Les régions qui détiennent le plus d'associations employant des professionnels de la petite enfance (Rhône-Alpes et Poitou-Charentes : cf. cartes suivantes) sont également celles qui disposent d'une offre importante d'associations (la région Rhône-Alpes regroupe à elle seule 18% des centres sociaux, crèches et autres associations de notre branche).

Lorsqu'on étudie la part que ces associations représentent dans les régions, on constate qu'il n'y a pas de lien entre la taille de région (en terme d'associations) et l'emploi de professionnels de la petite enfance. Même si l'offre en Rhône-Alpes reste importante, des régions telles que PACA ou Ile-de-France, où les associations de notre branche sont fortement présentes<sup>3</sup>, emploient peu de salariés de la petite enfance. En effet, seulement 17% des associations de PACA et 21% des associations d'Ile-de-France sont employeurs dans ce secteur, contre 53% en Rhône-Alpes.

Le lien n'existe pas non plus avec la taille des régions en terme d'habitants : bien que la région Rhône Alpes soit la deuxième région plus importante avec 5,9 millions d'habitants, la région Poitou Charente ne compte que 1,7 millions d'habitants (et se place ainsi à la quinzième position en terme de population).

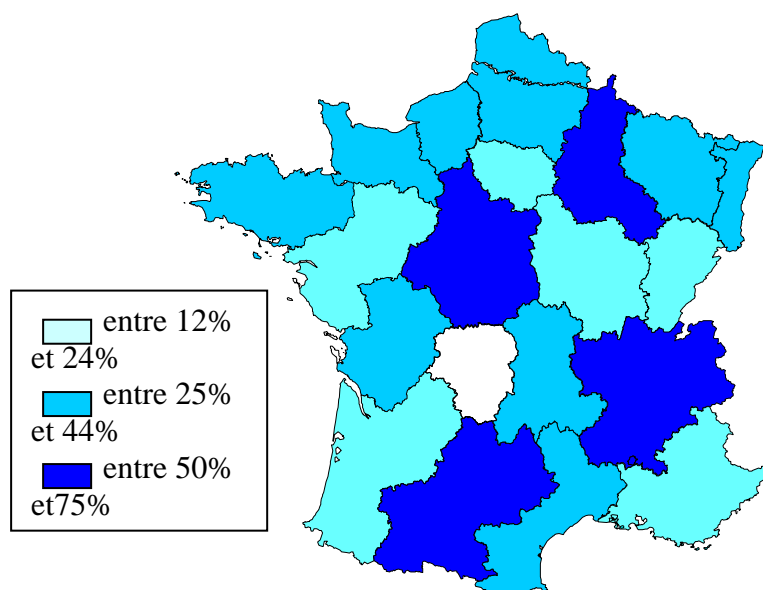
### Répartitions géographiques des associations employeurs petite enfance



Cette carte indique comment les 152 associations de la base SNAEC SO qui emploient des salariés du secteur de la petite enfance se répartissent sur le territoire métropolitain.

Ce sont les régions Rhône-Alpes et Poitou-Charentes les plus fournies en associations employeurs de salariés du secteur petite enfance : 1/3 de ces associations se trouvent uniquement dans la région Rhône-Alpes).

### Part des associations employeurs petite enfance



Cette deuxième carte indique la part que représentent les associations employeurs de salariés du secteur petite enfance parmi l'ensemble des associations adhérentes de la région.

On retrouve la région Rhône-Alpes, pour laquelle ces structures représentent 53% des associations de la région, et le Midi-Pyrénées dont 65% des associations emploient des salariés du secteur de la petite enfance.

*Note : Impossibilité de réaliser des estimations pour le Limousin, car aucune association n'a retourné le bordereau du SNAEC SO.*

<sup>3</sup> 13% des associations de la branche sont installés en PACA et 11% en Ile-de-France.

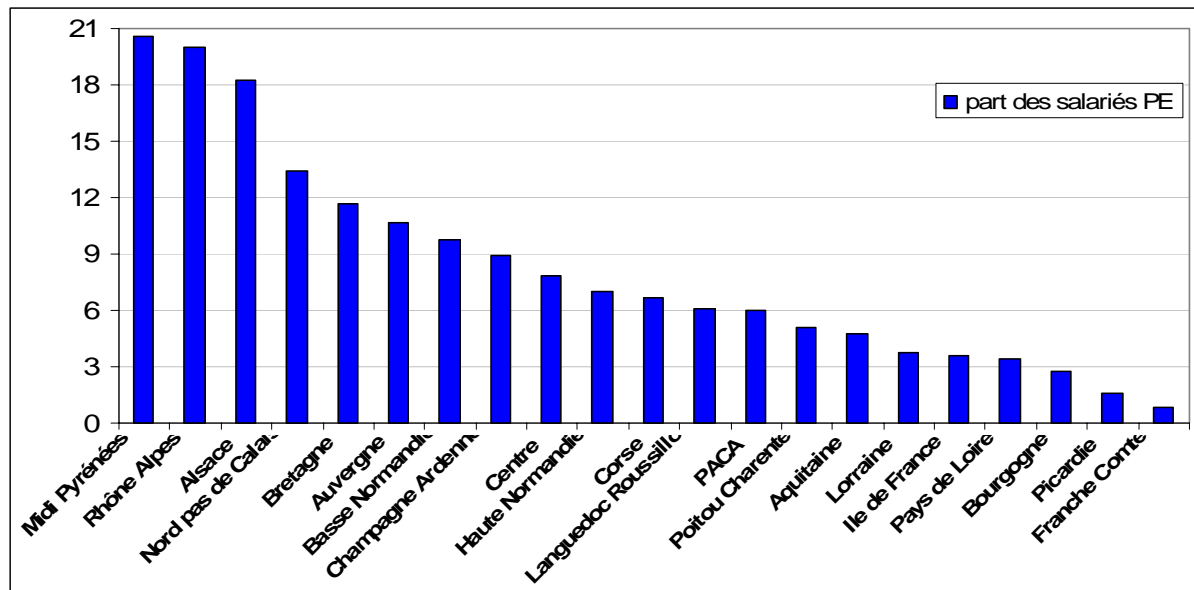
## Les professionnels de la petite enfance

Si on résonne maintenant en terme d'effectif salarié<sup>4</sup>, on observe que les salariés de la petite enfance représentent 10% des salariés de la branche (soit plus de 3 000 salariés) : ils constituent 83% des salariés des crèches, 9% des salariés des centres sociaux et 6% des salariés des autres associations.

Les salariés des crèches et ceux des autres types d'associations ne seront pas dissociés. En effet, les professionnels de la petite enfance de notre branche ne sont que 14% à travailler en crèche (82% en centres sociaux et 4% dans les autres associations).

Les disparités régionales se retrouvent également en terme d'effectif salarié.

### Part des salariés de la petite enfance parmi l'ensemble des salariés de la région (en %)



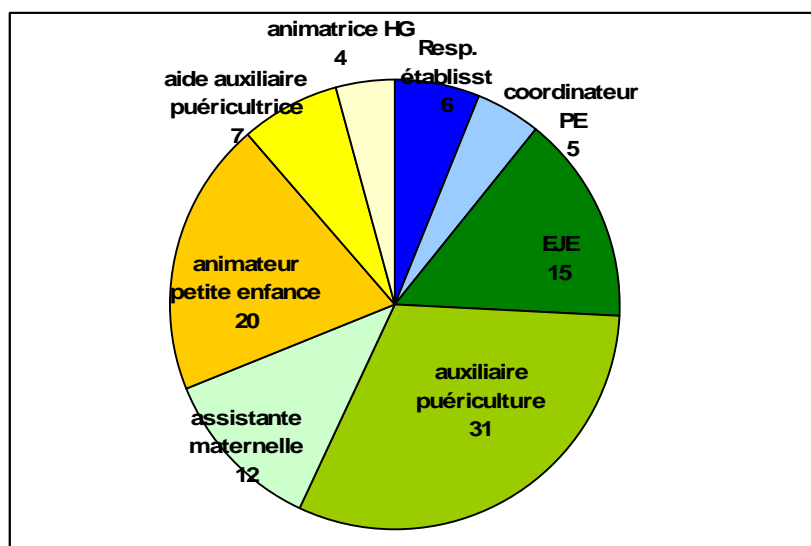
## I. Quels postes occupent les professionnels de la petite enfance dans la branche ?

### Avertissement

Nous observerons dans cette partie tous les salariés travaillant auprès des enfants de moins de trois ans qu'ils soient employés par une crèche, un centre social ou un autre type d'association. On ne tient pas compte ici des salariés qui participent au fonctionnement de l'établissement sans travailler auprès des enfants (comptable, personnel de service, ...). En effet, il n'y a que dans les crèches que nous avons l'assurance que ces salariés travaillent pour le secteur petite enfance : dans les centres sociaux, nous ne pouvons pas savoir quelle part d'entre eux est affecté à ce secteur (les résultats concernant uniquement les crèches se trouvent en annexe 1 de ce document).

<sup>4</sup> Nous avons ôté de notre population les salariés en CDD des CLSH et de l'annexe 4.

Répartition des salariés du secteur de la petite enfance selon l'intitulé du poste (en %)



Le secteur de la petite enfance est composé principalement des auxiliaires puéricultrices (1/3 des salariés du secteur), des animateurs petite enfance (20%), des éducateurs de jeunes enfants (15%) et des assistantes maternelles (12%).

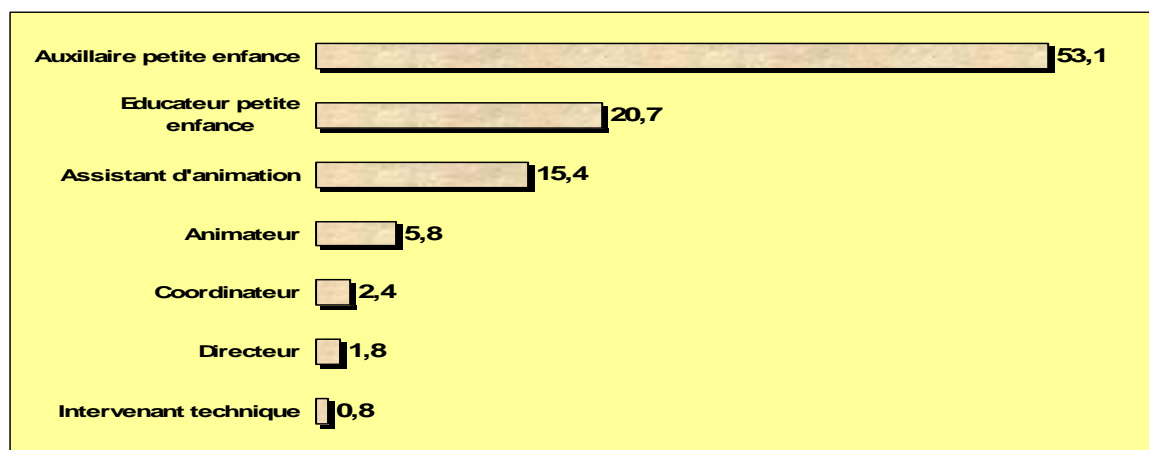
On estime à plus de 3000, le nombre de salariés du secteur petite enfance dans notre branche.

Les puéricultrices (très présentes en crèches collectives ou familiales) sont quasiment absentes de la branche. Deux éléments peuvent être mis en avant pour expliquer ce phénomène :

- le premier est de l'ordre de la culture professionnelle du secteur. En effet, les professionnels de la Petite Enfance sont essentiellement issus de deux filières de formation : la filière sanitaire et sociale avec ses diplômes de Puéricultrice et d'auxiliaire de puériculture, et la filière « éducative » avec les Educateurs de Jeunes Enfants.  
On retrouve cette dualité au niveau des lieux d'accueil. Certains sont issus d'une démarche médico-sociale : crèches collectives municipales, départementales, CAF... avec un personnel composé de puéricultrice et d'auxiliaires de puériculture.  
Les autres, crèches associatives, notamment parentales, nées très souvent d'une réflexion éducative et pédagogique avec un personnel d'éducateurs et d'assistants Petite Enfance.
- Le second, d'ordre réglementaire vient renforcer cet état de fait. Ainsi, le diplôme de puéricultrice est-il requis pour diriger une crèche collective ou familiale. Même si certaines conditions ouvrent droits à dérogation, les puéricultrices restent très majoritaires dans le secteur.  
En crèche associative, à gestion parentale, de moins de 20 enfants, le diplôme d'EJE permet d'occuper le poste de direction appelé d'ailleurs « responsable technique ».

Un troisième élément peut aussi être avancé, d'ordre économique cette fois-ci. Les financements propres aux crèches parentales ou associatives ne sont pas les mêmes que ceux des crèches collectives. Ils ne permettent pas facilement d'offrir à des puéricultrices un niveau de salaires équivalent à ce qu'elles peuvent trouver ailleurs. Cet élément ne contribue donc pas à attirer les professions traditionnellement peu présentes dans la branche.



Répartition des salariés du secteur de la petite enfance selon l'emploi repère (en %)

Plus de la moitié des salariés du secteur petite enfance sont rattachés à l'emploi repère « Auxiliaire petite enfance ». Cet emploi repère est composé<sup>5</sup> à 54% d'auxiliaires puéricultrices, à 20% d'assistantes maternelles, et à 16% d'animateurs petite enfance. L'emploi repère « EJE » est quant à lui composé à 70% d'éducateurs jeunes enfants, à 15% de responsable d'association et à 8% de coordinateurs petite enfance.

On remarque que seulement 2% des salariés sont rattachés à l'emploi repère « directeur » alors que les responsables d'établissement représentent 5% des salariés travaillant auprès des enfants de moins de 3 ans.

**Cette remarque est à rapprocher de celle citée plus haut : les EJE responsables d'établissements en crèche parentale sont appelés responsables techniques.** Les termes de directeurs ou direction sont peu usités.

De plus, la capacité des structures, souvent limitée, oblige à des définitions de poste de responsables laissant une large place au rôle pédagogique auprès des enfants. L'emploi repère E.J.E. garde ainsi tout son sens.

Répartition des salariés selon le poste et l'emploi repère (en %)

Postes	Emplois repères							Total
	Directeur	Coordinateur	Animateur	Assistant d'animation	Intervenant technique	Auxiliaire petite enfance	Educateur petite enfance	
Responsable établissement	31	12	6			1	50	100
Coordinateur petite enfance		33	33				35	100
Animateur petite enfance			15	37	3	42	2	100
EJE		1	3		1		95	100
Auxiliaire puéricultrice			1	1		95	3	100
Aide auxiliaire				65	1	34		100
Assistante maternelle				13		87		100
Animateur HG			8	33		59		100
Total	2	2	6	15	1	53	21	100

<sup>5</sup> La répartition de chaque emploi repère selon le détail des postes se trouve en annexe 2 de ce document

**Le tableau précédent illustre bien ce phénomène : seulement 1/3 des directeurs est rattaché à l'emploi repère « directeurs » alors que la moitié est rattachée à l'emploi repère « EJE ».**

Ce dernier correspond effectivement mieux à la définition de poste (niveau de responsabilité, d'incidence sur le projet, niveau de formation, ...) et au salaire.

D'autant qu'une partie des tâches relevant habituellement du poste de « directeur » sont souvent partiellement prises en charge. Dans les centres sociaux, le responsable de la halte-garderie ou du service petite enfance agit sous la responsabilité du directeur du centre social. Dans les crèches parentales, la fonction « direction » est assurée par le conseil d'administration.

Le même tableau avec les pourcentages en colonne se trouve en annexe 2 du document.

## II. Qui sont les salariés de la petite enfance ?

### 1. Caractéristiques sociodémographiques

98% des salariés du secteur de la petite enfance sont des femmes. Elles sont âgées en moyenne de 37 ans.

Les 2% d'hommes présents dans notre base de données sont à 40% animateurs petite enfance, alors que ce poste ne représente que 20% des postes féminins de ce secteur.

#### Age moyen des salariés du secteur de la petite enfance selon l'intitulé du poste

Intitulés du poste	Age moyen	Médiane <sup>6</sup>	1er quartile <sup>7</sup>
Assistante maternelle	43,2	45	37
Coordinateur petite enfance	40,8	38	32
Responsable d'établissement	40,3	39	35
EJE	36,9	35	29
Auxiliaire puériculture	35,5	34	28
Animatrice HG	34,6	35	25
Aide auxiliaire puéricultrice	34,2	33	25
Animateur petite enfance	32,6	32	25
Ensemble	36,6	34	26

Lecture : les assistantes maternelles sont âgées en moyenne de 43 ans, la moitié d'entre elles à moins de 45 ans, et un quart à moins de 37 ans.

Les âges moyens s'étalent de 33 ans pour les animateurs petite enfance à 43 ans pour les assistantes maternelles.

Les hommes du secteur petite enfance sont plus jeunes que les femmes : ils ont en moyenne 31 ans contre 37 ans pour les femmes.

Les responsables des établissements sont en moyenne plus jeunes que les assistantes maternelles. Ces dernières entrent à ce poste aux mêmes âges que les directeurs (10% des assistantes maternelles ont moins de 28 ans, et 10% des directeurs ont moins de 30 ans), mais en sortent plus tard (10% des directeurs ont plus de 51 ans alors que 10% des assistantes maternelles ont plus de 56 ans).

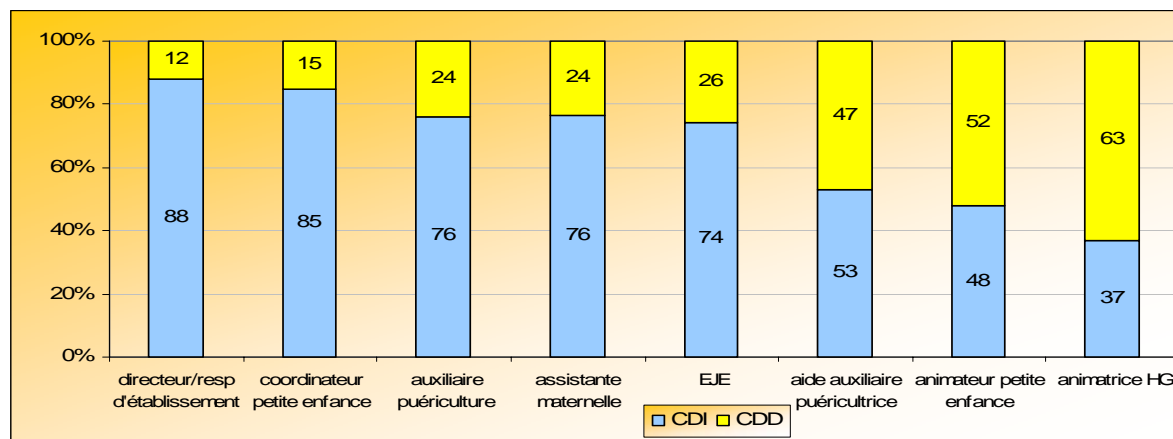
**Il semble qu'il n'y ait pas de promotions possibles pour les assistantes maternelles**, tandis que les responsables de secteur ou d'établissement petite enfance disposent de passerelles vers d'autres postes (dans notre branche, ou vers d'autres branches). En effet, les assistantes maternelles reçoivent une formation pour garder les enfants à leur domicile. Elles sont donc engagées dans les crèches en tant que personnel non qualifié. **Afin d'avoir leur place dans un établissement collectif, elles pourraient bénéficier d'un parcours qualifiant (par exemple, un CAP petite enfance, puis diplôme d'auxiliaire puéricultrice).**

<sup>6</sup> la médiane sépare une population en deux parties égales.

<sup>7</sup> le premier quartile sépare un quart de la population des trois autres quarts.

## 2. Types de contrats

### Répartition des salariés de la petite enfance selon le type de contrat et le poste (en %)

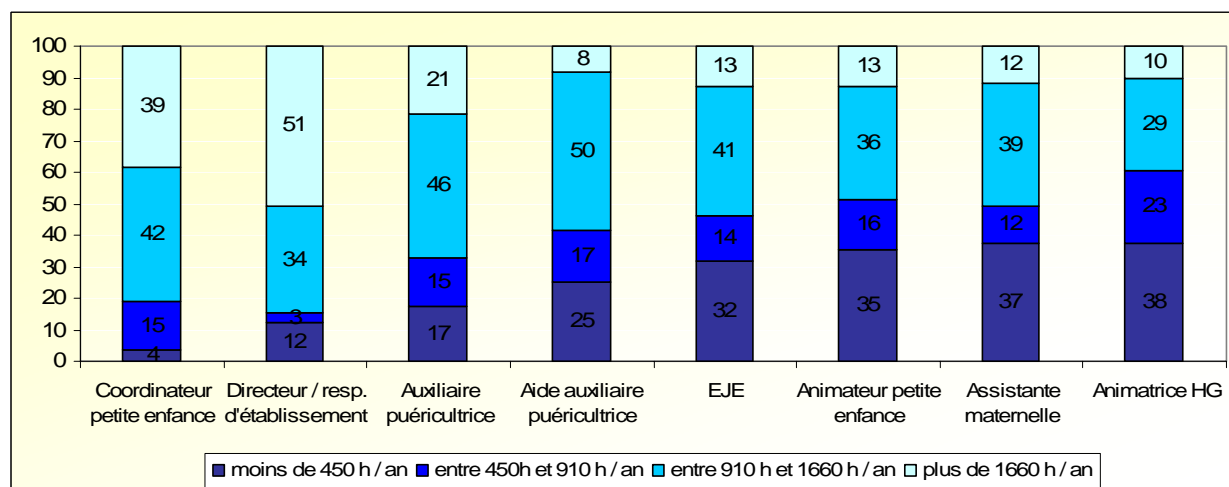


**68% des salariés de la petite enfance sont en CDI** (contre 52% des autres salariés de la branche).

Les responsables (qu'ils soient directeurs ou coordinateurs) sont à plus de 85% embauchés en CDI. Les spécialistes de la petite enfance (auxiliaires, assistantes maternelles, ou EJE) sont pour les  $\frac{3}{4}$  embauchés en CDI. Enfin, les salariés qui ont davantage un rôle d'aide sont plus souvent embauchés en CDD.

L'importance du CDI peut s'expliquer par le fait que le nombre de places d'accueil est prédéfini. Il n'y a aucun flux important qui survient en cours d'année : le nombre de professionnels est donc également connu à l'avance, et le recours aux CDD est donc plus rare que dans les centres sociaux.

### Répartition des salariés du secteur de la petite enfance selon le temps de travail et l'intitulé du poste (en %)



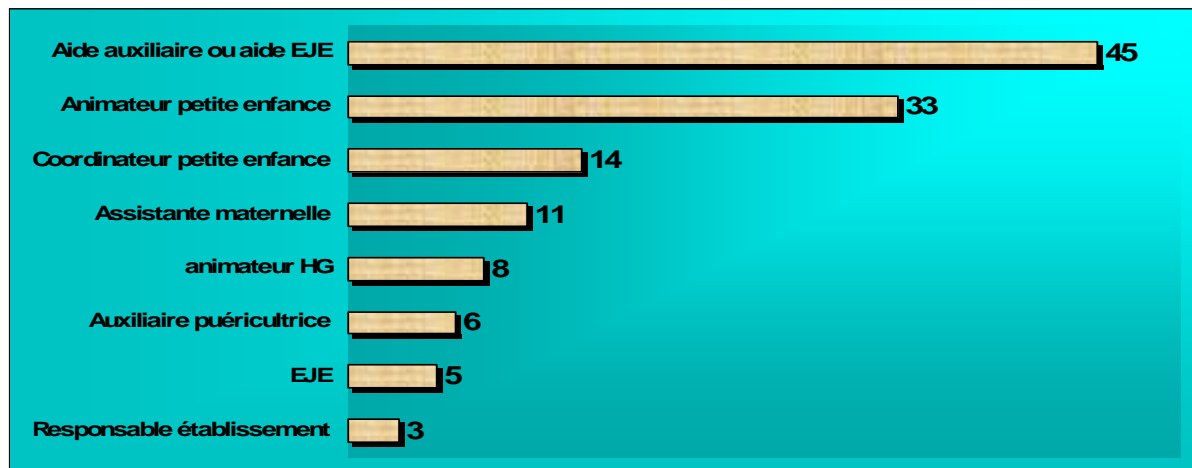
**Les salariés de la petite enfance travaillent également davantage à temps plein que les autres salariés de la branche (36% contre 29%).**

Cette fois, la technicité de l'emploi n'a pas de lien avec le temps de travail, puisque les EJE ne sont que 30% à travailler à temps plein. Même les responsables de structures ne sont que la moitié à travailler à temps plein.

Les assistantes maternelles sont 70% à travailler à temps plein contre seulement 33% des auxiliaires puéricultrices.

Le temps de travail partiel est souvent choisi par le salarié et non imposé par l'employeur. Les journées d'accueil sont longues, et permettent donc aux salariés, s'ils le désirent, de travailler, par exemple 4 jours par semaine, et d'avoir moins souvent recours à du temps partiel.

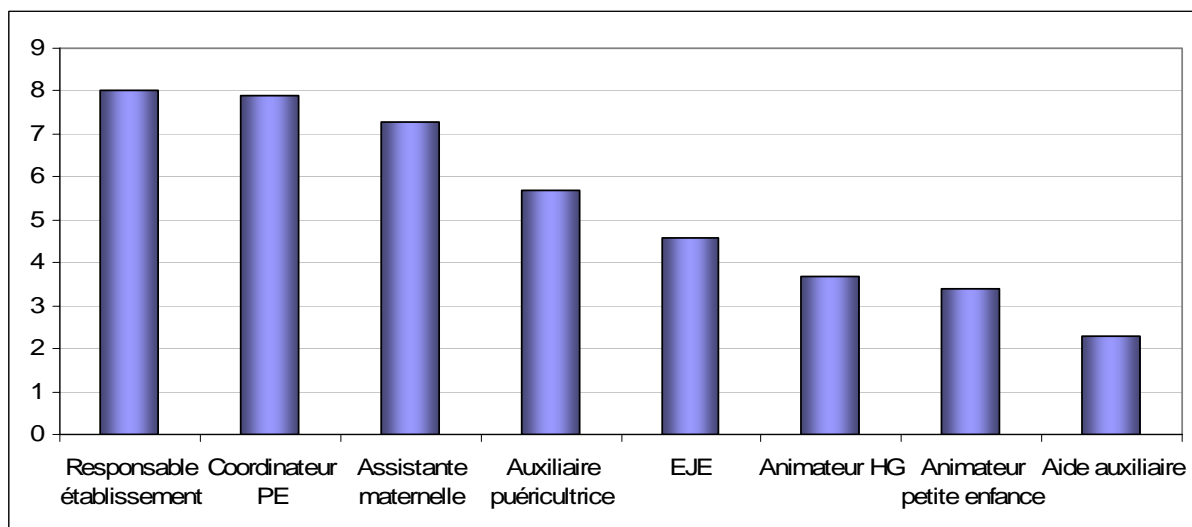
### Répartition des salariés du secteur de la petite enfance selon la proportion de contrats aidés par poste (en %)



18% des salariés travaillant auprès des enfants de moins de trois ans bénéficient de contrats aidés par l'Etat (emplois jeunes, CEC, CES, ...).

Ce sont les aides auxiliaires / aides EJE qui sont le plus embauchés en contrats aidés : pour 45% d'entre eux, la structure bénéficie d'une aide de l'Etat.

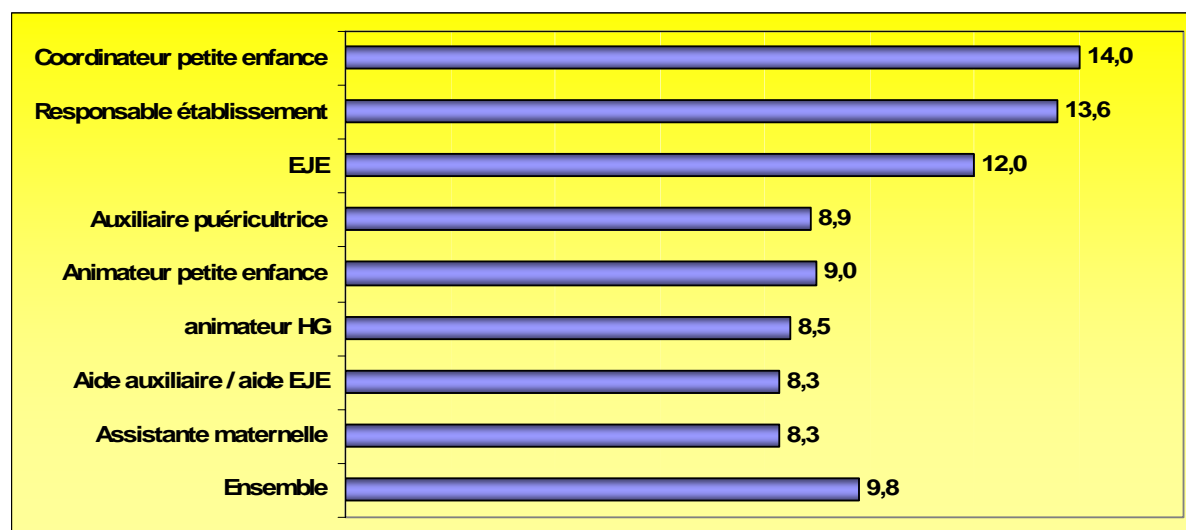
### 3. Ancienneté



L'ancienneté moyenne dans l'association s'étend de deux à huit ans selon les postes : les coordinateurs, responsables d'établissement et assistantes maternelles étant ceux dont la stabilité est la plus importante.

## Rémunération

Salaire horaire brut moyen selon l'intitulé du poste (en €)



Les salariés du secteur de la petite enfance reçoivent en moyenne 9,8€ brut de l'heure. Ce sont les coordinateurs, les responsables de structures et les éducateurs de jeunes enfants qui perçoivent les salaires horaires bruts moyens les plus élevés (>12€). Les auxiliaires puéricultrices et les animateurs petite enfance reçoivent près de 9€ brut de l'heure. Les autres salariés du secteur reçoivent moins de 8,5€ brut de l'heure.

Détail des points de pesée selon les divers critères (moyenne de points)

	Formation requis	Complexité de l'emploi	Autonomie	Resp. financières	Resp. humaine	Resp. sécurité et moyens	Incidence sur le projet	Nature des échanges	Difficultés des échanges
Responsable établissement	107	103	59	35	48	54	58	28	23
Coordinateur petite enfance	123	98	59	37	46	51	57	26	23
Animateur petite enfance	68	66	33	30	37	37	35	17	16
EJE	105	93	43	32	44	42	56	21	21
Auxiliaire puéricultrice	64	67	32	29	38	42	35	17	16
Aide auxiliaire / aide EJE	60	59	30	29	31	33	33	16	15
Assistante maternelle	61	63	31	29	36	35	32	21	15
Animateur HG	64	63	31	29	34	38	33	17	16
Ensemble	77	74	37	31	39	42	41	19	18

Ce sont naturellement les responsables d'établissements et les coordinateurs qui ont les niveaux de critères les plus élevés, les aides auxiliaires et les aides EJE ayant les niveaux de critères les plus bas.

Les niveaux des critères « formation » et « responsabilité financière » des coordinateurs sont plus élevés que ceux des directeurs, tandis que ces derniers sont un peu plus impliqués dans le projet, la responsabilité humaines et des moyens. Une plus grande complexité de l'emploi leur est reconnue.

Les EJE ont des niveaux de critères proches des responsables et des coordinateurs qui se distinguent surtout sur le plan de l'autonomie, de la responsabilité de la sécurité et des moyens, et de la nature des échanges.

## La formation petite enfance dans notre branche

La base Habitat Formation 2004 ne nous permet pas d'identifier l'intitulé de poste du stagiaire, et donc d'observer quelles sont les formations suivies par les salariés petite enfance de la branche. Nous pouvons simplement identifier quelles sont les formations en lien avec la petite enfance.

En 2004, on comptabilisait 366 formations (soit 5% de l'ensemble des formations de la branche<sup>8</sup>) dont l'intitulé indiquait clairement qu'elles concernaient le secteur de la petite enfance. Elles ont été regroupées en 4 grandes catégories dont voici le détail :

	Nombre de formations en 2004
<b>Gestion d'un établissement d'accueil petite enfance</b>	<b>142</b>
Aménagement espace petite enfance	12
Gestion établissement PE	115
Projet établissement PE	15
<b>Formation diplômante (homologuée ou non)</b>	<b>62</b>
CAP Petite enfance	12
Formation EJE	11
Animateur relais assistante maternelle	13
Autres formations (auxiliaires puer, BEATEP, BAFA, ...)	26
<b>Analyse de la pratique, technique professionnelle</b>	<b>104</b>
Analyse pratique professionnelle PE	24
Jeux, éveil, entretien, ...	64
Bien vivre au quotidien avec son dos auprès de la PE	16
<b>Psychomotricité PE</b>	<b>58</b>
Total	366

**Les formations concernant ce secteur d'activité les plus fréquemment suivies en 2004 sont celles concernant la gestion d'un établissement d'accueil petite enfance (142 formations, soit 40%).**

En 2004, 326 salariés de la branche ont suivi une formation en lien avec la petite enfance (soit 7% de l'ensemble des stagiaires).

Il s'agissait de 95% de femmes (alors qu'elles ne représentent que 77% de l'ensemble des stagiaires). La forte féminisation des stagiaires « petite enfance » est directement liée à la forte féminisation du secteur (98% de femmes). **En effet, 10% des femmes salariés de la petite enfance ont suivi une formation en 2004, contre 25% des hommes du même secteur<sup>9</sup>.**

La moitié des hommes ayant suivi une formation petite enfance ont reçu une formation diplômante (homologuée ou non), contre seulement un quart des femmes.

L'âge moyen des stagiaires (37 ans) est identique à la moyenne des stagiaires de la branche, et identique également à l'âge moyen des salariés du secteur (a priori, pas de lien entre l'âge et les départs en formation dans ce secteur).

<sup>8</sup> Les salariés des crèches parentales dépendent d'un autre OPCA qu'Habitat Formation. Les formations qu'ils suivent ne sont donc pas comptabilisées ici. Il ne faut pas oublier que les professionnels de la petite enfance de notre branche ne sont que 13% à travailler en crèche.

<sup>9</sup> Les hommes de la branche travaillant dans le secteur petite enfance sont estimés à moins de 100 dans notre branche)

Les dépenses en formations « petite enfance » de la branche s'élèvent à près de 200 000 € soit 5% des dépenses globale en formation de la branche.

Coûts (en €) et durée (en heures) des formations liées au secteur petite enfance

	Coût total (en €)	Durée (en heures)	Coût total horaire	Coût pédagogique horaire
Gestion d'un établissement d'accueil petite enfance	557	14	44	40
Formation diplômante (homologuée ou non)	1438	166	12	10
Analyse professionnelle, technique professionnelle Petite enfance	237	16	15	13
Psychomotricité	108	5	29	29
Ensemble formations petite enfance	544	39	28	25
Ensemble formations	616	41	21	18

Les formations les plus coûteuses sont les formations diplômantes. Toutefois, étant donné que leur durée dépasse très nettement celle des autres formations, leur coût total horaire et leur coût pédagogique horaire sont moins élevés que ceux des autres formations.

Les formations dont le coût horaire (total ou pédagogique) est le plus élevé sont celles qui concernent la gestion d'un établissement petite enfance.



## IIème PARTIE : COMPLÉMENTS QUALITATIFS

---

### ***Les modes de gestion***

#### La gestion municipale

Ce sont des structures d'accueil de la petite enfance gérée en régie directe par la ville, avec des personnels de petite enfance de statut municipal.

#### La gestion associative

Les personnels petite enfance sont employés par l'association qui perçoit les participations familiales.

#### La crèche d'entreprise

Un employeur peut décider d'offrir un service d'accueil à ses salariés. Plusieurs solutions s'offrent à lui :

- il gère directement le service (gestion par la direction ou le comité d'entreprise),
- il confie la gestion de sa structure à une association (il peut dans ce cas être représenté au sein des organes décisionnels),
- il confie la gestion de sa structure à une entreprise de crèche (société spécialisée qui intervient en tant que prestataire de service),
- il achète des places à un prestataire de service (structure ouverte à plusieurs entreprises, le cas échéant à des familles de la collectivité d'implantation).

L'employeur peut bénéficier sous certaines conditions d'un crédit d'impôt représentant 25% des sommes engagées pour l'accueil des enfants de moins de 3 ans de ses salariés. Une structure dédiée à une entreprise peut bénéficier d'aides publiques si 30% de son effectif est constitué par des enfants du quartier dans lequel elle est implantée.

#### La gestion par une entreprise privée

Depuis quelques années, des entreprises privées se sont constituées avec pour objet social de créer et gérer des services d'accueil du jeune enfant. En 2004, la CNAF a décidé d'ouvrir son financement à ces gestionnaires.

### ***Conditions d'agrément et de suivis des établissements d'accueil petite enfance***

Les informations suivantes sont issues d'une brochure intitulée « comment créer un établissement d'accueil des jeunes enfants » publiée par la Mairie de Paris.

#### **I. Quelle démarche entreprendre**

- Constituer une personne morale (association loi de 1901 ou entreprise privée)
- Choisir l'implantation : selon les besoins des familles, les locaux disponibles, la prévision d'un espace extérieur (jardin, cour, terrasse)
- S'assurer que les locaux pourront être adaptés à l'accueil de la petite enfance
- Programmer les travaux (sur le plan juridique et sur le plan technique)
- Rédiger le projet d'établissement et le règlement intérieur
- Elaborer un budget prévisionnel de fonctionnement
- Prévoir le recrutement des salariés
- Déposer un dossier de demande d'autorisation de fonctionnement : l'article L2324-1 du **Code de la santé publique** dispose que « si elles ne sont pas

soumises à un régime d'autorisation en vertu d'une autre disposition législative, la **création, l'extension et la transformation des établissements** et services gérés par une personne physique ou morale de droit privé **accueillant des enfants de moins de six ans sont subordonnés à une autorisation délivrée par le Président du Conseil général, après avis du Maire de la commune d'implantation** ».

A Paris, cette autorisation est délivrée par délégation du Maire de Paris (Président du Conseil général), à la directrice des familles et de la petite enfance, au titre des compétences départementales de la Protection Maternelles et Infantiles. Cette autorisation se présente sous la forme d'un arrêté qui précise, en particulier, l'âge, le nombre d'enfants maximum pouvant être accueillis simultanément, et les types d'accueil. L'autorisation de fonctionnement est délivrée, sur avis du médecin chef de PMI, au regard du respect des obligations réglementaires :

- la sécurité, attestée par le rapport de la commission de sécurité de la préfecture de police,
- le personnel (qualification, respect des obligations sanitaires),
- le projet d'établissement, et le règlement intérieur.

## II. Les aides financières

La municipalité et la caisse d'allocations familiales peuvent accorder des aides à l'aménagement des locaux et à l'équipement, ainsi que des aides au fonctionnement.

Pour bénéficier des aides de la CAF, l'établissement doit fonctionner conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur et donc bénéficier d'un agrément PMI, prévoir dans son projet l'accueil des enfants porteurs de handicap et s'engager à appliquer un barème de participations familiales.

### *Métiers et statut*

**Les informations suivantes ont été reprises du rapport « Les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif » rédigé sous la présidence de Marie-Claude Petit.**

## I. Les différentes catégories de professionnels habilités à intervenir dans les établissements et services d'accueil de la petite enfance

En application des articles L. 2324-1 et R. 180-21 du code de la santé publique, les personnels des établissements et services d'accueil d'enfants de moins de six ans doivent justifier d'un diplôme ou d'une expérience adaptés à l'encadrement des jeunes enfants.

L'arrêté du 26 décembre 2000<sup>10</sup> dresse la liste des diplômes et des qualifications permettant d'exercer dans ces structures.

L'article 2 de cet arrêté précise ainsi que participent à l'encadrement des enfants, à hauteur d'au moins la moitié des effectifs les personnes titulaires des diplômes d'Etat de puéricultrice, d'éducateur de jeunes enfants, d'infirmier ou du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

Par ailleurs, d'après l'article 3 de cet arrêté, l'effectif des personnels des établissements et services d'accueil de la petite enfance peut être complété par des personnes s'inscrivant dans l'une des catégories suivantes : personnes titulaires du **CAP petite**

---

<sup>10</sup> Arrêté du 26 décembre 2000 relatif aux personnels des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans.

**enfance**, du certificat de technicien de l'intervention sociale et familiale (**TISF**), du **BEP carrières sanitaires et sociales**, du brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire de la jeunesse (**BEATEP**) **option petite enfance**, du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (**CAFAD**), personnes ayant exercé en qualité d'**assistante maternelle agréée** pendant cinq ans ou pouvant justifier d'une expérience professionnelle de trois ans auprès d'enfants dans une structure d'accueil de la petite enfance.

Les personnels mentionnés aux articles 2 et 3 de l'arrêté doivent représenter au moins les trois quarts de l'effectif total des personnes chargées de l'encadrement des enfants dans les établissements d'accueil collectif de la petite enfance. Aucune qualification particulière n'est exigée pour le dernier quart de personnel.

## II. Les principaux métiers

### Les puéricultrices

Les puéricultrices sont chargées de veiller au développement des jeunes enfants dans une conception large de la santé de l'enfant. A l'aspect sanitaire de leur métier s'ajoute un aspect socio-éducatif, ainsi qu'une mission d'écoute, d'éducation et de soutien auprès des parents. Le nombre de puéricultrices en fonction était estimé à 11 095 au 1er janvier 2002. En 2000, 98,2 % des diplômés étaient des femmes.

### Les éducateurs de jeunes enfants

Les éducateurs de jeunes enfants ont pour mission, en liaison avec les autres travailleurs sociaux et avec les professionnels de santé, de favoriser le développement global, l'éveil et l'épanouissement des enfants âgés de six ans au plus qui se trouvent pour un temps plus ou moins long hors de leur famille ou qui sont confiés à un établissement ou à un service de protection de l'enfance. Ils peuvent également exercer leurs fonctions au sein d'un établissement ou d'un service d'accueil des enfants de moins de six ans.

On comptait, en 2001, 9 000 éducateurs de jeunes enfants<sup>11</sup>. Environ 50 % d'entre eux exercent leur activité dans les structures d'accueil de la petite enfance. En 2000, 95,4 % des diplômés étaient des femmes.

### Les auxiliaires de puériculture

Les auxiliaires de puériculture font partie du corps professionnel des aides-soignants. Elles ont des missions similaires, mais sont plus spécifiquement appelées à exercer auprès des enfants, qu'ils soient bien-portants, malades ou handicapés. Elles répondent à leurs besoins par la présence qu'elles assurent, les soins auxquels elles participent et les activités d'éveil qu'elles organisent.

Environ 60 000 auxiliaires de puériculture exerçaient en France en 2000<sup>12</sup>. Cette même année, 99,2 % des diplômés étaient des femmes. Il est toutefois difficile de connaître précisément le nombre d'auxiliaires de puériculture, dans la mesure où elles ne constituent pas une catégorie professionnelle au sens de l'enquête Emploi réalisée par l'INSEE en 2001.

---

<sup>11</sup> Source DREES : *Données sur la situation sanitaire et sociale en France en 2001*.

<sup>12</sup> Source : données pour 2000, Direction générale de la santé.

### III. Les personnes habilitées à exercer des fonctions de direction dans les établissements et services d'accueil de la petite enfance

Le décret du 1<sup>er</sup> août 2000 détermine les conditions d'accès aux fonctions de direction : Dans les **structures de plus de 60 places**, la fonction de direction doit être assurée :

- soit par une personne titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine.
- soit par une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice justifiant de cinq ans d'expérience professionnelle.

Le directeur d'un établissement ou d'un service d'une capacité supérieure à soixante places doit être assisté d'un adjoint, titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice, d'éducateur de jeunes enfants ou d'infirmier, et justifiant de deux ans d'expérience professionnelle.

Dans les établissements ou services d'accueil d'une **capacité inférieure ou égale à quarante places**, la fonction de direction peut être également confiée à une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants justifiant de cinq ans d'expérience professionnelle auprès d'enfants de moins de trois ans, sous réserve, pour les établissements d'accueil dit " régulier ", que le personnel de ces établissements comprenne dans son effectif une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice ou, à défaut, d'une personne titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier justifiant d'une année d'expérience professionnelle.

La direction d'un établissement ou d'un service d'accueil d'une **capacité inférieure ou égale à vingt places**, de même que celle d'un **établissement ou d'un service d'accueil occasionnel**, et la **responsabilité technique d'un établissement à gestion parentale** peuvent être confiées :

- soit à une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice justifiant de trois ans d'expérience professionnelle ;
- soit à une personne titulaire du diplôme d'Etat **d'éducateur de jeunes enfants** justifiant de **trois ans d'expérience** professionnelle auprès d'enfants de moins de trois ans.

La direction d'un jardin d'enfants est confiée à une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants justifiant de cinq ans d'expérience professionnelle auprès d'enfants de moins de six ans.

Le tableau suivant<sup>13</sup> indique l'origine professionnelle des directeurs d'établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans au 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les différents modes d'accueil collectif.

	puéricultrices	éducateurs de jeunes enfants	autres
crèches collective et familiales	85 %	15%	
crèches parentales	7 %	62 %	30 %
multi-accueil traditionnels	49 %	30 %	20 %
multi-accueil parentaux	6 %	48 %	45 %
haltes-garderies	22 %	56 %	21 %
haltes-parentales	5 %	54 %	41 %

<sup>13</sup> Source : DREES, enquête PMI du 1<sup>er</sup> janvier 2001. Cependant, ces données ne portent que sur 50% des réponses des structures sollicitées et doivent donc être prises en compte avec précaution.

## IV. Statut des professionnels dans le secteur privé à but non lucratif

Les professionnels de la petite enfance (éducateurs de jeunes enfants, puéricultrices, auxiliaires de puériculture) peuvent être recrutés par des organismes privés à but non lucratif, principalement des associations relevant de la loi de 1901. Dans ce cas, il n'y a pas de concours mais un appel à candidature, soit sur le marché du travail classique (offre d'emploi par petites annonces via la presse locale ou nationale, l'ANPE, les centres de formation...), soit par promotion interne. L'embauche est formalisée par un contrat de travail de droit privé passé entre le salarié et l'association employeur. Ce contrat est d'autant plus important que l'établissement n'est pas lié par une convention collective. Les personnels des établissements et services de la petite enfance peuvent ressortir de trois branches professionnelles existantes (la branche du secteur sanitaire, celle du secteur médico-social et social et celle de l'aide à domicile).

Il existe de multiples sources conventionnelles en fonction du gestionnaire ou de l'activité. Dans les faits, beaucoup d'associations - pour des raisons économiques et/ou juridiques - ne sont rattachées à aucune convention collective.

Les conventions qui s'appliquent le plus couramment dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants sont les suivantes :

- **la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983,**
- la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988,
- la convention collective nationale des établissements de l'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951,
- la convention collective de l'enfance inadaptée du 15 mars 1966,
- la convention collective nationale de la Croix Rouge française du 1er janvier 1998,
- les conventions de l'aide à domicile (référéncées dans l'accord de branche du 29 mars 2002),
- la convention collective nationale du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Il existe aussi des accords collectifs nationaux qu'appliquent les associations adhérentes de certains mouvements associatifs, tels que Familles rurales.

Enfin, depuis le 22 septembre 2000, l'Association des collectifs enfants parents professionnels (ACEPP) propose aux associations membres de son réseau d'adhérer à un statut collectif national, appelé à devenir, à terme, une annexe de la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983.

## ***Présentation des diplômes menant au secteur petite enfance***

---

### **I. Les puéricultrices**

Le diplôme d'Etat de puéricultrice (niveau III) se prépare en un an dans une école de puéricultrices agréée. La formation est accessible aux titulaires d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou de sage femme. Les effectifs des puéricultrices en formation à la rentrée 2000 (France entière) s'élevaient à 912 élèves. **Le nombre de diplômes délivrés a augmenté de 5,74 % entre 1991 et 2000.**

**Ce diplôme est obligatoire pour la direction d'un établissement de plus de 40 places.**

### **II. Les éducateurs de jeunes enfants**

Le diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (niveau III) se prépare dans l'un des 33 centres de formation agréés par le Ministère de l'emploi et de la solidarité. La formation s'organise sur trois ans. Selon une enquête de la DREES, les effectifs d'éducateurs de jeunes enfants en formation en 2000-2001 étaient de 3 542 étudiants. **Le nombre de**

**diplômes délivrés en 2000 était de 1 023, présentant une progression de 21 % entre 1991 et 2000.**

**Ce diplôme permet d'occuper un poste de direction s'il est accompagné :**

- **d'une expérience de 5 ans pour les établissements de 20 à 40 places,**
- **d'une expérience de 3 ans pour les établissements de moins de 20 places.**

### **III. Les auxiliaires de puériculture**

La formation des écoles d'auxiliaire puéricultrice dure un an et délivre un diplôme de niveau V. Selon une enquête de la DREES consacrée à la formation aux professions de santé, l'effectif d'auxiliaires de puériculture en formation en 2000-2001 était de 2 377 élèves pour la France entière. Le nombre de diplômes délivrés s'élevait en 2000 à 2 294, **présentant une certaine stabilité.**

**Les puéricultrices, les éducateurs de jeunes enfants, et les auxiliaires de puériculture doivent représenter au moins 50% des effectifs du personnel encadrant les enfants.**

### **IV. Les autres formations existantes du secteur de la petite enfance**

Depuis plusieurs années fonctionnent au sein de l'éducation nationale plusieurs formations relatives à la petite enfance conduisant à des diplômes délivrés par les ministères de la santé et des affaires sociales (auxiliaire de puériculture, moniteur-éducateur, puéricultrice). Il s'agit du CAP petite enfance (16 000 par an), du BEP carrières sanitaires et sociales (18 000 par an) et du baccalauréat sciences médico-sociales (21 000 par an).

#### Le CAP petite enfance

Ce diplôme a été créé en 1992, à la demande du ministère de l'intérieur, pour qualifier les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), afin de leur permettre de prendre part au concours sur titre de la fonction publique territoriale pour lequel ce diplôme est exigé. Depuis la publication de l'arrêté du 26 décembre 2000, ses détenteurs peuvent exercer dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans. Le titulaire du CAP petite enfance est compétent pour l'accueil et la garde de jeunes enfants. Il contribue à leur éducation et assure l'entretien et l'hygiène de leurs différents espaces de vie. Il peut exercer sa profession en école maternelle, en garderie périscolaire, en tant qu'assistant maternel, au domicile des parents, en crèche collective, en halte-garderie et en centre de vacances.

#### Le BEP carrières sanitaires et sociales

Ce diplôme est fondé sur un socle de connaissances et de compétences qui concernent autant les aspects sanitaires que sociaux. Cette formation couvre les champs d'application des techniques d'hygiène, d'accès et de maintien de l'autonomie et d'animation de l'enfant, de la personne âgée et de la personne handicapée. Ce diplôme a pour vocation d'ouvrir la voie à une poursuite d'études vers des formations qualifiantes du champ sanitaire et social, y compris des formations sociales supérieures après l'accès au baccalauréat technologique sciences médico-sociales.

#### Le baccalauréat SMS (sciences médico-sociales)

Ce baccalauréat a été mis en place à la rentrée 1992. La filière sciences médico-sociales accueille des élèves motivés par les professions paramédicales et sociales.

D'autres formations diplômantes peuvent être rattachées à la petite enfance : le BEATEP (brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire), diplôme de niveau IV dans le secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire, propose une spécialité petite enfance dans le programme de formation; le BEPA (brevet d'études professionnelles agricoles), diplôme de niveau V, et le BTA (brevet de technicien agricole), diplôme de niveau IV, délivrés par le ministère de l'agriculture, proposent une option services aux personnes.

## ANNEXE 1 : les emplois dans les crèches

Les résultats concernant les crèches ont été placés en annexe du document car ils s'appuient sur les formulaires remis au SNAEC SO par quinze crèches et 6 associations oeuvrant exclusivement auprès de la petite enfance. Ils sont donc à prendre en compte avec beaucoup de précautions.

Ces 21 établissements emploient 280 salariés, soit une moyenne de 13 salariés par association.

Distribution des salariés des associations d'accueil petite enfance selon l'intitulé du poste :

	Fréquence	%
Responsable établissement	18	6,4
Coordinateur PE	6	2,1
Animateur PE	56	20,0
EJE	24	8,6
Auxiliaire puéricultrice	80	28,6
Aide auxiliaire	27	9,6
Assistante maternelle	11	3,9
Animatrice Halte-garderie	8	2,9
Comptable	5	1,8
Secrétaire	8	2,9
Assistante de direction	4	1,4
Infirmière	2	0,7
Agent maintenance	6	2,1
Entretien	25	8,9
Total	280	100

Les responsables et coordinateurs représentent 8% des salariés, les personnels administratifs (secrétaire, comptable, assistante de direction) 6%, les personnels de service (entretien et maintenance) 11%, et les personnels encadrants 75%.

## ANNEXE 2 : Répartition des emplois repères selon le détail des postes

### Répartition des salariés selon le poste et l'emploi repère (en %)

Postes	Emplois repères						
	Directeur	Coordinateur	Animateur	Assistant d'animation	Intervenant technique	Auxiliaire petite enfance	Educateur petite enfance
Responsable établissement	100	30	6				14
Coordinateur petite enfance		63	26				8
Animateur petite enfance			52	47	78	16	2
EJE		7	8	1	11		70
Auxiliaire puéricultrice			3	3		54	4
Aide auxiliaire				30	11	5	
Assistante maternelle				10		20	
Animateur HG			6	9		5	
Total	100	100	100	100	100	100	100

### Distribution des salariés selon le poste et l'emploi repère (en effectif)

Postes	Emplois repères						
	Directeur	Coordinateur	Animateur	Assistant d'animation	Intervenant technique	Auxiliaire petite enfance	Educateur petite enfance
Responsable établissement	21	8	4				34
Coordinateur petite enfance		17	17				18
Animateur petite enfance			34	83	7	95	5
EJE		2	5	1	1		165
Auxiliaire puéricultrice			2	5		327	9
Aide auxiliaire				53	1	28	
Assistante maternelle				18		122	
Animateur HG			4	16		29	
Total	21	27	66	176	9	601	231



## ANNEXE 3 : les difficultés de recrutement

### *Les indicateurs d'un manque de professionnels qualifiés<sup>14</sup>*

#### **1. Une croissance des effectifs de professionnels de la petite enfance moins rapide que la hausse du nombre de places en structures d'accueil collectif entre 1990 et 2000**

L'ensemble des partenaires (communes, associations, professionnels) font état de difficultés à recruter des personnels qualifiés dans les établissements et services d'accueil de la petite enfance. Cette situation demeure difficile à évaluer précisément. On constate cependant qu'un écart s'est creusé au cours de la période 1990-2000 entre l'évolution du nombre de diplômés dans le secteur de la petite enfance et l'augmentation, plus rapide, du nombre de places ouvertes en crèche.

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

Jusqu'en 1994, le nombre de diplômes d'auxiliaire de puériculture délivrés augmentait plus vite que le nombre de places en crèche. La tendance s'est ensuite inversée. Il n'y a pas eu, comme pour les puéricultrices et les éducateurs de jeunes enfants, sur les trois dernières années étudiées (1998, 1999, 2000), d'amélioration du ratio du nombre de diplômes délivrés d'auxiliaires de puériculture rapporté au nombre de places en crèches.

##### **Les éducateurs de jeunes enfants**

Le ratio nombre de diplômes délivrés d'éducateur de jeunes enfants/nombre de places en crèches est, comparativement à celui des auxiliaires de puériculture et des puéricultrices, celui qui s'est le moins détérioré sur la période 1990-2000. Il s'est même amélioré entre 1998 et 2000. En 2000, il demeure néanmoins inférieur à 1.

#### **2. Les vacances de postes**

Il n'existe pas de données globales sur le nombre de postes vacants dans les structures d'accueil de la petite enfance. Une étude<sup>15</sup> concernant trois départements de la région Ile-de-France (Paris, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) fait apparaître que le nombre de postes vacants au 1er novembre 2002 par rapport aux effectifs était le suivant :

	Paris		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Total	
Puéricultrices	105/557	18,9%	19/159	11,9%	17/150	11,3%	141/866	16,3%
Educateurs de jeunes enfants	86/739	11,6%	14/150	9,3%	6,5/150	4,3%	106,5/1039	10,3%
Auxiliaires de puériculture	67/3156	2,1%	47/1029	4,6%	52/860	6,0%	166/5045	3,3%

#### **3. Un turn over élevé**

L'importance du nombre de postes vacants pour certaines catégories professionnelles tient également à la mobilité de ces dernières. Les données concernant les puéricultrices dans les trois départements précités (Paris, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) faisaient apparaître, sur les trois dernières années (2000, 2001 et 2002), une moyenne de 21 « sorties d'effectifs » par an (12 départs définitifs et 9 absences de longue durée pour

<sup>14</sup> Issus du rapport précédemment cité « Les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif ».

<sup>15</sup> Direction de la prévention et de l'action sociale du Val-de-Marne, Docteur Leroux, 1<sup>er</sup> novembre 2002.

congé parental, disponibilité, longue maladie ou formation) pour un effectif total de 198 puéricultrices en juin 2002. 10,6 % des postes de puéricultrices devaient ainsi faire l'objet d'un remplacement, généralement sous la forme d'un nouveau recrutement. 78 « sorties d'effectifs » en moyenne annuelle étaient constatées pour les auxiliaires de puériculture, sur un effectif total de 1 139 auxiliaires de puériculture en juin 2002. 6,8 % des postes d'auxiliaires de puériculture devaient ainsi faire l'objet d'un remplacement. 13 « sorties d'effectifs » en moyenne annuelle étaient constatées pour les éducateurs de jeunes enfants, sur un effectif total de 159 en juin 2002. 8,20 % des postes d'éducateurs de jeunes enfants devaient ainsi faire l'objet d'un remplacement. 2. Eléments d'un constat général.

#### **4. Une pénurie de personnel qui n'est pas liée à une crise des vocations**

Les données concernant le nombre de candidats aux écoles de puéricultrices, d'éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de puériculture rapporté au nombre de places offertes en formation tendent à démontrer qu'il n'y a pas de crise des vocations dans les métiers de la petite enfance. C'est ainsi qu'en 1999, 10 185 candidats s'étaient présentés au diplôme d'auxiliaire de puériculture, pour 1 319 places en formation (soit un taux de réussite aux épreuves d'entrée de 12,9%), 9 354 candidats au diplôme d'éducateur de jeunes enfants pour 781 candidats admis en 2002 (8,3%), 3 054 candidats au diplôme de puéricultrice pour 988 entrées en formation de puéricultrice (32 %).

#### **5. Des raisons financières**

Alors que le secteur de la petite enfance manque de professionnels qualifiés, les écoles sont parfois amenées à accueillir un nombre d'élèves inférieur à leurs capacités d'accueil agréées.

Selon le comité d'entente des écoles de puéricultrices, cette situation s'expliquerait notamment par une insuffisance des aides financières accordées aux étudiants. Par ailleurs, le coût élevé de la formation pour les étudiants serait un facteur de désistement ou de demande de report de formation dans les écoles de puéricultrices et d'auxiliaires de puériculture, notamment pour les premières qui ne peuvent se voir attribuer de bourses.

De fait, en 2002, le nombre de désistements et de demandes de report de formation pour des raisons financières (5 désistements et 112 demandes de report) a été élevé au regard du nombre de puéricultrices (988).

De même, pour ce qui concerne les écoles d'auxiliaires de puériculture, le taux d'occupation était de 88 % en 1999 et de 93 % en 2000, en raison des désistements d'élèves. Il n'existe pas d'éléments d'information précis sur les raisons de ces désistements, qui peuvent être imputables à une insuffisance des aides financières accordées aux élèves ou à d'autres motifs d'ordre familiaux et géographiques.

#### **6. Un manque de professionnels qui risque encore de s'aggraver**

Plusieurs éléments laissent à penser que le manque de professionnels qualifiés risque, dans les années à venir, de persister, voire de s'accroître, si aucune mesure n'était prise. On estime notamment à 7 000 (soit 5 % environ des puéricultrices en activité) le nombre de puéricultrices qui prendront leur retraite chaque année à partir de 2005. Par ailleurs, une augmentation des besoins en professionnels liée à la création de places dans le cadre du Fonds d'investissement pour la petite enfance (FIPE) et de l'Aide exceptionnelle à l'investissement (AEI) est à attendre d'ici 2004 : 19 565 places nouvelles devraient en effet être créées dans le cadre du FIPE et près de 6 700 places nouvelles sont d'ores et déjà prévues dans le cadre de l'AEI, qui lui a succédé. Enfin, les effets liés à la réduction du temps de travail ne peuvent qu'entraîner une augmentation du nombre de professionnels nécessaires.

## ***Les solutions proposées par le groupe de travail ayant participé à la rédaction du rapport ministériel***

### **1. Favoriser le recrutement de personnels qualifiés**

Même si elle est difficilement quantifiable, l'insuffisance de professionnels dans le secteur de la petite enfance relève d'un constat largement partagé et semble devoir s'accroître dans les années à venir. En effet, non seulement le nombre de places en crèches et en haltes-garderies a augmenté plus vite que le nombre de professionnels formés, mais les exigences autour de la prise en charge des enfants se sont accrues et les débouchés se sont diversifiés (apparition de nouvelles structures comme les relais assistantes maternelles, accès élargi aux fonctions de direction...). Les besoins en personnel devraient être amenés à croître encore sous les effets conjugués des départs à la retraite de nombreux professionnels, de la réduction du temps de travail, de la création de nouvelles structures résultant de la mise en place des plans d'aide à l'investissement.

Plusieurs axes semblent pouvoir être privilégiés :

- Augmenter les capacités d'accueil des centres de formation d'auxiliaires de puériculture, de puéricultrices et d'éducateurs de jeunes enfants

Le nombre de places de crèche et de halte-garderie a progressé plus vite que le nombre de professionnels formés. Les débouchés professionnels se sont en outre élargis.

- déterminer les besoins de formation à l'échelon régional où s'apprécie l'offre de formation ;
- les évaluer par nature de diplômes (auxiliaires de puériculture, puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants) ;
- augmenter en conséquence le nombre de places de formation dans les régions concernées.

- Améliorer la détermination et l'anticipation des besoins en matière de professionnels de la petite enfance

- mieux anticiper l'évolution du nombre de professionnels à former dans le secteur de l'accueil de la petite enfance ;
- assurer une adaptation continue de l'appareil de formation en fonction de la demande des employeurs potentiels de ces professionnels dans les structures d'accueil de la petite enfance.

- Favoriser la formation professionnelle en cours d'emploi des agents les moins qualifiés

- qualifier, dans le cadre de la formation en cours d'emploi, un pourcentage de personnes de niveau VI employées dans les structures de la petite enfance, en prenant en compte les possibilités offertes par les procédures de validation des acquis de l'expérience, au fur et à mesure de leur ouverture à chaque diplôme. Ainsi formés, ces agents seront décomptés selon le diplôme obtenu, dans l'une ou l'autre des catégories de personnels qualifiés au sens de l'arrêté du 26 décembre 2000 ;
- améliorer la professionnalisation des personnels les moins formés dans le secteur des métiers de la petite enfance.

- Ouvrir des sections de formation aux métiers de la petite enfance dans les établissements relevant du ministère de l'éducation nationale

- augmenter le nombre de places de formation aux métiers de la petite enfance dans les établissements de l'éducation nationale ;
- améliorer l'offre de formation continue des établissements publics locaux d'enseignement pour la qualification des personnels en activité, y compris les personnes engagées dans les dispositifs d'insertion (aides-éducateurs) ;
- permettre une meilleure adéquation entre l'évolution des métiers et le dispositif régional de formation en exploitant les potentialités de l'éducation nationale.

- Elargir à d'autres diplômes l'arrêté du 26 décembre 2000 pour permettre aux employeurs de satisfaire plus facilement aux exigences de qualification des personnels posées par cet arrêté
- élargir la liste des diplômes permettant d'exercer dans les structures de la petite enfance ;
- faire bénéficier les structures des savoir-faire acquis par les personnels dans d'autres métiers de l'aide aux familles.

## **2. Créer des passerelles entre les métiers d'aide à la famille**

L'élaboration d'un référentiel métier pour chaque profession permettra sans doute de faire émerger un socle commun à toutes les professions de même niveau, gage de mobilité dans l'avenir pour les professionnels concernés. Des modules de formation communs pourront alors être organisés, comme cela se fait aujourd'hui pour les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture, assortis de modules optionnels en fonction des spécificités de chaque profession des services à la famille.

## **3. Renforcer l'attractivité des métiers de la petite enfance**

Il n'y a donc pas de crise des vocations dans les métiers de la petite enfance.

En revanche, le nombre de places offertes dans les écoles de formation de puéricultrices, d'éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de puériculture est limité, conduisant à une forte sélection. Le nombre de candidats est relativement stable.

En dépit de cette forte sélectivité, il arrive qu'un certain nombre de places ne soit pas pourvu, notamment dans les écoles de puéricultrices et d'auxiliaires de puériculture :

- le montant élevé des frais de scolarité, en particulier dans certaines écoles de puéricultrices et d'auxiliaires de puériculture, expliquerait qu'elles n'accueillent pas autant d'élèves que le leur permet leur agrément ;
- un certain nombre d'élèves, en particulier des puéricultrices, ne bénéficient pas d'aides financières, ce qui semble constituer un facteur dissuasif important à une spécialisation en puériculture.

Les participations aux frais de scolarité demandées aux élèves des centres de formation d'éducateurs de jeunes enfants font l'objet d'un plafonnement défini chaque année par une circulaire de la DGAS. Le groupe préconise que ce dispositif puisse s'appliquer également aux écoles de puéricultrices et d'auxiliaires de puériculture, afin de limiter les frais de scolarité à la charge des élèves. S'agissant des aides financières, le groupe a trouvé nécessaire de diminuer le nombre d'élèves ou d'étudiantes ne percevant aucune aide durant leur scolarité. Il propose donc d'ouvrir aux étudiantes puéricultrices le droit aux bourses du ministère de la santé et d'augmenter le pourcentage des élèves auxiliaires de puériculture recevant une aide financière.

Même si le concours d'entrée aux écoles d'éducateurs de jeunes enfants reste attractif, les perspectives de carrières des éducateurs de jeunes enfants en poste sont apparues insuffisantes, suscitant des défections. Ils sont en effet classés en catégorie B dans les deux fonctions publiques, hospitalière et territoriale, sans autre perspective d'avancement que celle du cadre d'emplois des attachés, pour les éducateurs de jeunes enfants âgés de 40 ans au moins et justifiant de plus de cinq ans en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B. Il semble donc primordial au groupe de travail d'aménager pour les éducateurs de jeunes enfants des perspectives de carrière plus favorables, au sein de la fonction publique territoriale, en leur donnant par exemple accès au cadre d'emplois de catégorie A des conseillers socio-éducatifs.

Enfin, les membres du groupe ont déploré de façon unanime la faible mixité des métiers de la petite enfance, qui sont quasi-exclusivement des métiers féminins. Cette situation

ne permet pas d'offrir aux enfants des références masculines et restreint les potentialités de recrutement dans le secteur. Le groupe propose ainsi la mise en œuvre d'une campagne de communication pour promouvoir la mixité dans les métiers de la petite enfance.

#### **4. Mieux prendre en compte les spécificités des territoires**

En matière d'accueil des jeunes enfants, les problèmes rencontrés varient notablement selon les caractéristiques des territoires sur lesquels ils se manifestent. Ils peuvent s'avérer difficiles à résoudre dans les espaces à dominante rurale, au regard de leur évolution au cours des vingt dernières années.

Un nombre croissant de familles en milieu rural a besoin de faire garder leurs enfants, comme le confirme l'évolution du nombre de familles percevant l'allocation pour garde d'enfant au sein des ressortissants du régime agricole (1 famille sur 7 en 1993 contre 1 sur 3 en 1999).

Les équipements collectifs ne répondent pas à la totalité des besoins des familles et sont inégalement répartis entre zone urbaine et zone rurale. L'examen de la distribution des équipements d'accueil de la petite enfance permet de constater que l'essentiel des structures est situé en région parisienne et dans les grandes agglomérations.

Les petites structures sont particulièrement représentées en milieu rural, ce qui multiplie les besoins en personnels, alors que la pénurie de professionnels de la petite enfance y est plus marquée, notamment pour occuper des postes de direction. Par ailleurs, l'organisation des remplacements des salariés en congé maladie ou en formation se révèle particulièrement difficile pour ces petites structures, les empêchant de recourir autant que de besoin à la formation en cours d'emploi, alors même qu'elles manquent de professionnels qualifiés.

Pour remédier à ces difficultés, plusieurs solutions ont d'ores et déjà été mises en œuvre: d'une part, les centres de gestion, pour les établissements et services d'accueil communaux, d'autre part, l'accompagnement (soutien, écoute, formation continue, aide administrative auprès des bénévoles et des gestionnaires salariés) par les fédérations départementales en faveur des établissements et services d'accueil de nature associative.

Afin d'aider les petites structures, particulièrement représentées en milieu rural, à recruter du personnel qualifié et à assurer le remplacement des personnels absents, le groupe propose de favoriser la mutualisation des personnels entre établissements d'accueil de la petite enfance.