

## PANORAMA DU SECTEUR PETITE ENFANCE de la branche des acteurs du lien social et familial - SYNTHÈSE -

### Le secteur petite enfance parmi les acteurs du lien social et familial

En juillet 2007, les établissements associatifs d'accueil de jeunes enfants sont rattachés à la convention collective nationale (CCN) des acteurs du lien social et familial (se référer au rapport complet ou à la CCN pour connaître les dispositions exactes du départage du champ d'application).

La branche des acteurs du lien social et familial (auparavant nommée la branche des centres sociaux et socioculturels), est composée en 2008 de :

- près de 1200 centres sociaux et socioculturels
- plus de 500 associations de développement social local ou fédérations (fédérations de centres sociaux ou de crèches parentales)
- et potentiellement plus de 3000 établissements associatifs d'accueil de jeunes enfants (**en décembre 2008, 940 établissements d'accueil de jeunes enfants avaient effectivement rejoint la branche** - en cotisant à l'OPCA de la branche ou en adhérant au syndicat employeur de la branche, et ils étaient 1120 en avril 2010).

Mais le secteur «petite enfance» était déjà présent dans notre branche par le biais des centres sociaux qui proposent aux habitants un mode d'accueil des jeunes enfants (enfants de moins de 6 ans). 60% d'entre eux étaient dans ce cas en 2010.

L'arrivée progressive de la petite enfance opère des mutations profondes sur la composition de la branche professionnelle et fait apparaître des problématiques nouvelles dont les partenaires sociaux de la branche tiennent compte dans la mise en action de leur politique de branche. C'est pourquoi la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) de la branche a mandaté l'Observatoire Emploi Formation afin qu'il explore ce secteur.

Les objectifs de l'étude sont :

- **Mieux connaître le secteur**, ses spécificités, les réglementations qui le concernent, les différents types d'établissements qui le composent, ... ;
- **Mieux connaître les salariés** des établissements

d'accueil de jeunes enfants : leurs profils (sexe, âge, ancienneté, niveau de diplômes, ...) et leurs conditions d'emploi (CDI/CDD, contrats aidés, temps de travail);

- **Identifier les pratiques et les besoins** des établissements et des salariés en terme **de formation professionnelle continue**.

### Des crèches d'hier aux établissements d'accueil d'aujourd'hui

En France, la première crèche apparaît à Paris en 1845. L'initiative est rapidement reprise dans plusieurs villes de province.

L'objectif premier est de permettre aux femmes de travailler, d'éviter la mise en nourrice et d'offrir aux enfants des soins hygiéniques et moraux (les premières crèches sont soutenues par des confessions religieuses et en appliquent les règles). L'hygiène y occupe alors une place très importante et les parents ne sont pas autorisés à entrer dans la crèche.

Au 1er janvier 1902, on comptabilise 408 crèches en France. La plupart sont des œuvres de bienfaisance, qui font appel aux subventions de l'État, du département ou de la ville.

Il existe un nombre très limité de crèches municipales, soutenues et administrées directement par la commune. Leurs coûts de fonctionnement étant importants, certaines deviennent associatives (la loi sur les associations a été votée le 1er juillet 1901) tout en conservant le soutien financier de la municipalité.

Il y a aussi un petit nombre de crèches industrielles, c'est-à-dire créées par un grand manufacturier dans son usine pour ses ouvrières.

Jusqu'aux années 60, les préoccupations principales des crèches restent de nourrir, garder propre et protéger l'enfant des maladies. Il faudra attendre le courant contestataire de mai 1968 pour qu'un réel constat soit fait de la pauvreté affective qui sévit à la crèche et de l'exclusion totale des parents.

C'est également au cours des grèves de 68 que des crèches sauvages sont organisées par les parents pour offrir une alternative aux crèches traditionnelles. Elles deviendront les « crèches parentales ».

On observe à cette époque une explosion des recherches sur les capacités et besoins du jeune enfant, dont les nouveaux courants de pensées vont avoir des répercussions sur les pratiques des crèches et des garderies.

Au cours des années qui vont suivre le regard porté sur l'enfant et sa famille dans les établissements qui accueillent des jeunes enfants va changer.

Très récemment le décret d'août 2000, puis celui de février 2007 et enfin celui de juin 2010 déterminent la réglementation autour de la direction des EAJE, de l'encadrement des enfants, de la typologie des établissements.

Enfin en juillet 2007, les EAJE associatifs sont rattachés à la convention collective des acteurs du lien social et familial (anciennement CCN des centres sociaux et socioculturels) après de longues années de discussion (commencée en 1997) entre les acteurs des secteurs de la petite enfance et des centres sociaux pour adapter la convention collective.

### Qu'est-ce qu'un établissement d'accueil de jeunes enfants?

C'est un concept qui regroupe, depuis le décret du 1<sup>er</sup> août 2000, les crèches, les halte-garderies, les établissements réalisant du multi-accueil ou l'ensemble des dispositifs ni familiaux, ni scolaires qui offrent un lieu de vie à l'enfant de 0 à 6 ans.

**Les crèches collectives** (ou «accueil collectif régulier») proposent un accueil de type régulier, c'est à dire un accueil dont le rythme est prévu et organisé très précisément avec les parents sur plusieurs semaines.

**Les haltes-garderie** (ou «accueil collectif occasionnel ou ponctuel») accueillent ponctuellement des enfants de moins de 6 ans.

**Les jardins d'enfants** accueillent, de façon régulière, des enfants âgés de 2 à 6 ans. Conçus comme une alternative à l'école maternelle, ces établissements doivent assurer le développement des capacités physiques et mentales des enfants par des exercices et des jeux.

**Les crèches familiales** (ou «service d'accueil familial») regroupent des assistants maternels agréés qui accueillent les enfants à leur domicile pendant une partie de la journée et se rendent à intervalles réguliers dans un établissement collectif pour différentes activités. Les assistants maternels y travaillant sont rémunérés par la collectivité locale ou l'organisme privé qui les emploie.

**Les «multi-accueil»** proposent, au sein d'une même structure, différents modes d'accueil d'enfants de moins de 6 ans. Ils offrent fréquemment une combinaison de plusieurs modes d'accueil collectif : des places d'accueil régulier (de type crèche ou jardins d'enfants), des places d'accueil

occasionnel (de type halte-garderie) ou des places d'accueil polyvalent (utilisées selon les besoins tantôt pour de l'accueil régulier, tantôt pour de l'accueil occasionnel).

**Les micro-crèches** sont à mi-chemin entre le mode de garde individuel et collectif. Elles accueillent au maximum 10 enfants de moins de 6 ans. Trois professionnels assurent l'encadrement. Le lieu doit être sécurisé (il peut s'agir d'une maison, d'un appartement, ou encore d'un local mis à disposition par la mairie).

Ces différents modes d'accueil peuvent être sous **statut public** (géré par une collectivité territoriale ou par un établissement public) ou **sous statut privé** (à but non lucratif ou lucratif).

**Dans la branche des acteurs du lien social et familial, tous les établissements sont à gestion non lucrative essentiellement associative** (dont certaines à gestion associatives parentales).

En 2008, les EAJE de la branche sont aux deux tiers des multi-accueil.

Répartition des modes d'accueil parmi les EAJE de la branche

| Modes d'accueil   | %    |
|-------------------|------|
| Multi-accueil     | 66%  |
| Crèche collective | 13%  |
| Halte-garderie    | 13%  |
| Autre             | 8%   |
| Total             | 100% |

### Des professionnels qui accueillent les jeunes enfants et leurs parents

L'accueil des jeunes enfants obéit à des normes strictes inscrites dans le Code de la Santé publique et modifiées récemment par le décret du 7 juin 2010. Elles concernent, entre autre, le personnel encadrant les enfants et la direction des établissements.

En ce qui concerne la direction des établissements, la réglementation varie principalement selon la taille des établissements et le type d'établissement.

D'une manière très succincte, les docteurs en médecine et les puéricultrices justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle peuvent assurer la fonction de direction d'un EAJE sans autre condition. Tandis que les titulaires d'un diplôme d'éducateur de jeunes enfants, d'infirmier, de psychomotricien, et d'autres diplômes le peuvent sous certaines conditions et selon la taille (accueil de 20 places ou moins, de 21 à 40 places ou de plus de 40 places) et le type d'établissement (jardin d'enfants, multi-accueil, établissement à gestion parentale, ...)<sup>5</sup>.

Les diplômes, qualifications ou expérience professionnelle exigés pour le personnel encadrant directement les enfants dans un EAJE (hors micro crèches) sont les suivants:

## Des emplois très féminisés et souvent à temps partiel

**L'**élément le plus visible lorsqu'on observe l'emploi salarié des EAJE est **la part très importante des femmes qui atteint 97%**.

En ce qui concerne l'usage des emplois repères de la convention collective, le plus fréquent dans les EAJE est celui d'«Auxiliaire petite enfance» (33%) puis celui d'«Assistant d'animation» (29%).

Les salariés des EAJE sont âgés en moyenne de 37 ans. Ce sont les salariés positionnés sur un emploi repère de «directeur» qui sont les plus âgés (en moyenne 44 ans) et ceux sur les emplois repères de l'animation les plus jeunes (35 ans en moyenne).

53% des salariés positionnés sur un emploi repère de «directeur» possèdent un diplôme d'état d'EJE (13% de puéricultrices et 12% d'Infirmières). 52% des salariés sur l'emploi repère d'«assistant d'animation» possèdent un CAP petite enfance.

L'ancienneté moyenne des salariés dans les associations est de 5 ans.

61% des salariés travaillent à temps partiel, mais selon les postes, ces temps de travail sont plus ou moins longs. Même à temps partiel, les salariés positionnés sur un emploi repère de «directeur» sont plus de la moitié à travailler plus de 1400 heures par an. A l'opposé, les personnels de service et de maintenance (dont plus de 80% travaillent à temps partiel) sont plus de la moitié à travailler moins de 500 heures par an.

Enfin, 14% des salariés des EAJE bénéficient d'un contrat «aidé» par l'État ou les Régions.

Au cours des entretiens préalables à l'étude, il est apparu que des critères tels que l'emplacement géographique, la taille des associations ou encore le mode de gestion différencient davantage les EAJE que le mode d'accueil (ponctuel / permanent). Voici quelques éléments marquants contenus dans le rapport complet.

### La zone géographique

45% des associations sont situées en zone rurale et 55% en zone urbaine ou semi-urbaine. Lorsque sont comparés les indicateurs des conditions d'emploi selon l'implantation des associations en zone rurale ou urbaine, il apparaît que:

- Les salariés des EAJE en zone rurale sont davantage classés sur des emplois repères d'animateur et d'assistants d'animation (respectivement 12% et 20% contre 6% et 17% en zone urbaine), tandis qu'en zone urbaine, ils sont davantage positionnés sur l'emploi repère d'auxiliaire petite enfance (34% contre 26% en zone rurale);
- En zone rurale davantage de salariés travaillent à temps partiel : 35% d'entre eux contre 41% des salariés des EAJE implantés en zone urbaine.

### La taille des associations

39% des EAJE emploient moins de 10 salariés, 56% em-

|   |                        |
|---|------------------------|
| Puéricultrice D.E.<br>Éducateur de Jeunes Enfants (D.E.E.J.E.)<br>Infirmier D.E.<br>Auxiliaire de puériculture diplômé(e)<br>Psychomotricien D.E.   | Minimum<br>40%         |
| CAP PE<br>TISF<br>BEATEP option PE<br>BEPSSO<br>CAFAD<br>ou<br>Expérience professionnelle :<br>• de 3 ans en établissement d'accueil de jeunes enfants<br>• de 5 ans comme assistant maternel agréé | Entre<br>35% et<br>60% |
| Personnes n'ayant ni qualification, ni diplôme, ni expérience   | Maximum<br>25%         |

Les missions assurées par les professionnels vont évidemment toutes dans le sens du bon fonctionnement de l'établissement et du meilleur accueil possible des enfants.

**Le ou la responsable technique / directeur (trice)** a pour mission d'assurer le suivi technique de l'établissement, d'élaborer et de suivre la mise en oeuvre du projet d'accueil ; d'accompagner et de coordonner l'activité des personnes chargées de l'encadrement des enfants.

**Les éducateurs petite enfance** assurent l'encadrement du travail de l'équipe éducative et mettent en pratique le projet pédagogique du lieu d'accueil. Ils veillent à la sécurité physique et psychique de l'enfant, à son épanouissement et à l'apprentissage des règles de vie en groupe.

Ils peuvent être titulaires d'un diplôme d'EJE, mais également des diplômes d'Infirmier, d'Auxiliaire de puériculture, de Psychomotricien, d'Éducateur spécialisé, ...

**Les auxiliaires petite enfance** encadrent des groupes d'enfants sous la responsabilité d'un directeur ou d'un responsable technique et assurent le bien-être des enfants (santé, hygiène, alimentation, etc.).

Ils sont diplômés d'une formation de niveau IV ou V (DEAP : Diplôme d'État d'Auxiliaire de Puériculture, BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport option petite enfance, etc.).

**Les assistants (ou assistants d'animation) petite enfance** participent à l'encadrement des groupes d'enfants. Ils peuvent être diplômés d'une formation de niveau V (CAP petite enfance, BEP carrières sanitaires et sociales, ...) ou non diplômés.

ploient entre 10 et 20 salariés et 5% emploient plus de 20 salariés (salariés personnes physiques et non ETP).

- La part des «assistants d'animation» est bien plus importante dans les EAJE qui emploient plus de 20 salariés (32% contre 17% dans les EAJE de moins de 20 salariés). Elle est compensée dans les plus petites associations par une part plus élevée d'«animateurs» et d'«éducateurs petite enfance»;
- La proportion de cadres passent de 4% dans les EAJE de moins de 10 salariés à 7% dans ceux qui emploient plus de 20 salariés;
- La proportion de salariés non diplômés augmente avec la taille des EAJE : de 12% dans les moins de 10 salariés à 33% dans les plus de 20 salariés;
- Les salaires sont plus élevés dans les associations de taille importante. La différence est particulièrement marquée pour les emplois repères de «directeurs» ou de «coordinateurs» qui passent de 14€ brut de l'heure en moyenne dans les EAJE de moins de 10 salariés à plus de 20€ brut de l'heure en moyenne dans ceux de plus de 20 salariés.

### Le mode de gestion

Nous comparons dans l'étude trois modes de gestion : par une association, par une association parentale, par un centre social.

En 2008, un tiers des EAJE de la branche sont à gestion associative parentale, et les deux tiers à gestion associative non parentale. 60% des centres sociaux déclarent proposer un service «petite enfance» aux habitants.

- La proportion de salariés positionnés sur un emploi repère d'«éducateur petite enfance» est plus élevée dans les EAJE à gestion parentale que dans les EAJE à gestion non parentale et ceux gérés par un centre social.
- Seulement 54% des «directeurs» ont un statut cadre dans les EAJE parentaux contre 66% dans les EAJE non parentaux.

### La formation continue

En 2009, 1094 établissements d'accueil de jeunes enfants avaient rejoints l'OPCA Habitat Formation de la branche. 765 ont fait usage du plan de formation ou des fonds dédiés à la professionnalisation, soit 70% des associations cotisantes. On observe que parmi les 8689 actions de formation prises en charge par Habitat Formation : 8158 ont été financées sur le plan, 309 en congés individuels et 222 financées sur les fonds de la professionnalisation.

Les principaux thèmes du plan de formation concernent «le travail social» (analyse des pratiques professionnelles - apprivoiser la parentalité - l'enfant et l'estime de soi - psychomotricité à la crèche - ...) et «l'entretien et la sécurité» (gestes de premiers secours - hygiène dans les crèches - ...).

Le diplôme le plus fréquent parmi les contrats de professionnalisation est le CAP petite enfance (19 sur 27).

Enfin, parmi les 309 congés individuels, 117 correspondent à des congés VAE (validation des acquis de l'expérience).

L'étude s'est déroulée en trois phases : une phase d'exploration, des monographies et une étude quantitative.

#### Phase 1 : exploration

Au cours de cette phase ont été rencontrés<sup>1</sup> une quinzaine d'acteurs en lien avec le secteur petite enfance (des salariés des EAJE, l'ACEPP<sup>2</sup>, Habitat Formation<sup>3</sup>, le SNAEC-SO<sup>4</sup>, la CNAF, des administrateurs d'EAJE ou de centres sociaux, ...).

Cette phase a permis de cibler les problématiques et de mettre en place une typologie des établissements.

Ces premiers éléments ont été complétés par une recherche bibliographique dont les apports concernent principalement l'historique des EAJE et leur réglementation.

#### Phase 2 : Étude qualitative (monographies)

Une description détaillée d'une dizaine d'associations a permis de mieux comprendre et d'illustrer les différents modes d'organisation, de rencontrer les salariés sur leurs lieux de travail, d'observer les modes de fonctionnement.

#### Phase 3 : Étude quantitative

Le traitement du questionnaire 2008 envoyé aux associations de la branche nous a permis de quantifier les modes de gestions, les types d'établissements, leur taille, et d'avoir une description de l'emploi (intitulés des postes, emplois repères, diplômes, sexe, âge, rémunération, type de contrat, temps de travail, ...).

Ce sont 314 EAJE qui ont répondu en 2008, et les résultats ont été pondérés en fonction de la taille des associations afin d'être représentatifs des 940 EAJE.

Les données concernant la formation continue s'appuie sur le bilan annuel réalisé par l'OPCA Habitat Formation (sur les 941 EAJE cotisants en 2008) et sur les entretiens réalisés au cours des visites monographiques.

Vous retrouverez dans le rapport complet (ci-joint et disponible sur [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)) l'ensemble des résultats concernant l'emploi et la formation.

#### Notes

1 - Cette phase d'exploration a été faite avec le concours du cabinet d'études GESTE

2 - ACEPP : Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels

3 - Habitat Formation est l'Organisme Paritaire Collecteurs des fonds de la formation Agréé (OPCA) de la branche

4 - Le SNAEC-SO est le syndicat national des employeurs associatifs des centres sociaux, des associations d'accueil de jeunes enfants et des associations du développement social local

5 - Un tableau détaillé de la réglementation se trouve dans le rapport complet.